

RINGKASAN

RAHMAN, “PEMBERIAN MOTIVASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) CABANG BELMERA MEDAN”. Dibawah bimbingan Drs.Muslim Wijaya, Msi, sebagai pembimbing I dan Amrin Mulia Utama, SE, MM sebagai pembimbing II.

PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera Medan adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang jasa tol. Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan pada PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera Medan maka ditemukan masalah yang dihadapi perusahaan yang dapat dirumuskan sebagai berikut: “Motivasi yang dijalankan oleh perusahaan telah efektif dan efisien, sehingga tingkat produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka penulis mencoba merumuskan hipotesis sebagai berikut: “Jika peranan motivasi dapat ditingkatkan maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang berjalan secara efektif dan efisien.”

Setelah mengadakan penelitian mengenai pemberian motivasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera Medan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan antara lain:

1. Kebijaksanaan pemberian motivasi terhadap pegawai telah dilakukan dengan konsisten dan efektif, sehingga cukup mampu memberi dorongan dan rangsangan

kepada karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Dan loyalitas karyawan semakin tinggi terhadap perusahaan, demikian pula rasa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2. Pemberian motivasi yang dilaksanakan perusahaan ini antara lain: gaji tetap, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan prestasi, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, cuti, teguran dan PHK yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Perusahaan telah memberikan beberapa kebutuhan, mulai kebutuhan yang paling kecil sampai dengan kebutuhan yang paling tinggi. Dan pemberian motivasi menggunakan motivasi positif yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.
4. Dalam melaksanakan pemberian motivasi, pimpinan tetap berpandangan bahwa motivasi merupakan suatu sarana yang tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan alat untuk mencapai tujuan.
5. Secara umum pemberian motivasi yang bersifat material disesuaikan dengan berat beban kerja yang dipikul karyawan, dengan kata lain pemberian motivasi sesuai dengan kondisi kerja yang dibebankan.

Adapun saran penulis adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan perusahaan harus dapat meyakinkan bahwa tujuan pemberian motivasi yang dilakukan bukan semata-mata untuk kepentingan perusahaan tetapi juga kepentingan karyawan dalam meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan.
2. Motivasi positif dan negatif yang diberikan dalam usaha meningkatkan produktivitas karyawan sudah berpengaruh, tetapi perlu memperhatikan hal-hal yang kecil, yang dapat mengurangi pandangan terhadap pimpinan, misalnya;
3. Dalam pemberian motivasi terhadap karyawannya, hendaknya disesuaikan dengan jenjang jabatannya dan apabila terhadap karyawan yang berprestasi istimewa sebaiknya diberikan promosi tanpa pilih kasih, bersifat merata.
4. Pimpinan harus lebih memperlakukan karyawan sebagai makhluk sosial, yaitu dengan menciptakan hubungan yang baik antara sesama karyawan dan antara atasan dengan bawahan.