

## RINGKASAN

**M. FADLI MAULANA, 99 830 0121. “PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ARLES PALAGUNA SEJAHTERA PEMATANG SIANTAR” (Drs. H. Miftahuddin,MBA, selaku Pembimbing I, dan H. Syahriandy,SE,MSi selaku Pembimbing II).**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada perusahaan PT. Arles Palaguna Sejahtera Pematang Siantar dapat dirumuskan sebagai berikut :

“Motivasi yang dijalankan oleh perusahaan, masih kurang efektif, sehingga tingkat produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan.”

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka penulis mencoba merumuskan hipotesis sebagai berikut : Jika perusahaan dapat memberikan motivasi dengan baik dan benar, maka produktivitas kerja mereka akan termotivasi dan dapat meningkat sehingga target produksi yang diterapkan dapat tercapai.

Setelah mengadakan penelitian mengenai pemberian motivasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arles

Palaguna Sejahtera Pematang Siantar, maka penulis dapat mengambil kesimpulan antara lain :

1. Kebijakan pemberian motivasi terhadap karyawan 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, bonus, sarana sosial, tunjangan Hari raya, fasilitas rumah sakit, cuti, karir, lingkungan kerja yang aman, teguran dan PHK yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan 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 saran 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 :
  - a. Tidak membedakan status antara pimpinan dan bawahan.
  - b. Menanamkan rasa saling menghargai, rasa memiliki terhadap kemajuan perusahaan.
3. Dalam pemberian motivasi terhadap karyawannya, hendaknya disesuaikan dengan jenjang jabatannya dan apabila terdapat

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.

