

**PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. BHANDA GHARA REKSA  
CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**Nama : Aprina Widiya Astuti Simarmata  
Nim : 038320083**



**FAKULTAS EKONOMI  
JURUSAN MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN 2007**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)5/2/24

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : "Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja  
Karyawan Pada PT. BHANDA GRAHA REKSA Cabang  
MEDAN".

Nama : Aprina Widiya Astuti Simarmata

NPM : 038320083

Program Studi : Manajemen



Yang Menyetujui,

Komisi

Pembimbing I

Pembimbing II

(Drs. H. Miftahuddin, MBA)

(Drs. Hery Syahril, SE. MSi)

Yang Mengetahui

Ketua Jurusan

Dekan.

(Ihsan Effendi, SE.MSi)

(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE.MEC)

Tanggal Kelulusan 13 Desember 2007

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)5/2/24

## KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan kasih karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan Judul : “Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada P.T. Bhandra Graha Reksa Cabang Medan”.

Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dilihat dari penyajian dan penulisannya. Untuk itu, penulis dengan senang hati menerima segala kritik dan saran dari semua pihak guna melengkapi dan menyempurnakan penulisan Skripsi dimasa mendatang.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan moral maupun material terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr.H.A.Ya’kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr.H.Sya’ad Alifuddin, SE.M.Ec, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Ihsan Effendi, SE.Msi, selaku ketua jurusan Fakultas Manajemen Fakultas Ekonomi dan Dra. Ibu Isnania, SE,Sp., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Drs,Ij.Miftahuddin, MBA, selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan saran mulai dari pengajuan proposal, sampai menyusun Skripsi.
5. Bapak Drs. Heri Syahrial, SE. MSi, selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan saran mulai dari pengajuan proposal, sampai menyusun Skripsi.

6. Seluruh dosen dan staf pegawai Fakultas Ekonomi yang telah banyak memberikan pengetahuan dan pendidikan kepada penulis.
7. Buat Pimpinan PT. BHANDA GRAHA REKSA CABANG MEDAN beserta staf yang telah, banyak membantu penulis dalam hal penyediaan data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan penulisan Skripsi ini.
8. Teristimewa buat kedua orangtua : Bapak A. Simarmata dan Ibu S. Br. Sagala yang telah memberikan Doa serta dukungan baik moril maupun material kepada saya mulai dari sekolah Dasar sampai Perguruan Tinggi.
9. Buat Abangku, Kakakku, serta adik – adikku thank Bro atas dukungannya I Always I love You.
10. Buat Keluarga Gg. Juhar 06 (Bang Juli, Bang Choey, Kak Mende, Kak Dewi, Dicha, Natalia atas segal doa dan dukungannya).
11. Buat teman-temanku : Evi, Isabella, Netty, Juniati, Thank for the walk, dan Stambuk '03.

Akhir kata, penulis mengharapkan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, terutama pada penulis semoga berkat dan kasih Karunia Tuhan Yesus Kristus menyertai kita semua.

Medan, Maret 2008

Penulis

**(APRINA WIDIYA ASTUTI)**

## DAFTAR ISI

### KATA PENGANTAR

### DAFTAR ISI

<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>	<b>Hal</b>
	A. Alasan pemilihan judul .....	1
	B. Perumusan masalah .....	2
	C. Hipotesis .....	3
	D. Luas, Tujuan Penelitian .....	4
	E. Metode Penelitian Teknik Pengumpulan data .....	5
	F. Metode Analisis .....	5
<b>BAB II</b>	<b>LANDASAN TEORITIS</b>	
	A. Pengertian beberapa Teori Motivasi .....	6
	B. Pandangan Mengenai Motivasi .....	14
	C. Jenis – Jenis dan Prinsip – Prinsip .....	16
	dalam pemberian motivasi	
	D. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	24
	E. Pengertian dan Faktor .....	
	yang Mempengaruhi Produktivitas .....	25
<b>BAB III</b>	<b>PT. persero BHANDA GHARA REKSA cab MEDAN</b>	
	A. Gambaran Umum Perusahaan .....	29

	B. Pelaksanaan Pemberian Motivasi Terhadap Karyawan .....	35
	C. Pengaruh Sistem Motivasi .....	37
	Terhadap Produktivitas Karyawan	
	D. Hambatan – Hambatan yang Dihadapi .....	39
<b>BAB IV</b>	<b>Analisa dan Evaluasi</b> .....	41
<b>BAB V</b>	<b>Kesimpulan Dan Saran</b>	
	A. Kesimpulan .....	45
	B. Saran .....	45
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	47



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Alasan Pemilihan Judul

Pada umumnya tujuan suatu perusahaan adalah untuk mencapai laba yang optimal. Agar tujuan ini terlaksana maka manajemen mendayagunakan berbagai sumber dan faktor produksi yang tersedia dengan cara efisien dan efektif. Dari semua faktor produksi tersebut, tenaga kerja merupakan faktor produksi yang sangat penting didalam perusahaan.

Masalah tenaga kerja berhubungan erat dengan masalah produktivitas, hal ini tidak dapat dihindari oleh setiap perusahaan. Apabila tenaga kerja dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan benar maka produktivitas akan tercapai dan sebaliknya, produktivitas akan menghasilkan pendapatan dan laba yang diinginkan. Karena tenaga kerja mau melaksanakan kegiatan yang ditugaskan kepadanya dengan efektivitas yang tinggi. Hanya saja sampai dimana tenaga kerja tersebut mau melaksanakan kegiatan yang menjadi kewajibannya dengan baik dan penuh semangat. Menjadi salah satu tugas pimpinan untuk bisa memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi dan merubah perilaku kerja seseorang agar sesuai dengan yang kita inginkan. Seorang karyawan yang sering datang terlambat dapat dimotivasi agar datang tepat pada waktunya (disiplin waktu), dengan memberikan penghargaan kedatangan yang tepat atau pernyataan celaan yang keras atas keterlambatannya.

Setiap karyawan akan bekerja dengan sepenuh hati apabila pimpinan dapat memberikan motivasi atau daya rangsang yang benar-benar sesuai sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Kegagalan dalam memberikan motivasi mengakibatkan karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu motivasi dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong semangat kerja karyawan sehingga karyawan lebih giat dalam bekerja, jujur dan bertanggung jawab, memiliki semangat untuk bekerja keras dalam upaya untuk menyumbangkan segala kemampuan demi kemajuan perusahaan.

Demikianlah pemberian motivasi harus dapat dilaksanakan sedemikian rupa sehingga mampu menciptakan gairah kerja dengan baik, dan pada akhirnya dapat digunakan sebagai alat yang positif bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Mengingat pentingnya peran motivasi dalam usaha peningkatan produktivitas kerja maka penulis memilih judul skripsi “Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bhandha Ghara Reksa cabang Medan”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan hasil pendahuluan, penerapan Motivasi dari suatu perusahaan akan mempengaruhi kegairahan dan semangat kerja karyawan. Apabila motivasi yang diterapkan oleh perusahaan tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan, hal ini akan mendatangkan kerugian bagi perusahaan, dengan kata lain, tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai secara efektif dan efisien. Maka dikemukakan masalah yang dirumuskan sebagai berikut “Sejauh mana pemberian motivasi yang dijalankan perusahaan, sudah memberikan pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan”.



Melihat hal tersebut di atas, maka perusahaan perlu menerapkan suatu bentuk motivasi yang tepat dan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan akan tetapi tidak bertentangan dengan kebijaksanaan perusahaan, baik motivasi yang bersifat material maupun non material.

### **C. Hipotesis**

Berdasarkan perumusan diatas, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut: Jika pimpinan sudah menerapkan kebijaksanaan motivasi kerja yang tepat, maka produktivitas kerja naik.

Sehubungan dengan perumusan masalah penelitian, penulis mengemukakan hipotesis sebagai pemecahan masalahnya dengan rumus sebagai berikut: Jika sistem pemberian motivasi yang dijalankan sesuai maka produktivitas kerja karyawan akan sesuai dengan yang diharapkan.

### **D. Luas, Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan bahasan penulis, luas penelitian meliputi pemberian motivasi dan hubungan dengan produktivitas kerja karyawan sebagai penelian terhadap efektivitas dari perusahaan .

Penelitian umumnya mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan penelitian yang penulis laksanakan pada PT. Bhandra Graha Reksa cab. Medan.

1. Untuk mengetahui cara memotivasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap para karyawan.
2. Untuk mengetahui peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Bhandra Graha Reksa cab. Medan.

## E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan skripsi ini, penulis menggunakan metode penelitian :

### 1. Penelitian Kepustakaan (*library Research*)

Penelitian yang dilakukan dengan membaca buku-buku dan tulisan ilmiah untuk memperoleh keterangan yang bersifat teoritis atau konsep yang berhubungan erat dengan penelitian yang dilakukan. Dengan metode ini penulis mengumpulkan data yang sekunder dengan cara membaca buku-buku, literatur, dan tulisan ilmiah lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang diutarakan.

### 2. Penelitian lapangan (*field Reseach*)

Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data yang langsung diperoleh dari objek penelitian yang ada dalam hal ini adalah PT. Bhandha Graha Reksa cab. Medan. Data yang dikumpulkan melalui penelitian ini disebut dengan data primer yang berupa fakta-fakta yang ada dalam perusahaan.

Untuk teknik pengumpulan data penulis menggunakan dua cara yaitu :

#### 1. Pengamatan (*observation*)

Yaitu dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan dan menjumpai bagian yang ada hubungannya dengan topik yang sedang diteliti dan dimintai data-data yang relevan.

#### 2. Wawancara (*Interview*)

Yaitu dengan cara berkomunikasi langsung dengan beberapa karyawan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan.

## F. Metode Analisis

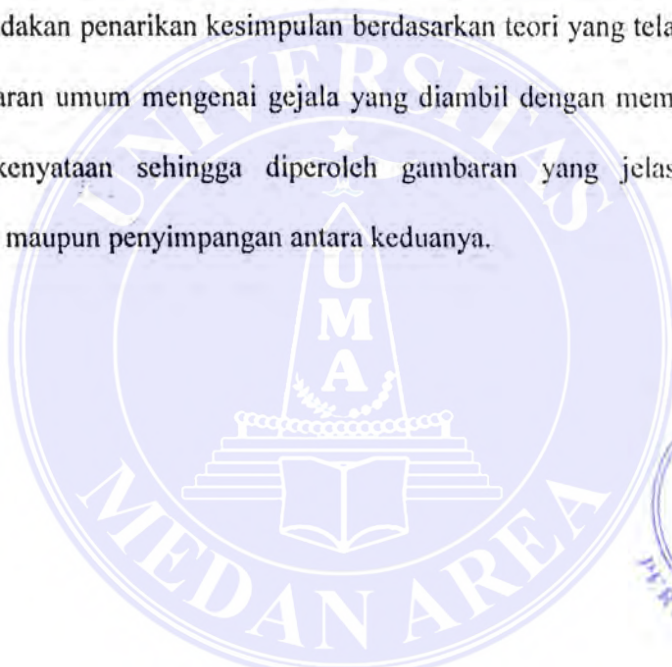
Didalam analisis data yang diperoleh dari perusahaan, penulis menggunakan metode:

### 1. Metode deskriptif

Yaitu suatu penganalisaan dimana data yang diperoleh, dikumpulkan, disusun, diklasifikasikan, kemudian dianalisis sehingga memberikan gambaran mengenai masalah yang dihadapi perusahaan.

### 2. Metode Deduktif

Yaitu mengadakan penarikan kesimpulan berdasarkan teori yang telah diterima sebagai suatu kebenaran umum mengenai gejala yang diambil dengan membandingkan antara teori dan kenyataan sehingga diperoleh gambaran yang jelas, baik mengenai penyesuaian maupun penyimpangan antara keduanya.



## BAB II

### URAIAN TEORITIS

#### A. Pengertian dan Beberapa Teori Motivasi

Peranan yang paling besar dalam prestasi individu adalah motivasi. Walaupun peningkatan prestasi tidak terlepas dari faktor-faktor lain seperti usaha yang dilakukan, pengalaman masa lalu, juga dari kemampuan dari individu tersebut. Tetapi motivasi merupakan faktor yang paling dominan karena dalam motivasi dipersoalkan bagaimana membangkitkan gairah kerja dari satu individu untuk bekerja keras dan memberikan segala kemampuan serta keterampilannya dalam mencapai tujuan dari perusahaan.

Semangat yang mendorong orang untuk bertindak kearah satu tujuan adalah motivasi. Semua perilaku yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah sebagai akibat dari motivasi pribadi yang ada pada orang tersebut. Hal ini bahwa perilaku setiap orang berbeda satu sama lainnya sesuai dengan motivasi yang ada pada dirinya. Pemberian motivasi erat kaitanya dengan kemampuan dan keinginan dari seseorang yang melaksanakan suatu pekerjaan karena motivasi hanya dapat diberikan kepada seseorang yang mampu dan ingin mengerjakan pekerjaan tersebut dan motivasi akan percuma diberikan kepada orang yang tidak mampu dan tidak ingin berkerja.

Dalam pemberian motivasi perlu adanya komunikasi didalam perusahaan, baik dari atasan kepada bawahan, maupun sebaliknya, agar masing-masing pihak dapat memperoleh informasi yang tepat dan tidak terjadi kesalahpahaman sehingga atasan dan bawahan akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan maksimal mungkin..

Untuk lebih jelas apa yang dimaksud dengan motivasi dapat dilihat dari pengertian motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli manajemen, yaitu :

1. "Motivasi adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi"<sup>1</sup>
2. "Motivasi adalah Konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada pada diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku".<sup>2</sup>
3. "Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam diri seseorang yang mendorong kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan".<sup>3</sup>
4. "Motivasi adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja sama, berkeja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan".<sup>4</sup>

Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Dari pengertian-pengertian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan proses yang memberi motif berkeja pada diri seseorang yang dapat dirangsang dari luar.

Seseorang bawahan mau berkeja dengan sepenuh hati apabila pimpinan perusahaan dapat memberikan motivasi atau daya rangsangan yang benar - benar sesuai. Mereka akan berkeja dengan giat memerlukan dorongan seperti dorongan perhatian yang baik

---

<sup>1</sup> Edwin B. Flippo, *Managemen Personalialia*, edisi ke Enam, Jilid 2, Penerbit Erlangga, Jakarta, Hal 117  
<sup>2</sup> Gibson, Ivancevich, Donelly, *Organisasi dan Managemen*, Jilid 2, Edisi 9, Penerbit Erlangga, Hal 339  
<sup>3</sup> T. Hani Handoko, *Managemen*, Edisi Ke 2, BPFE, Yogyakarta, Hal 252  
<sup>4</sup> Hasibuan, *Malayu, Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*, Cetakan Pertama, Penerbit Bumi Aksara

dari pimpinan perusahaan terhadap kebutuhan dan keinginan mereka yang tergantung kepada tinggi rendahnya taraf dari realisasi tujuan perusahaan yang bersangkutan sehingga masing-masing individu lebih giat dalam melakukan kegiatannya dalam mencapai produktivitas yang lebih tinggi.

Apa yang mendorong tingkah laku karyawan dalam suatu perusahaan bukanlah suatu pernyataan yang gampang, harus dapat dipastikan apa yang menjadi pemuas kebutuhan seorang karyawan dalam perusahaan dimana ia berkerja. Apabila kebutuhan dari karyawan dapat diketahui dengan pasti, maka perlu direncanakan cara-cara memenuhi kebutuhan tersebut. Dengan kata lain harus ditentukan pula metode-metode dan sarana-sarana yang cocok untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Telah dikembangkan banyak teori tentang motivasi yang menjelaskan hubungan antara perilaku dan hasilnya. Menurut Gidson, Ivancevich dan donelly, teori tersebut dapat diartikan kedalam dua kategori, yaitu :

### **B. Teori Kepuasan (*Content Theory*)**

Teori kepuasan memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Teori ini sangat sulit diterapkan dalam praktek. Kesulitan utama disebabkan oleh hal - hal berikut :

- Kebutuhan sangat bervariasi antar individu, oleh sebab itu tidak semua orang dapat didorong dengan nilai-nilai yang sama.
- Perwujudan kebutuhan dalam tindakan juga sangat bervariasi dari orang yang satu dengan yang lainnya.
- Individu tidak selalu konsisten dengan tindakan mereka karena dorongan suatu kebutuhan.

- Reaksi individu terhadap keberhasilan atau kegagalan memuaskan kebutuhan mereka yang berbeda-beda.

Teori kepuasan ini akan dikemukakan dan dijelaskan oleh beberapa orang ahli, yaitu :

- a. Teori Hirarki Kebutuhan oleh Maslow
- b. Teori ERG oleh Alderfer
- c. Teori Dua Faktor oleh Herzberg
- d. Teori Kebutuhan McClelland

#### Ad.a. Teori Kebutuhan Maslow

Teori Maslow didasarkan atas anggapan bahwa orang mempunyai keinginan untuk berkembang dan maju, serta diasumsikan bahwa orang yang akan berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok sebelum menaruh kepada kebutuhan yang lebih tinggi. Dengan demikian inti teori Maslow ialah kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut :

- a. Fisiologi meliputi makanan, minuman, tempat tinggal.
- b. Keselamatan dan keamanan.
- c. Rasa memiliki, sosial dan cinta meliputi teman, afiliasi, interaksi dan cinta.
- d. Harga diri meliputi penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
- e. Perwujudan diri yakni memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Gibson, Ivancevich, Donnelly, Opcit, hal 339

Dari hirarki kebutuhan ini dapat dilihat bahwa kebutuhan-kebutuhan tersebut saling tergantung dan saling menopang. Tetapi kebutuhan yang bersifat saling betingkat tersebut juga secara berurut berbeda kekuatannya dalam memotivasi suatu kegiatan.



#### **Ad.b. Teori ERG Alderfer**

Mengemukakan hirarki kebutuhan hanya melalui tiga perangkat kebutuhan, yaitu :

1. Eksistensi (E)  
Merupakan kebutuhan yang dapat dipenuhi oleh faktor seperti makanan, air, upah, dan kondisi kerja
2. Relatedness (R)  
Keterkaitan adalah kebutuhan yang dipenuhi oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
3. Growth (G)  
Pertumbuhan merupakan kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat suatu kontribusi (sumbangan) yang kreatif dan produktif.

Teori ERG ini mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi melaksanakan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

#### **Ad.c. Teori Dua Faktor Herzberg**

Dalam Teori Frederick Herzberg, dikatakan bahwa setiap pelaksanaan pekerjaan akan terdapat dua faktor penting yang mempengaruhi pekerjaan dalam melakukan kewajibannya. Apabila kedua faktor tersebut diperhatikan dengan baik maka pelaksanaan kerja akan berjalan dengan baik pula.



Kedua faktor tersebut adalah:

### **1. Faktor Kesehatan Lingkungan Kerja (Hygiene)**

Faktor hygiene merupakan serangkaian kondisi ekstrinsik yang dapat menimbulkan rasa puas, mencakup:

- Upah/Gaji
- Hubungan antar pekerja
- Mutu dan supervisi teknis
- Keamanan kerja
- Kondisi kerja
- Prosedur perusahaan
- Status

Faktor Hygiene lebih banyak berasal dari luar tetapi merupakan kebutuhan pokok dari seseorang. Apabila faktor ini tidak terpenuhi pekerja akan tidak puas, sehingga seseorang akan termotivasi akan pekerjaan yang mengandung motivator.

### **2. Faktor Pendorong (Motivator)**

Faktor motivator merupakan kondisi intrinsik yang apabila terdapat pada pekerjaan akan menjadi pendorong kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Faktor pendorong terdiri dari:

- Prestasi (achievement)
- Pengakuan (recognition)
- Kemajuan (the work it self)
- Tanggung Jawab (responsibility)
- Kemungkinan berkembang (the possibility of growth)

Implementasi dalam sebuah perusahaan teori ini menekankan pentingnya menciptakan keseimbangan antara kedua faktor tersebut. Pekerjaan menjadi tidak efektif dan efisien jika salah satu tidak terpenuhi.

#### **Ad.d. Teori Kebutuhan McClelland**

David McClelland dengan teorinya yang disebut Achievement Motivation Theory mengemukakan bahwa adanya korelasi positif antara kebutuhan berprestasi dengan prestasi. Ia juga merupakan bahwa jika kebutuhan seseorang sangat kuat dampaknya, maka dalam memotivasi orang tersebut menggunakan perilaku yang mengarah pada pemuasan kebutuhannya. Orang yang mempunyai kebutuhan berprestasi sangat kuat mempunyai beberapa karakteristik yang dapat dikembangkan, yaitu:

1. Menyukai pengambilan resiko yang layak, menyukai tantangan dan menginginkan tanggung jawab pribadi terhadap hasil yang dicapai.
2. Menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak dan menghadapi resiko yang telah diperhitungkan.
3. Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik terhadap apa yang telah dikerjakannya.
4. Mempunyai keterampilan dalam perancangan jangka panjang dan memiliki kemampuan-kemampuan organisasional.<sup>8</sup>

Menurut teori ini seorang pimpinan harus dapat mengenal bawahannya dengan memberikan kesempatan kepada bawahan agar bawahan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

---

<sup>8</sup> T. Hani Handoko, *Op cit*, Hal 262

### **Teori Proses (Process Theory)**

Teori proses berkenaan dengan bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi. Kebutuhan hanya salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana individu bertingkah laku.

Dasar dari teori proses tentang motivasi adalah adanya pengharapan yaitu apa yang dipercayai oleh individu yang akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka. Yang termasuk dalam teori proses ini adalah:

#### **a. Teori Penguatan (Reinforcement Theory)**

**“ Motivasi adalah penyebab intern perilaku, sedangkan penguatan adalah penyebab esktern perilaku, jadi penguatan adalah suatu yang meningkatkan dan cenderung menyebabkan pengulangan perilaku”<sup>9</sup>**

Teori ini fundamental sifatnya dalam proses belajar, menggunakan prinsip Hukum Ganjaran. Yang mengatakan bahwa suatu tingkah laku yang mendapatkan ganjaran yang menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi. Ganjaran bisa bersifat materil dapat pula bersifat non materil, dapat berarti pula pemberian intensif.

Dengan kata lain dapat dilihat teori ini berhubungan dengan tingkah laku berdasarkan rangsangan dan respon (stimulus respon). Jika perusahaan ingin berhasil dengan baik maka perusahaan tersebut harus dapat menentukan apa yang menjadi stimulus bagi pekerjanya.

---

<sup>9</sup> Gibson, Ivancevich, Donnelly, Opeit, hal 131

b. Teori Harapan

Teori ini berpegang pada prinsip yang mengatakan “ **terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku, dengan hasil yang ingin diperolehnya sebagai harapan**”<sup>10</sup>

Dalam teori Nilai pengharapan dari Victor Vroom, dikatakan bahwa orang dimotivasi untuk bekerja bila mereka:

- Mengharapkan usaha - usaha yang ditingkatkan akan mengarah pada balas jasa tertentu.
- Menilai batas jasa sebagai hasil – hasil dari usaha mereka.<sup>11</sup>



## B. Pandangan Mengenai Motivasi

Pendapat atau kepercayaan manajer terhadap motivasi merupakan faktor penentu tentang bagaimana manajer mencoba mengatur bawahan. Untuk itu, pada bagian ini dibicarakan tentang berbagai pandangan manajer terhadap motivasi yang diberikan dalam suatu organisasi.

Model – model tersebut terdiri dari:

1. Model tradisional
2. Model hubungan manusia
3. Model sumber daya manusia<sup>12</sup>

### Ad.1. Model Tradisional

Model motivasi ini dihubungkan dengan seseorang ahli manajemen. Fredrick W. Taylor dan aliran manajemen ilmiah. Dalam model ini, Manager menentukan bagaimana

<sup>10</sup> Soekidjo Notoudmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Hal 356

<sup>11</sup> T Hanl Handoko, Opcit, Hal 263

<sup>12</sup> Heidjarahman Ranupandojo, Suad Husain, Opcit, Hal 211

pekerjaan harus dilakukan. Untuk memberikan dorongan dalam melakukan pekerjaannya manager menggunakan sistem upah intensif. Dengan kata lain semakin banyak yang dihasilkan, maka penghasilan mereka akan semakin besar.

#### Ad.2. Model Hubungan Manusiawi

Dengan perkembangan di dunia ekonomi banyak penelitian yang dilakukan mengenai perilaku manusia, Elton Mayo dan peneliti – peneliti lain tentang hubungan manusiawi menemukan bahwa kontak sosial yang dialami pekerja dalam bekerja merupakan hal yang penting bagi mereka. Kebersamaan dan kerutinan pekerja dapat mengurangi motivasi mereka dalam bekerja. Karena itu, oleh para peneliti dianjurkan agar manager bisa memotivasi pekerja dengan mengakui kebutuhan mereka dan membuat mereka merasa penting dan berguna didalam perusahaan tempat mereka bekerja.

#### Ad.3. Model Sumber Daya Manusia

Peneliti Argyris, McGregor, Likert dan Maslow mengkritik Model Hubungan Manusiawi. Mereka berpendapat bahwa banyak hal yang dapat memotivasi pekerja dan hal yang terbaru sangat beraneka ragam. Pekerja tidak hanya termotivasi oleh uang atau keinginan akan kepuasan tetapi kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja.

Pada umumnya setiap individu mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan memperoleh kepuasan karena prestasi yang tinggi. Maka pekerja dapat diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk pengambilan keputusan dan melaksanakan tugas-tugas mereka serta mungkin mencapai tujuan organisasi dengan cara mereka.

### C. Jenis-jenis dan Prinsip-prinsip dalam Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi bagi satu orang akan berbeda atau tidak sama hasilnya apabila diberikan kepada orang lain. Dengan kata lain suatu dorongan yang efektif bagi seseorang belum tentu efektif bagi orang lain.

Pimpinan yang ingin merangsang atau mendorong pekerjaannya untuk bekerja dengan giat harus mempelajari setiap bawahannya agar bisa menggunakan type motivasi yang tepat. Pada garis besarnya motivasi yang diberikan dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Motivasi positif
2. Motivasi negatif<sup>13</sup>

#### Ad.1. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk memperoleh “hadiah”.

#### Ad.2. Motivasi Negatif

Motivasi Negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan lewat kekuatan, ketakutan, kekerasan, intimidasi ataupun berupa sanksi – sanksi.

Pada jenis pertama pimpinan memberikan kemungkinan memperoleh hadiah terhadap hasil yang telah dicapai oleh bawahannya, dapat berupa tambahan imbalan uang, penghargaan dan lain sebagainya. Dan, pada jenis kedua, apabila seseorang tidak

<sup>13</sup> Heidjarahman Ranupandojo, Suad Husnan, Opcit, Hal 204

melakukan sesuatu seperti yang diinginkan, perusahaan mengambil kebijaksanaan untuk memberitahukan bahwa pekerja tersebut mungkin akan kehilangan sesuatu, misalnya kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan.

Masalah utama dari penggunaan kedua jenis motivasi tersebut adalah penimbangan (proporsi) penggunaannya dan kapan akan digunakan. Jika seorang pimpinan percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang melakukan tindakan, maka penggunaan motivasi negatif akan lebih sering. Dan sebaliknya, apabila seorang pimpinan percaya kesenangan dapat menjadi dorongan dalam bekerja, pimpinan tersebut akan lebih baik menggunakan motivasi positif. Tetapi tidak ada seorang pimpinan yang tidak pernah menggunakan motivasi negatif.

Pada umumnya, pemberian motivasi positif akan menimbulkan peningkatan semangat, untuk mengurangi keluhan dan secara umum mengurangi kesulitan. Penggunaan motivasi negatif seringkali memberikan hasil yang lebih banyak, berupa peningkatan produktivitas dalam jangka pendek. Tetapi motivasi positif akan lebih berhasil dalam jangka panjang.

Pemberian motivasi positif dapat dilakukan dengan memberikan insentif, antara lain berupa:

### **1. Insentif Material**

Insentif material adalah pemberian dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu yang dapat dinilai dengan uang. Dimana uang merupakan alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan yang bersifat fisiologis. Apabila insentif yang diberikan sesuai dengan motif seseorang, maka orang tersebut akan tertarik melakukan sesuatu.

## 2. Insetif Semi Material

Yang termasuk dalam insentif semi material adalah penempatan pekerja yang tepat, pendidikan dan latihan sistematis, promosi yang objektif, kelangsungan pekerjaan yang terjamin, wakil – wakil bawahan yang turut serta dalam pengambilan keputusan, pemberian informasi mengenai tujuan perusahaan, kondisi perusahaan yang menyenangkan, penyediaan fasilitas rekreasi, penjagaan kesehatan, keamanan dan perumahan.

## 3. Insentif Non - Material

Insentif non material merupakan semua jenis perangsang yang tidak dapat dinilai dengan uang. Motivasi dapat dilakukan dengan jalan:

- Partisipasi

Berbagai manfaat dapat diperoleh dengan dijalankannya partisipasi, seperti keputusan yang dihasilkan lebih baik, karena banyak sumbangan pikiran, juga adanya perasaan menerima yang lebih besar terhadap perintah yang diberikan serta adanya perasaan diperlukan.

- Kebanggaan

Kebanggaan digunakan sebagai alat motivasi dengan persaingan dan pemberian penghargaan. Dengan memberikan tantangan yang wajar kepada pekerja, maka keberhasilan mengalahkannya dapat memberikan kebanggaan pada pekerja.

- Persaingan



Pada dasarnya setiap orang senang bersaing dengan jujur, sikap ini dapat dimanfaatkan oleh pimpinan dengan memberikan rangsangan persaingan yang sehat dalam menjalankan pekerjaan.

- **Pemberian Penghargaan**

Pimpinan harus bias memberikan pujian terhadap siapa saja dan pekerjaan apa saja, apabila pekerjaan itu diselesaikan dengan baik.

- **Pemberian perhatian yang tulus kepada pekerja sebagai seorang individu**

Pemberian perhatian lebih tepat merupakan pembawaan dasar dari seorang manusia dan sukar dilakukan seseorang, karena itu perhatian yang tulus tidak dapat dilakukan asal saja.

### **Prinsip-Prinsip Dalam Pemberian Motivasi**

Seorang pimpinan dalam menetapkan suatu kebijaksanaan dalam memberikan motivasi kepada bawahan yang baik yang bersifat materil maupun non-materil harus berdasarkan prinsip – prinsip motivasi yaitu:

a. **Jaminan upah minimum**

Jaminan upah minimum merupakan suatu hasil yang diperhatikan oleh pihak manajemen, karena biasanya para pekerja memperoleh upah yang teratur dan tetap. Tidak seorang pun yang ingin berada dalam tidak menentu mengenai penghasilannya. Selain itu, upah minimum juga berguna untuk menghindari perbedaan upah yang terlalu rendah dan tidak wajar.

b. Ketetapan dalam pemberian kompensasi tambahan

Ketetapan ini mempunyai efek psikologis, karena pekerja tidak perlu menunggu bukti dari hasil – hasil kerja tambahan. Kegairahan kerja pekerja dihargai sekalipun belum menghasilkan sesuatu yang konkrit.

c. Bekerjanya sistem motivasi ini menunjukkan keterbukaan dari manajemen.

Dengan adanya keterbukaan dari manajemen untuk kompensasi tambahan harus dianggap sebagai hak untuk mendapatkan penghasilan dan bukan sebagai hadiah atau kebaikan dari perusahaan yang mungkin dapat kembali diambil oleh perusahaan jika dikehendaki.

d. Motivasi harus dirumuskan dengan hati – hati

Hal ini untuk menghilangkan kemungkinan adanya pemotongan atau pengurangan upah. Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi para pekerja akan menambah penghasilannya , tetapi jumlah penghasilan tersebut dianggap tidak sesuai dengan jumlah yang harus diterima.

Seorang pimpinan dalam mengambil kebijakan terhadap pemberian motivasi kepada bawahannya haruslah berpedoman pada prinsip – prinsip yang berlaku.

Prinsip – prinsip lain yang juga perlu diperhatikan adalah:

1. Motivasi masing – masing orang bekerja berlainlain dan mereka mengharapkan diperlakukan sebagai individu.
2. Kebiasaan dan emosi sangat perlu untuk memahami kelakuan orang – orang akan resiko kurang begitu penting.

3. Setiap orang ingin mendapatkan balas jasa.
4. Perasaan akan menjadi anggota dan merasa dirinya penting, merupakan tenaga – tenaga yang kuat bagi kebanyakan orang.
5. Perasaan takut juga merupakan tenaga penggerak yang kuat tetapi efeknya lama kelamaan akan berkurang.
6. Para pekerja menginginkan kepemimpinan yang dapat dipercaya dan dapat dihormati.
7. Para pekerja ingin melakukan sesuatu yang dapat membuat mereka bangga akan apa yang mereka lakukan.
8. Para pekerja ingin menggunakan kemampuan yang maksimal dan ingin mendapatkan kepuasan dari kemampuan tersebut.
9. Dengan memberikan keterampilan dan saran mengenai persoalan yang ada hubungannya dengan mereka akan membentuk suatu tim yang efektif.
10. Seseorang akan dipengaruhi oleh kelompok dimana dia merupakan anggota dan sebaliknya ia akan mempengaruhi kelakuan kelompok.
11. Kritik atau perbandingan pekerjaan seorang pekerja dengan hasil pekerjaan orang lain yang dilakukan dimuka umum tidak disukai kebanyakan pekerja, dan disini jelas bahwa mereka tidak mau kehilangan muka karena perbandingan yang dilakukan.
12. Bila sewaktu – waktu pekerja salah dalam melakukan pekerjaan, mereka ingin kesalahannya diberitahukan secara tepat.
13. Tindakan-tindakan untuk mengoreksi ditunggu pekerja jika mereka melakukan kesalahan, dan disini kebanyakan pekerja kurang menyenangi pimpinan yang kurang baik.

Untuk mencapai aspirasi dan keinginan dari pekerja, maka pimpinan harus mempunyai pedoman dalam memberikan motivasi kepada seseorang.

Beberapa pedoman yang dapat digunakan antara lain:

1. Usahakanlah agar orang-orang merasa dirinya penting.
2. Usahakanlah untuk mengetahui dan menghargai setiap perbedaan individu
3. Usahakanlah untuk menjadi pendengar yang baik
4. Hindarkanlah timbulnya perdebatan - perdebatan
5. Hormatilah Perasaan orang lain
6. Gunakanlah pertanyaan atau percakapan untuk mengajak orang bekerja sama
7. Jangan berusaha untuk mendominasi
8. Ingatlah bahwa kebanyakan orang tamak
9. Praktekkanlah manajemen partisipatif
10. Berikan perintah dengan lengkap dan jelas
11. Gunakanlah prosedur instruksi
12. Terapkanlah pengawasan yang efektif

Dalam memotivasi dapat dilakukan dengan dua teknik, yaitu:

1. Motivasi Langsung
2. Motivasi tak Langsung

#### **Ad.1. Motivasi Langsung**

Motivasi langsung adalah penggerak kemauan yang secara langsung dan sebagai diarahkan kepada "Internal Motives" pekerja dengan memberikan perangsang atau insentif. Karena internal motives yang menonjol pada masing - masing orang berbeda

satu sama lain, maka insentif itu pun berbeda corak dan bentuknya sesuai dengan kebutuhan masing-masing pekerja yang dimotivasi.

## **Ad.2. Motivasi Tidak Langsung**

Motivasi tidak langsung adalah merupakan kegiatan dalam manajemen yang secara implisif mengarah kepada “inciting internal motives” serta pemuasan individu dalam organisasi.

Kegiatan ini terutama dalam usaha-usaha yang mengarah kepada:

- a. Kesesuaian aspirasi individu dengan tujuan organisasi.
- b. Pemberian kondisi kearah yang tepat untuk berprestasi.

Pemberian motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung sama pentingnya dalam menggerakkan kemampuan kerja. Bila dilihat dari segi biaya motivasi langsung relatif lebih banyak memerlukan biaya dan tenaga dari pada motivasi tidak langsung. Oleh karena itu sudah sepantasnya motivasi langsung baru dilaksanakan apabila motivasi tidak langsung kurang memadai hasilnya.

## **D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi kerja**

Pelaksanaan kerja yang baik sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, untuk perusahaan akan menggunakan segala cara agar para pekerja dapat bekerja semaksimal mungkin hingga mendapatkan hasil yang maksimal juga. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan motivasi yang dapat mendorong pekerja agar bekerja lebih baik.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya adalah:

1. Kebutuhan dari dalam diri pekerja itu sendiri.

Kebutuhan-kebutuhan tersebut seperti yang terdapat dalam teori Maslow, yaitu:

- a. Fisiologi
- b. Keselamatan dan keamanan
- c. Rasa memiliki, sosial dan cinta
- d. Perwujudan diri<sup>15</sup>

2. Kebutuhan yang terdapat dalam pekerjaan itu.

Jenis kebutuhan ini seperti yang disebutkan dalam teori pendorong dari Herzberg, yaitu:

- Kebutuhan akan prestasi
- Pengakuan
- Pekerjaan itu sendiri
- Tanggung jawab
- Kemajuan
- Kemungkinan untuk berkembang

Apabila pimpinan suatu perusahaan dapat memahami dan berusaha memenuhi segala kebutuhan dari pekerja, maka akan lebih mudah lagi perusahaan untuk memotivasi pekerja agar mau berusaha dan bekerja dengan semaksimal mungkin hingga batas kemampuan yang terakhir.

Dalam teori dua faktor Herzberg dapat dilihat bahwa faktor syarat kerja dan faktor pendorong merupakan hal kunci yang harus diberikan oleh perusahaan untuk memacu motivasi kerja dari para pekerja.

<sup>15</sup> Gibson, Ivancevich, Donally, Opcit, Hal 97

## E. Pengertian Dan Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Produktivitas mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya.. Produktivitas tidak saja mencakup aspek-aspek ekonomi, tetapi juga berkaitan dengan aspek non ekonomi, misalnya manajemen dan organisasi, masalah mutu kerja, mutu kehidupan, perlindungan dan keselamatan kerja, motivasi, intensif dan sebagainya.

Produktivitas sangat penting bagi kesejahteraan ekonomi dan bagi kelangsungan hidup organisasi. Karena produktivitas merupakan ukuran seberapa baik sistem operasi berfungsi. Peningkatan produktivitas membantu mengurangi inflasi dan menetralkan biaya buruh, bahan-bahan baku dan energi yang meningkat juga memperkuat posisi persaingan suatu perusahaan. Dan untuk manajer, produktivitas merupakan hal yang penting karena menggambarkan tingkat efisiensi dan daya saing perusahaan atau departemennya.

Produktivitas dapat diartikan sebagai berikut **“ hubungan antra hasil yang nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Dan juga diartikan sebagai berikut:**

- a. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil.
- b. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu unit.<sup>16</sup>

**“Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jadi produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya**

---

<sup>16</sup> Drs. Muchdarsyah Sinungan, Produktivitas Apa dan Bagaimana, Penerbit Bumi Aksara, Cetakan Keenam, Jakarta, hal 12

peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produktivitas dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya".<sup>17</sup>

Selain itu, produktivitas juga didefinisikan sebagai hasil yang didapat dari setiap proses produksi".<sup>18</sup>

Peningkatan produktivitas semakin diperlukan untuk perbaikan ekonomi. Produktivitas sangat peka terhadap daya saing dan tingkat intensitas, tingkat inflasi dan standar kehidupan masyarakat.

Sebagai suatu alat ukur terhadap jumlah keluaran atau kemampuan memperoleh keuntungan dari suatu organisasi perusahaan, produktivitas mempunyai beberapa faktor yang mempengaruhinya. Beberapa faktor produktivitas yang paling umum, yaitu:

1. **Manusia**
2. **Modal**
3. **Metode/ Proses**
4. **Lingkungan Organisasi (internal)**
5. **Produksi**
6. **Lingkungan Negara (eksternal)**
7. **Lingkungan internasional maupun regional**
8. **Umpan balik.**<sup>19</sup>

#### **Ad.1. Manusia**

Faktor yang mempengaruhinya adalah:

---

<sup>17</sup> Drs. Malayu, S.P. Hasibuan, Hal 126

<sup>18</sup> Mauled Meelyono, SE., Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta hal 3

<sup>19</sup> Drs. Muchdarsyah Sinungan, Hal 56



- a. Jumlah tenaga kerja
- b. Tingkat keahlian
- c. Latar belakang Kebudayaan dan pendidikan
- d. Kemampuan, minat dan sikap
- e. Struktur pekerjaan, keahlian dan umur (kadang - kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja.
- f. Gaya kepemimpinan
- g. Lingkungan perusahaan (ekonomi skala)

#### **Ad.5. Produksi**

Faktor ini meliputi:

- a. Kualitas dan kuantitas
- b. Ruang produksi dan struktur campuran
- c. Spesialisasi produksi

#### **Ad.6. Lingkungan Negara (Eksternal)**

Lingkungan Negara yang mempengaruhi produktivitas:

- a. Kondisi ekonomi dan perdagangan
- b. Kebijakan ekonomi pemerintah
- c. Struktur industri, sosial dan politik
- d. Kebijakan energi, R dan D
- e. Kebijakan pendidikan dan latihan
- f. Kebijakan perlindungan hukum dan kondisi iklim geografis

#### **Ad.7. Lingkungan Internasional dan Regional**

Faktor ini meliputi:

- a. Kondisi perdagangan dunia dan masalah - masalah perdagangan internasional

- b. Spesialisasi internasional dan kebijakan migrasi tenaga kerja
- c. Fasilitas latihan internasional dan bantuan internasional
- d. Standar kerja.

#### **Ad.8. Umpan balik**

Umpan balik merupakan informasi yang ada dalam hubungan timbal balik masukan (input) dan hasil (output) dalam perusahaan, dimana masyarakat menilai kualitas dan kuantitas produksi., berapa yang harus mereka bayar untuk hasil tersebut dan berapa akan dibayar oleh perusahaan untuk masukan utama (tenaga kerja dan modal) yang mereka tawarkan pada perusahaan.



## BAB III

### PT. BHANDA GHARA REKSA Cab. MEDAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Bhandha Ghara Reksa didirikan pada tanggal 11 april 1977 berdasarkan peraturan pemerintah No. 26/1976, PT Bhandha Ghara Reksa adalah Sebuah Badan Usaha milik Negara (BUMN) yang mengemban nilai misi untuk turut menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, khususnya dibidang penyelenggaraan jasa persewaan dan pengelolaan ruangan serta pengurusan transportasi dengan tetap memperhatikan prinsip-prinsip pengelolaan usaha yang sehat dan Undang-Undang Perseroaan Terbatas. Dalam melaksanakan misi tersebut, visi yang dirancangkan PT Bhandha Ghara Reksa adalah menjadi perusahaan pergudangan modern terpadu dalam pola total logistik manajemen yang terbuka di Indonesia.

##### 1. Struktur Organisasi

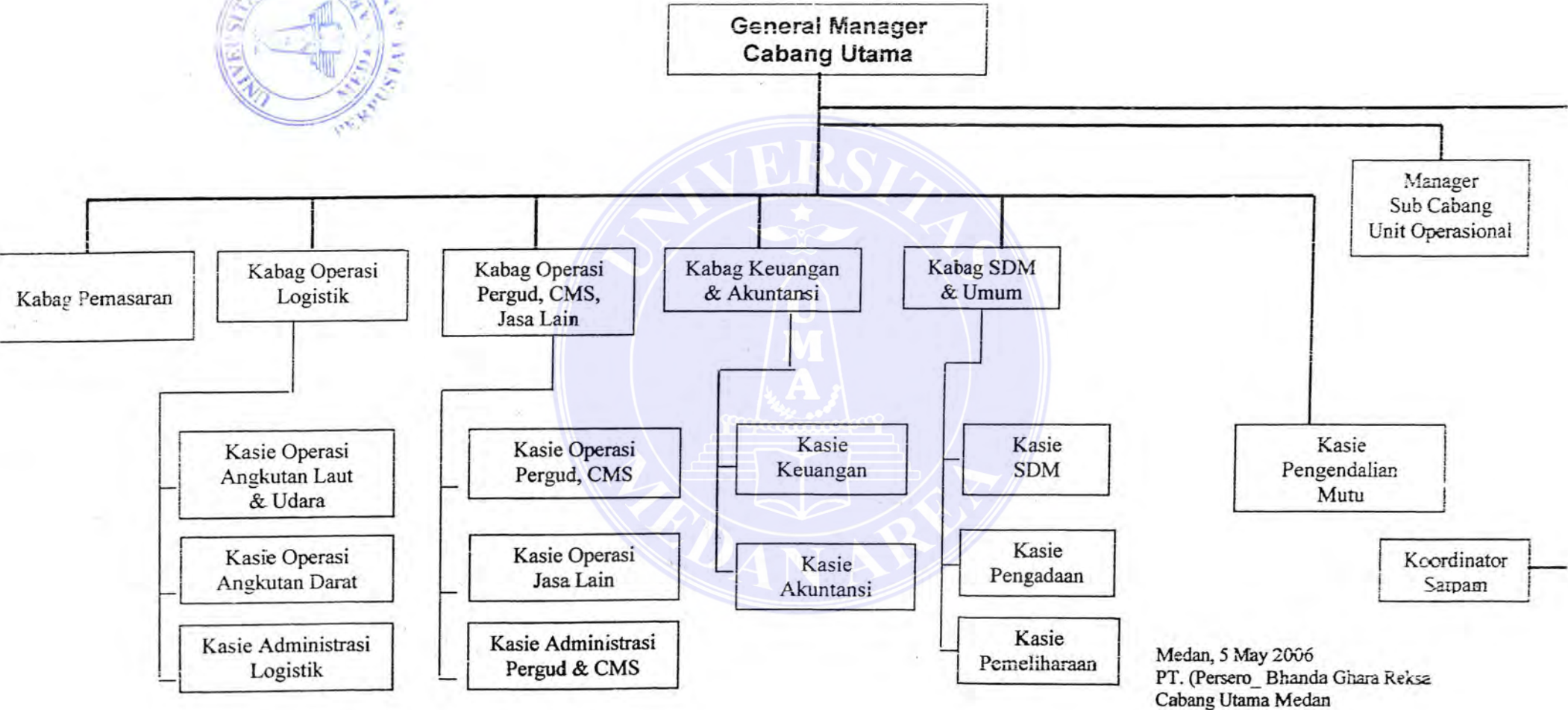
Kesuksesan suatu perusahaan dalam melaksanakan dan menjalankan aktivitas-aktivitasnya sangat tergantung pada struktur organisasinya. Struktur organisasi yang baik akan membantu memberikan pengertian yang jelas bagaimana pembagian tugas yang ada dalam perusahaan itu dan setiap karyawan mengetahui dari mana sumber perintah kerja dan kepada siapa seseorang itu bertanggung jawab. Tanpa adanya struktur yang baik sulit mengkoordinir dan mengawasi kegiatan secara efektif. Seorang pimpinan perusahaan dalam hal menetapkan struktur organisasi harus mampu memilih

struktur yang sesuai dengan tingkat kebutuhan dan luasnya aktivitas perusahaan yang dipimpinnya.

Dengan adanya struktur organisasi yang baik, akan terlihat tugas dan tanggung jawab dari masing-masing dan bagian secara nyata.

Struktur organisasi PT Bhandha Ghara Reksa cab. Medan adalah struktur organisasi garis dimana General Manager sebagai pimpinan tertinggi dari perusahaan. Untuk lebih jelasnya, berikut ini digambarkan struktur organisasi dari perusahaan PT Bhandha Ghara Reksa cabang Medan.





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**ERRY WIBOWO** Accepted 5/2/24  
**General Manager**

## **I. General Manager**

### **A. Tanggung Jawab**

Sebagai unit fungsional/pejabat tertinggi dilingkungan dan wilayah kerjanya untuk mewakili Direksi Cq. Direktur utama dalam hal perusahaan diwilayahnya.

### **B. Wewenang**

- Memimpin, membina serta mengawasi kegiatan usaha dan pemasaran dilingkungan unit/wilayah kerjanya.
- Membina cabang atau cab cabang yang termasuk dalam wilayah koordinasinya, dalam aspek operasional atau pemasaran.
- Menyetujui/menolak pengeluaran dana apabila persyaratan/bukti yang diajukan tidak lengkap dan atau telah melebihi jumlah yang dianggarkan oleh cabangnya.
- Mendatangi order pembelian surat perintah kerja (SPK) dan cheque serta giro sesuai wewenang yang telah diterapkan dan dilimpahkan direksi Cq. Direktur Utama.
- Menyetujui dan menolak permohonan cuti pegawai bawahannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- Memberikan tegoran, peringatan dan hukuman administrasi kepada pegawai yang berada dalam pembinaannya langsung berdasarkan ketentuan yang berlaku dan wewenang yang ada padanya.

## **II. Manager Sub. Cabang**

### **A. Tanggung Jawab**

- Sebagai unit fungsional/ mewakili pejabat tertinggi dilingkungan unit dan wilayah kerjanya yang membantu general manager dalam melaksanakan tugas-tugas intern

untuk mewakilinya dalam hal pengolahan perusahaan yang sifatnya rutin di wilayah unit kerjanya.

#### B. Wewenang

- Turut membantu General Manager dalam memimpin, membina serta mengawasi kegiatan usaha dilingkungan/wilayah kerjanya.

- Mengajukan usul/sasaran kepada General Manager dalam setiap pengeluaran dan interes cabangnya.

- Mengusulkan saran kepada General Manager dalam masalah order pembelian, Surat perintah Kerja (SPK) dan cheque serta giro yang akan ditandatangani oleh atasannya

- Mengusulkan sesuatu kepada General Manager mengenai pegawai dilingkungan dicabangnya, dan menyetujui/menolak permohonan cuti bawahannya berdasarkan ketentuan yang berlaku.

- Memberikan teguran, peringatan dan hukuman administrasi kepada pegawai yang ada dalam pembinaannya langsung berdasarkan ketentuan yang berlaku dan wewenang yang ada padanya.

### III. Pemasaran

#### A. Tanggung Jawab

- Sebagai kepala bagian pemasaran yang membantu sepenuhnya pelaksanaan tugas pemasaran kepada General Manager.

#### B. Wewenang

- Mengajukan usul/saran kepada General Manager atas hal-hal yang menjadi tugas dan tanggung jawab unit pemasaran.

#### **IV. Ops. Pergudangan dan Jasa Lain**

##### **A. Tanggung Jawab**

- Bertanggung jawab atas setiap kelancaran kegiatan hasil dan biaya dibagian

##### **Operasi Pergudangan dan jasa lain**

##### **B. Wewenang**

- Membantu General Manager dan Ass. General Manager dalam membina dan mengawasi kegiatan usaha.

#### **V. Keuangan Akuntansi**

##### **A. Tanggung Jawab**

- Sebagai unit fungsional yang membantu GM & Ass. GM dalam masalah pelaksanaan pengelolaan keuangan perusahaan.

##### **B. Wewenang**

- Mengajukan usul kepada GM Cq Ass. GM, tentang hal-hal yang masih dalam lingkup tugas dan tanggungjawab Bagian Keuangan.
- Memberikan teguran, peringatan dan hukuman administrasi kepada pegawai bawahannya berdasarkan ketentuan yang berlaku dan wewenang yang ada padanya.

#### **VI. Kepala Bagian Logistik**

##### **A. Tanggung Jawab**

- Melakukan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan-kegiatan logistik.
- Mengawasi pelaksanaan operasional logistik
- Membina dan mengawasi semua tugas bawahannya

##### **B. Wewenang**



- Mengajukan usul kepada General Manager/Ass. General Manager atas hal - hal yang menjadi tugas dan tanggung jawab dibagian dan operasional logistik.
- Memberikan teguran, peringatan dan hukuman diadministrasi kepada pegawai bawahnya berdasarkan ketentuan yang berlaku dan wewenang yang ada padanya.

## VII. Umum/SDM

### A. Tanggung Jawab

- Sebagai unit fungsional yang membantu GM Cq Ass. GM dalam masalah karyawan, inventaris umum.

### B. Wewenang

- Mengajukan usul kepada GM Cq Ass. GM tentang hal - hal yang masih dalam ruang lingkup dan tanggung jawab bagian umum/sdm
- Memberikan teguran, peringatan dan hukuman kepada karyawan berdasarkan ketentuan yang berlaku dan wewenang yang ada padanya.

## VIII. Keamanan

### A. Tanggung Jawab

- Bertanggungjawab atas keamanan/ketertiban material dan personil perusahaan baik dalam/luar complex dan sekitarnya.

### B. Wewenang

- Melaporkan langsung kepada pimpinan perusahaan apabila ada hal yang tidak memungkinkan.
- Mengambil tindakan langsung apabila pimpinan perusahaan tidak ada/berhalangan demi keselamatan/keamanan perusahaan.

### 3. Ruang Lingkup Usaha

PT Bhandha Ghara Reksa (BGR), terletak di Jalan Titi Pahlawan kecamatan Marelan, propinsi Sumatera Utara. BGR mengelolah gudang sebanyak 310 unit dengan total kapasitas tampung sebesar 101.543 ribu ton. Tersebar diberbagai propinsi diantaranya: Medan, Jakarta, Bandung.

### B. Pelaksanaan Pemberian Motivasi Terhadap Karyawan

Motivasi sebagaimana diuraikan pada bab terdahulu merupakan suatu dorongan kepada karyawan untuk berkerja lebih giat dan jujur tanpa adanya unsur paksaan.

Sebagaimana diketahui bahwa PT Bhandha Ghara Reksa cab Medan yang bertujuan untuk memperoleh laba terus berpacu dengan waktu dan kesempatan untuk lebih memajukan prusahaan agar dapat meningkatkan produktivitasnya. Adapun salah satu cara yang ditempuh adalah melalui pemberian motivasi kepada karyawan, yang terdiri dari:

#### a. Gaji pokok

Pemberian gaji pokok kepada karyawan didasarkan atas golongan sesuai dengan skala gaji.

#### b. Tunjangan Perumahan

Perusahaan memberikan perumahan secara cuma-cuma kepada karyawan. Perumahan yang telah disediakan telah memenuhi syarat, baik dari segi kesehatan dan kelayakan menurut petunjuk dari Departemen Tenaga Kerja, kalau tidak mencukupi jumlahnya, perusahaan akan memberikan tunjangan sewa rumah sebesar 35 % dari besarnya gaji pokok.

#### c. Tunjangan Kemahalan umum

#### d. Tunjangan Pengobatan dan Kesehatan

Untuk menjaga kesehatan para tenaga kerja, perusahaan memberikan perawatan dan pengobatan kepada karyawan beserta keluarga. Dalam hal ini perusahaan memberikan intensif kepada karyawan

#### e. Tunjangan Uang Makan

Perusahaan juga menyediakan uang makan bagi karyawan. Ini dilakukan agar karyawan merasa diperhatikan. Perusahaan juga menyediakan kantin bagi karyawan, yang telah dibayar oleh perusahaan.

#### f. Asuransi

Perusahaan menyediakan asuransi sebagai jaminan keselamatan kerja karyawan. Ini dilakukan agar karyawan semangat dalam bekerja.

#### g. Bonus

Pemberian bonus diambil dari laba perusahaan yang dilakukan pada akhir tahun bertujuan untuk merangsang karyawan agar lebih bekerja lebih semangat. Besarnya bagian dari laba untuk pembayaran bonus ditetapkan dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), dimana sistem dan cara pembagiannya ditentukan oleh pimpinan perusahaan.

#### h. Pemberian Cuti

Perusahaan memberikan tunjangan cuti bagi karyawan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Karyawan yang telah bekerja terus menerus selama 1 tahun berhak atas cuti tahunan selama 12 hari setiap tahunnya.
- Pemberian cuti tahunan harus dijalani secara fisik dan tidak dibenarkan diganti dengan uang.

- kepada karyawan yang berhak atas cuti tahunan diberikan tunjangan cuti tahunan sebesar 50% dari gaji pokok.



### C. Pengaruh Sistem Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Dengan melaksanakan pemberian motivasi terhadap karyawan diharapkan produktivitas kerja meningkat seiring dengan upaya untuk menambah penghasilan karyawan tersebut.

Bila karyawan termotivasi dengan baik melalui perangsang dan imbalan yang diberikan oleh perusahaan dengan sendirinya karyawan tersebut terdorong untuk mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Produktivitas akan terlihat dari pelaksanaan kerja yang baik, jam kerja yang produktif, output yang tinggi, dan karyawan merasa memiliki perusahaan sehingga merasa ikut bertanggung jawab atas maju mundurnya perusahaan. Bila demikian halnya akan terlihat sistem motivasi yang diterapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang selanjutnya akan mengakibatkan majunya perusahaan kearah yang lebih baik. Namun jika sistem motivasi itu kurang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan, produktivitas akan mengalami penurunan yang tidak diinginkan perusahaan.

Agar sistem motivasi yang dilaksanakan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, maka dituntut peranan pimpinan. Seorang pemimpin harus mampu menetapkan bentuk motivasi yang tepat dan sesuai bagi karyawan tersebut.

Adapun motivasi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Bhandha Ghara Reksa cabang Medan adalah:

Ghara Reksa cabang Medan umumnya sesuai dengan bidang-bidang yang mereka kerjakan. BGR ini menekuni bisnis penyediaan, penyewaan dan pengelolaan ruangan baik tertutup maupun terbuka, jasa pergudangan serta bengkel harus memiliki pendidikan dan keterampilan, karena pekerjaan yang dilakukan sangat berpengaruh besar terhadap hasil yang akan diperoleh, Apalagi produk tersebut harus memenuhi standar agar dapat bersaing dipasar nasional. Karenanya pihak perusahaan berusaha meningkatkan keterampilan.

#### **D. Hambatan-Hambatan Yang Dihadapi**

Banyak hambatan-hambatan yang timbul dalam perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini memang tidak dapat dihindari tetapi diusahakan untuk diatasi dan juga tidak terlepas dari apa yang direncanakan karena setiap kegiatan akan menghambat hambatan yang penuh dengan resiko walaupun akhirnya resiko yang akan ada membawa manfaat bagi perusahaan itu sendiri.

Adapun hambatan-hambatan yang dihadapi PT Bhandha Ghara Reksa cabang Medan dalam melaksanakan pemberian motivasi kepada karyawannya adalah:

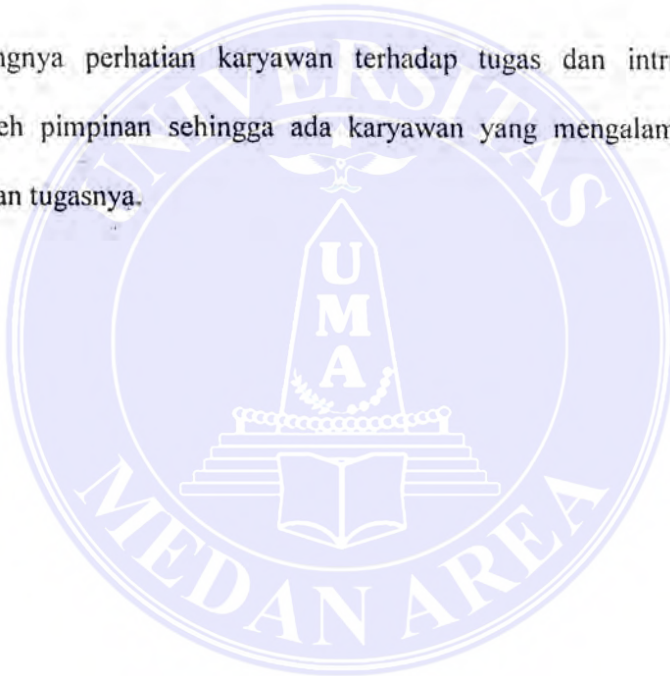
1. Karyawan kurang menyadari apa tujuan dari pemberian motivasi yang dilakukannya perusahaan sehingga karyawan tersebut tidak berusaha untuk memperbaiki cara kerjanya.
2. Pemberian motivasi tidak dapat diterima sepenuhnya oleh karyawan karena keseluruhan akibat adanya perbedaan kebutuhan, selera dan keadaan kehidupan para karyawan sehingga walaupun perusahaan sudah merasa memberikan motivasi yang positif ternyata dalam penerimaannya karyawan belum merasa dipuaskan/termotivasi.

3. Sering timbul ketidakpuasan kerja disusul kebosanan dalam melakukan pekerjaan bagi karyawan, dimana pekerjaan itu terlalu membosankan akibat rutinitas yang terjadi sehingga pemberian motivasi yang dilakukan kurang atau tidak dapat mempengaruhi dan meningkatkan gairah kerja.

4. Kurangnya tanggung jawab dari karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama dalam melakukan pekerjaannya.

5. Beberapa sikap atasan yang kurang luwes dan selalu mendominasi sehingga menimbulkan pertentangan dari karyawan yang tidak dapat menerima perlakuan tersebut.

6. Kurangnya perhatian karyawan terhadap tugas dan intruksi-intruksi yang diberikan oleh pimpinan sehingga ada karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan penjelasan dari bab-bab yang terdahulu, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam mencapai tujuan perusahaan telah memotivasi para karyawan dengan menerapkan program motivasi yang sesuai dengan teori.
2. Program motivasi yang diterapkan pihak perusahaan telah menunjukkan hasil yang positif tercermin dari tingkat produktivitas yang dicapai dari tahun ketahun.
3. Motivasi yang efektif dari pimpinan dapat mendorong prestasi kerja yang tinggi dari para karyawan
4. Penetapan karyawan yang tepat akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang tinggi  
Tidak semua pegawai atau karyawan mendapat perlakuan yang sama dalam hal pemberian motivasi tersebut, semuanya tergantung terhadap golongan karyawan masing-masing.
5. Pelaksanaan sistem motivasi pada PT Bhandha Ghara Reksa cabang Medan menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan.
6. Selain menerapkan motivasi positif, PT Bhandha Ghara Reksa cabang Medan juga menerapkan motivasi negatif yaitu ancaman atau teguran kepada karyawan yang melakukan penyimpangan atau kesalahan dalam melaksanakan tugasnya.

7. Pelaksanaan sistem motivasi yang dilakukan di PT Bhandu Ghara Reksa cabang Medan ditangani dengan serius dan terbukti efektif mempengaruhi gairah dan semangat kerja karyawan.

## B. Saran

Penulis juga memberikan saran-saran yang mungkin berguna bagi perusahaan untuk dapat tetap mempertahankan pelaksanaan sistem motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Saran-saran yang diberikan adalah :

1. Perusahaan hendaknya dapat terus mempertahankan pelaksanaan sistem motivasi yang dapat diterapkan selama ini dengan tetap mempertahankan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan.
2. Untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan kerja karyawan PT Bhandu Ghara Reksa maka diperlukan fasilitas yang memadai dan tenaga kerja/karyawan yang mempunyai keterampilan tinggi.
3. Agar karyawan tidak terlalu bosan dengan rutinitas yang mereka alami sewaktu menjalankan pekerjaan, perusahaan hendaknya melaksanakan piknik atau rekreasi bersama.
4. Untuk semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan hendaknya mengadakan rencana latihan tahunan guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan.
5. Kebersihan gudang hendaknya selalu dijaga supaya dapat menambah kenyamanan dan melaksanakan aktivitasnya.
6. Hasil kerja karyawan yang menonjol perlu diperhatikan, sehingga hasil kerjanya betul - betul mendapat perhatian.



## DAFTAR PUSTAKA

Edwin B. Flippo, **Manajemen Personalia**, Edisi Keenam, Jilid 2, Terj. Moh. Muband, S.H., MA., Penerbit Erlangga, Jakarta, 2002.

Gibson, Inancevich, John M., dan Donnelly Jr, James H. **Organisasi dan Manajemen**. Edisi 9, Penerbit Erlangga Jakarta, 2005

T. Hani Handoko., **Manajemen**, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta, 2000

Malayu Hasibuan, S.P., **Organisasi dan Motivasi**, Cetakan Ketiga, penerbit bumi Aksara, 2000

M Manullang, **Manajemen**, Edisi Kelima belas, penerbit Ghalia Indonesia, BPFE, Yogyakarta, 2001

Mauled Moelyono, **Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi**, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2002,

Soekidjo Notoatmodjo, **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 2004.

Heidijarahman Ranupandojo, dan Suad Husnan, **Manajemen Personalia**, edisi Keenam, BPFE, Yogyakarta, 2000.

Muchdarsyah Sinungan , **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Cetakan Keenam,  
Penerbit Bumi Aksara, Jakarta 2000

J, Supranto, **Teknik Riset dan Aplikasinya Dalam Pemasaran**, Edisi Kelima,  
Penerbit Rhineka Cipta, Jakarta. 2002

