

## RINGKASAN

*Azalea Narita AS*

KEBIJAKSANAAN MOTIVASI DALAM HUBUNGANNYA DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT. BRI (PERSERO) CAB.

LUBUK PAKAM. (Drs. H. Jhon Hardy, Msi Selaku Pembimbing I,  
H. Syahriandy, SE, MSi, Selaku Pembimbing II).

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Lubuk Pakam merupakan lembaga keuangan perbankan milik negara yang tugas utamanya mengelola dan menghimpun dana masyarakat.

Pimpinan adalah orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Ia tidak menjalankan pekerjaan dengan sendirian, tetapi dengan bantuan orang lain yang bekerjasama menjalankan pekerjaan tersebut dengan memberikan tugas dan wewenang kepada orang yang membantunya (bawahannya).

Bawahan mungkin menjalankan pekerjaan dengan baik dan mungkin pula tidak. Jika ada pekerjaan yang dijalankan dengan tidak baik, pimpinan harus tahu apa penyebabnya.

Motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia serta merupakan subyek yang penting bagi pimpinan.

Kemampuan pimpinan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahan akan menentukan efektivitas pimpinan, karena itulah pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui dan dimiliki oleh setiap pimpinan.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan, masalah yang menjadi pokok bahasan tulisan ini adalah apakah pimpinan sudah menerapkan kebijakan motivasi yang tepat .

Hipotesis penulis yaitu jika pimpinan sudah menerapkan kebijakan motivasi kerja yang tepat, maka produktivitas kerja pegawai meningkat.

Sebagaimana kita ketahui salah satu tugas penting dalam suatu perusahaan adalah menetapkan kebijaksanaan, terlebih - lebih kebijaksanaan dalam memberikan motivasi kepada para pegawai. Kebijaksanaan tersebut haruslah yang diarahkan untuk peningkatan semangat dan kegairahan kerja yang diikuti tanggungjawab terhadap pekerjaan sehingga produktivitas perusahaan meningkat dan tercapailah sasaran yang diinginkan.

Kebijaksanaan motivasi yang diterapkan pada PT. BRI (Persero) Cabang Lubuk Pakam meliputi, kebijaksanaan:

1. Gaji
2. Lembur
3. Insentif
4. THR
5. Asuransi Sosial Tenaga Kerja

6. Asuransi Kecelakaan Diri
7. Tunjangan Kesehatan
8. Tunjangan Makan
9. Tunjangan Transport
10. Tunjangan Kemalangan
11. Tunjangan Cuti
12. Rewadr Sistem (Sistem penghargaan)

Dari tabel 1 dalam tulisan ini dapat dilihat tingkat pendapatan PT. BRI (Persero) Cabang Lubuk Pakam selalu mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Sesuai dengan hal tersebut diatas maka jelaslah bahwa program pemberian motivasi telah terlaksana dengan tepat, efektif dan terarah karena sangat erat sekali hubungannya dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Saran penulis atas penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memaksimalkan pelayanan perlu kiranya membenahi prasarana yang ada.
2. Sebaiknya pimpinan memperhatikan dan menerima saran dan masukan yang datang dari para bawahan.
3. Pemberian motivasi secara negatif yaitu dengan penekanan dan cara - cara negatif lainnya kiranya dapat dihilangkan.
4. Pemberian motivasi yang positif yang diterapkan selama ini perlu diperbaiki dan dikaji ulang oleh pimpinan sehingga benar - benar dapat diterapkan secara konsisten misalnya mengenai penilaiannya secara kontinu.

5. Tingkat prestasi kerja sedapat mungkin harus dijaga dan ditingkatkan dengan melakukan pemberian motivasi dan kompensasi yang lebih memuaskan bagi setiap pegawai.

