

RINGKASAN

Abd. Rachman, PEMBERIAN MOTIVASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN, dibawah bimbingan Bapak Drs. Muslim Wijaya, MSi sebagai Pembimbing I dan Ibu. Dra. Isnaniah Laili KS sebagai Pembimbing II

Istilah atau pengertian motivasi merupakan suatu hal yang menarik untuk dibahas dan memiliki batasan yang cukup luas. Banyak pengertian yang diberikan para ahli untuk mendefinisikan motivasi. Panjang atau luas definisi motivasi ini sebenarnya tergantung pada besarnya perhatian pada sistem internal secara keseluruhan pada berbagai faktor yang beraksi pada seseorang seperti kebutuhan, dorongan dan tujuan. Secara sederhana motivasi dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

PT. Perkebunan Nusantara III Sei Sikambing Medan merupakan penggabungan tiga perusahaan perseroan yaitu PT. Perkebunan III, PT. Perkebunan IV dan PT. Perkebunan V. Sesuai dengan UU No.1 Tahun 1995 tentang Perseroan yang diikuti dengan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun

1996 tanggal 14 Februari 1996 tentang peleburan perusahaan perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara III, IV, V menjadi PT. Perkebunan Nusantara III. Selanjutnya alasan perlunya diadakan penggabungan terhadap tiga PT. Perkebunan ini diatur dalam Peraturan Pemerintah RI No. 12 Tahun 1998 tentang perusahaan Perseroan (Persero) Presiden Republik Indonesia menimbang:

- a. Bahwa perkembangan ekonomi dan perdagangan dunia telah menimbulkan persaingan tajam sehingga perlu mengambil berbagai langkah untuk peningkatan efisiensi, daya saing dan perkembangan usaha perusahaan perseroan (Persero).
- b. Bahwa dalam rangka meningkatkan efisiensi, daya saing dan pengembangan perusahaan perseroan (Persero), maka dipandang perlu menegaskan mekanisme kerja organ perusahaan perseroan sesuai dengan prinsip perseroan terbatas.
- c. Bahwa untuk maksud tersebut, maka untuk perlu menyempurnakan pengaturan yang berkaitan dengan perusahaan perseroan (Persero) dengan peraturan pemerintah.

Tiap - tiap proyek dikepalai oleh seorang pimpinan kebun yang bertanggung jawab kepada direksi. Dengan uraian ringkas tersebut diatas maka jelaslah sudah asal mula berdirinya PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang sekarang berpusat di Jl. Sei Sikambing.

Adapun permasalahan yang menjadi pokok bahasan dalam tulisan ini adalah **Apakah sistem pemberian motivasi yang dijalankan oleh perusahaan akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan sesuai yang diharapkan.**

Dari analisis dan evaluasi yang telah dilakukan, penulis berkesimpulan bahwa:

1. Dalam pencapaian tujuannya perusahaan telah memotivasi para karyawan dengan menerapkan program motivasi yang ada sesuai dengan teori.
2. Program motivasi yang diterapkan pihak perusahaan kepada karyawan telah menunjukkan hasil yang positif, tercermin dari tingkat produktivitas yang dicapai dari tahun ke tahun.
3. Sistem penilaian karyawan yang tidak transparan sangat merugikan kepada para karyawan.
4. Motivasi yang efektif dari pimpinan dapat mendorong prestasi kerja yang tinggi dari para pegawai.
5. Penempatan karyawan yang tepat (*The right man on the right place*) akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang tinggi.

Dari kesimpulan yang diperoleh, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Sistem penilaian kerja karyawan, disarankan agar dibuat suatu pola penilaian yang permanen dengan disosialisasikan terlebih dahulu kepada para karyawan yang hendak dinilai. Hal ini perlu untuk menghindari kerugian kepada karyawan yang dinilai.

2. Untuk mendorong agar pegawai lebih giat lagi dalam bekerja hendaknya pimpinan harus tetap menjaga agar dalam memberikan motivasi kepada karyawan tanpa membeda - bedakan antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.
3. Hasil kerja pegawai yang menonjol perlu diperhatikan, sehingga hasil kerjanya betul betul mendapat perhatian.

