



## RINGKASAN

*Sarinten Ismalinda Ginting*, "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. AVON INDONESIA CABANG MEDAN".

PT. AVON INDONESIA CABANG MEDAN adalah sebuah perusahaan Cosmetic yang dewasa ini merupakan Perusahaan Cosmetic No. 1 didunia dan dalam usahanya sebagai Perusahaan Direct Selling terkemuka di Indonesia, berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada perusahaan dapatlah dirumuskan sebagai berikut:

"Peranan Motivasi yang dijalankan oleh Perusahaan, saat ini sudah menunjukkan efektivitas yang signifikan sehingga tingkat produktivitas kerja karyawan maupun tenaga kerja lepas yang ada dip perusahaan saat ini sudah dapat memenuhi pencapaian yang disarankan namun kontinuitas motivasi yang diberikan masih perlu peningkatan serta pembaharuan tehnik-tehniknya.

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka penulis mencoba merumuskan hipotesis sebagai berikut : Jika perusahaan dapat memberikan motivasi dengan baik, benar dan berkesinambungan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga target Sales yang telah ditentukan perusahaan dapat dicapai dengan satu hasil yang seratus persen.

Setelah mengadakan penelitian mengenai pemberian motivasi dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. AVON INDONESIA CABANG MEDAN, maka penulis dapat mengambil kesimpulan antara lain

1. Struktur organisasi PT. AVON INDONESIA CABANG MEDAN berbentuk garis dan staff, dimana kegiatan dan setiap fungsi disusun sesuai dengan tujuan dan rencana yang telah ditetapkan dan telah dijalankan dengan baik.
2. Pelaksanaan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya dilakukan dengan pemberian insentif-insentif dalam bentuk material, semi material dan non material.
3. Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, PT.AVON INDONESIA CABANG MEDAN bukan hanya memberikan motivasi kepada seluruh karyawannya, tetapi juga kepada para mitra kerjanya yaitu para dealer yang merupakan ujung tombak pemasaran produk Avon melalui Avon Group Coordinator (AGC) bekerja sama dengan Branch Sales Trainer dan seluruh team dari perusahaan ini.
4. Motivasi yang diberikan umumnya merupakan motivasi positif dimana perusahaan menganggap bahwa para karyawan dan mitra kerjanya merupakan orang-orang yang mau bekerja dengan sukarela, sehingga tidak ada intimidasi maupun ancaman yang nyata dari perusahaan terhadap karyawan, yang mungkin diperlukan jika karyawan melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugasnya.

5. Motivasi yang diberikan diarahkan untuk mengikuti Proses Pengembangan Kinerja (PDP) yang mendorong agar para karyawan dapat mencapai sasaran SMART (Specific, Measurable, Alignment, Relevant, Time Based) yang tujuan akhirnya adalah mencapai tingkat penjualan yang direncanakan perusahaan.
6. Terlihat adanya hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan, kondisi ini dapat mendukung terjalannya komunikasi yang efektif yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
7. Analisis terhadap daftar pertanyaan yang dibuat menunjukkan kuatnya peranan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Adapun saran penulis adalah sebagai berikut:

1. Motivasi dalam bentuk insentif material bagi karyawan perlu ditingkatkan lagi guna menciptakan kesesuaian pendapatan antara karyawan dengan para mitra kerja perusahaan.
2. Prestasi kerja yang dicapai oleh para karyawan selama ini cukup baik, hal ini merupakan prestasi yang harus tetap dipertahankan dan sedapatnya terus ditingkatkan demi perkembangan perusahaan dan kesejahteraan karyawan dimasa yang akan datang dengan tetap memberikan motivasi yang baik karena dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan pimpinan, motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Untuk dapat lebih memajukan prestasi kerja, pimpinan harus senantiasa mengadakan pengawasan yang lebih tegas terhadap para karyawan. dalam hal ini perlu diperumbangkan penerapan motivasi yang bersifat negatif kepada karyawan agar para karyawan lebih berhati-hati dalam melaksanakan tugasnya.

