

**PERANAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. (PERSERO)
PELABUHAN INDONESIA I
CABANG BELAWAN**

Oleh:

Sri Lastrati

No. Stb. : 97 830 0242



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2002**

**PERANAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. (PERSERO)
PELABUHAN INDONESIA I
CABANG BELAWAN**

SKRIPSI

Oleh :

Sri Lastriati

No. Stb. : 97 830 0242

**Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Studi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Medan Area**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2002**

Judul Skripsi : PERANAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. (PERSERO)
PELABUHAN INDONESIA I
CABANG BELAWAN

Nama Mahasiswa : SRI LASTRIATI

No. Stb. : 97 830 0242

Jurusan : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I


Pembimbing II


(Drs. H. MIFTAHUDDIN, MBA)


(Dra. ISNANIAH LKS)

Mengetahui :

Ketua Jurusan


(Drs. H. JHON HARDY, MSi)



Bekan


(Drs. H. SYAHRIANDY, MSi)

Tanggal lulus : 12 Desember 2002

RINGKASAN

Sri Lastrati, ("Peranan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan ").

(Drs.H. Miftahuddin, MBA Selaku Pembimbing I, Dra.Isnaniah.LKS, selaku pembimbing II).

PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayaran.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan 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.

Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan Medan, 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.



KATA PENGANTAR

Dengan Mengucapkan Rasa Syukur Ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa yang senantiasa memberikan berkat, Nikmat dan Karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini juga penulis mengucapkan rasa terimakasih yang tak terhingga kepada

- 1. Bapak H. Syabriandy, SE,Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area*
- 2. Bapak Drs.H.Miftahuddin, MBA selaku Pembimbing I yang telah membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini..*
- 3. Ibu Dra. Isnaniah.LKS, selaku pemebimbing II yang telah meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan kepada penulis.*
- 4. Bapak Drs.H.Jhon Hardy, MSi , selaku ketua sidang Ujian Skripsi yang meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis serta sebagai ketua jurusan Manajemen .*
- 5. Ibu Dra. Yenni Rio Rita Siregar sebagai sekertaris yang telah memberikan bimbingan kepada penulis.*

6. Bapak Pimpinan PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan serta segenap karyawan dan staf yang telah membantu penulis dalam hal pemberian data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh staf pengajar dan Pegawai tata usaha pada Fakultas Ekonoii Universitas MEDan Area yang telah membantu penulis dalam penyelesaian perkuliahan dan segala hal yang berbentuk penyelesaian skripsi ini.
8. Orang tua dan seluruh keluarga yang telah memberikan doronga moril dan materil kepada penulis sehingga selesainya perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
9. Rekan-rekan mahasiswa yang telah membantu dan memberikan dorongan kepada penulis sehingga skripsi ini selesai.

Medan,

2002

Penulis

Sri Lastrati

DAFTAR ISI

Halaman

Ringkasan	i
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
Daftar Gambar	ix
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Alasan Pemilihan Judul	1
B. Perumusan Masalah	2
C. Hipotesis	2
D. Luas dan Tujuan Penelitian	3
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	3
F. Metode Analisis	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	6
A. Pengertian dan Tujuan Motivasi	6
B. Teori Metode Dan Jenis Motivasi	10
C. Pengertian Produktivitas Kerja Dan Metode Pengukurannya	21
D. Motivasi Dan Hubungannya Dengan Produktivitas Kerja	26

BAB III : PT (Persero) PELABUHAN INDONESIA I CABANG

BELAWAN	28
A. Gambaran Umum Perusahaan	28
B. Sistem Dan Jenis Motivasi Yang Diterapkan	38
C. Sarana Motivasi Karyawan Dan Pedoman Kerja	42
D. Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	45
E. Hambatan – Hambatan Yang Dihadapi Dan Cara mengatasinya	47
BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI	48
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	53
A. Kesimpulan	53
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi seorang Manajer dalam suatu perusahaan terhadap karyawannya. Karyawan umumnya mempunyai motivasi untuk mendapatkan suatu yang diinginkannya melalui proses kerja atau aktivitas yang dilakukannya, jika sesuatu yang diinginkannya tersebut terpenuhi akan menimbulkan perasaan senang atau puas, dan sebaliknya apabila keinginannya tersebut tidak dapat diwujudkan maka akan menimbulkan kekecewaan. Bilamana keadaan seperti ini sampai terjadi akan membawa dampak negatif baik pada dirinya sendiri maupun pada perusahaan dimana dia bekerja.

Pimpinan di dalam satu perusahaan, merupakan unsur penggerak utama, tentunya tidak mengharapkan bahwa perusahaannya akan berjalan untuk beberapa waktu saja, melainkan mereka ingin agar perusahaan tersebut maju dan berkembang terus. Salah satu tanggung jawab pimpinan adalah bagaimana caranya mereka memotivasi bawhananya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Motivasi selain berfungsi untuk mendorong dan merangsang karyawan supaya bekerja dengan giat, dapat pula berfungsi untuk menentukan tingkat produktivitas kerja yang dapat dicapai oleh perusahaan, dengan semakin

besarnya motivasi yang diberikan pimpinan perusahaan terhadap bawahannya, maka diharapkan akan semakin besar pula tingkat produktivitas kerja yang dapat dicapai, sehingga hasil yang akan diperolehpun diharapkan juga akan semakin besar.

Uraian di atas membuat penulis menjadi tertarik untuk menyusun suatu tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul "***Peranan Motivasi dan Pengaruhnya Dalam Peningkatan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan***"

B. Perumusan Masalah.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada perusahaan PT (persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan dapat dirumuskan sebagai berikut :

" Sistem Motivasi yang dijalankan oleh perusahaan, dinilai masih kurang efektif, sehingga tingkat produktivitas kerja belum dapat meningkat sesuai dengan yang diharapkan .".

C. Hipotesis

Menurut Winarno Surakhmad Hipotesis adalah : "Sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati ataupun kondisi yang dapat diamati, dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah penelitian selanjutnya "1).

1). Winarno Surakhmad, **Metode Penelitian**, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998. Hal. 182.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F. Stoner, ***Problem Solving For Management, (Kepemimpinan Dan Permasalahannya***, Terjemahan Lies Wahyuningrum, Penerbit, Erlangga Jakarta, 1992.
- Edwin B.Flippo, ***Personnel Management (Manajemen Personalia)***, Terjemahan Alponso S, Edisi VI, Jilid II, Erlangga, Jakarta, 1990.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, ***Manajemen Personalia***, Edisi Keempat, Cetakan Keenam, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta, 1996,
- Kartini Kartono, ***Phisikologi Sosial Perusahaan Industri***, Cetakan I, Rajawali, Jakarta, 1981
- Moekijat, ***Pengembangan Manajemen Dan Motivasi***, Cetakan I, CV. Pioner Jaya, Bandung, 1990.
- Muchdarsyah Sinungan, ***Produktivitas Apa dan Bagaimana***, Edisi Keempat, Penerbit, Jakarta ,1993
- Rusli Sayarif, ***Peningkatan Produktivitas Teradu***, Edisi II, Penerbit, Angkasa Bandung, 1994.
- Sondang P. Siagian, ***Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi***, Edisi III, penerbit Masagung, Jakarta, 1992.
- Susilo Martoyo, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Edisi I, Cetakan I, BPFE, Yogyakarta, 1990,
- T. Hani Handoko, ***Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia***, Edisi IV, BPFE, UGM, Yogyakarta, 1995.
- Winarno Surakhmad, ***Metode Penelitian***, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998. Hal. 1982.
- S. Nasution. M. Thomas, ***Buku Penuntun Membuat Skripsi, Disertasi, paper dan Laporan***, Penerbit, Yenmarks, Bandung, 1996.