

**PEMBERIAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.PLN
(PERSERO) WILAYAH II CABANG BINJAI**

OLEH:

**REHMALEMNA
NIM : 98 830 0206**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 0 3**

**PEMBERIAN MOTIVASI DAN UPAYA MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) WILAYAH II CABANG BINJAI**

SKRIPSI

OLEH:

**REHMALEMNA
NIM : 98 830 0206**

**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
2 0 0 3**

Judul Skripsi : **PEMBERIAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) WILAYAH II CABANG BINJAI.**

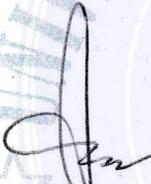
Nama Mahasiswa : **Rehmalemna**

N P M : **98 830 0206**

Jurusan : **Manajemen**

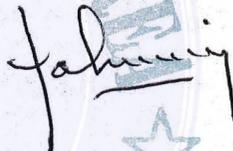
Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Drs. H. Jhon Hardy, Msi)

Pembimbing II



(H. Syahriandy, SE, MSi)

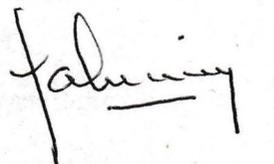
Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Drs. H. Jhon Hardy, Msi)

Dekan



(H. Syahriandy, SE, MSi)

Tanggal Lulus : 28 Agustus 2003

RINGKASAN

Rehmalemna,

PEMBERIAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) WIALAYAH II CABANG BINJAI, dibawah bimbingan Bapak Drs. H. Jhon Hardy, Msi sebagai Pembimbing I dan Bapak. H. Syahriandy, SE, Msi sebagai Pembimbing II

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

Apakah karena karyawan memang kurang mampu atau kurang rangsangan serta dorongan yang diberikan kepadanya. Karena itulah motivasi perlu diketahui dan dikuasai oleh seorang pimpinan.

Motivasi hendaknya tidak berat sebelah, artinya motivasi tersebut jangan berdasarkan hubungan keluarga (nepotisme), agama, suku, kepentingan dan lain sebagainya. Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan dari masing masing.

Motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia serta merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, oleh karena seorang pimpinan adalah orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Kemampuan pimpinan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahan akan menentukan efektivitas pimpinan, karena itulah pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan.

Kelistrikan di Sumatera Utara bukanlah sesuatu yang baru, listrik mulai ada di wilayah Indonesia tahun 1983 di daerah Batavia (Jakarta sekarang), maka 30 tahun kemudian (1923) listrik mulai ada di Binjai. Sentralnya dibangun di tanah pertapakan kantor PLN cabang Binjai yang sekarang. PT. PLN (Persero) Wilayah II Cabang Binjai adalah suatu perusahaan negara yang bergerak di bidang pembangkit, penyalur tenaga listrik.

Adapun permasalahan yang menjadi pokok bahasan dalam tulisan ini adalah **Apakah pimpinan perusahaan sudah menerapkan kebijakan motivasi yang tepat, sehingga produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan.**

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

1. Program motivasi yang di terapkan PT PLN Persero Wilayah II Cabang Binjai telah sesuai dengan teori - teori motivasi yang ada.

2. Kebijaksanaan pemberian motivasi yang diterapkan perusahaan terhadap pegawainya meliputi :

Pemberian gaji dan upah yang didasarkan kepada golongan.

Pemberian berbagai bentuk perangsang / incentive seperti :

- Tunjangan produktivitas kerja.
- Perawatan dan pengobatan.
- Masa libur dan cuti.
- Tunjangan Hari Raya / Tahun Baru.
- Tunjangan hari tua.
- Pakaian seragam.

3. Dengan adanya program pemberian motivasi yang efektif, tepat dan terarah yang dilakukan pimpinan PT PLN Persero Wilayah II Cabang Binjai terhadap para pegawainya, maka pegawai merasa puas karena merasa nasib mereka senantiasa diperhatikan pimpinan. Dengan keadaan semacam ini para pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dan mereka termotivasi untuk bekerja lebih giat dan rajin serta mereka berkeinginan untuk tetap dapat bekerja diperusahaan lebih lama, mereka merasa perusahaan adalah milik mereka sendiri, tingkat absensi dan perputaran pegawai sangat rendah. Sebagai kelanjutan dari pemberian motivasi yang tepat dan efektif tersebut produktivitas kerja terus meningkat, output meningkat dan laba perusahaan dari tahun ke tahun terus meningkat. Berdasarkan hasil penelitian penulis, pendapatan operasional PT PLN Persero Wilayah II



Cabang Binjai selama empat tahun terakhir yaitu 1999 sampai 2002 terus meningkat. Demikian pula halnya dengan produktivitas kerja pegawai meningkat rata - rata 51,58 % per tahun. Jadi jelas bahwa pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan sangat berhubungan erat.

4. Program motivasi yang diterapkan perusahaan telah menunjukkan hasil yang positif, tercermin dari tingkat produktivitas yang dicapai.
5. Masih ada beberapa kebutuhan pegawai yang belum terjangkau oleh pihak manajemen perusahaan, seperti perumahan pegawai .
6. Motivasi yang efektif dari pimpinan dapat mendorong prestasi kerja yang tinggi dari para pegawai.
7. Perusahaan telah menetapkan sistem penilaian konduite kerja karyawan dengan mekanisme yang telah ditentukan sendiri.

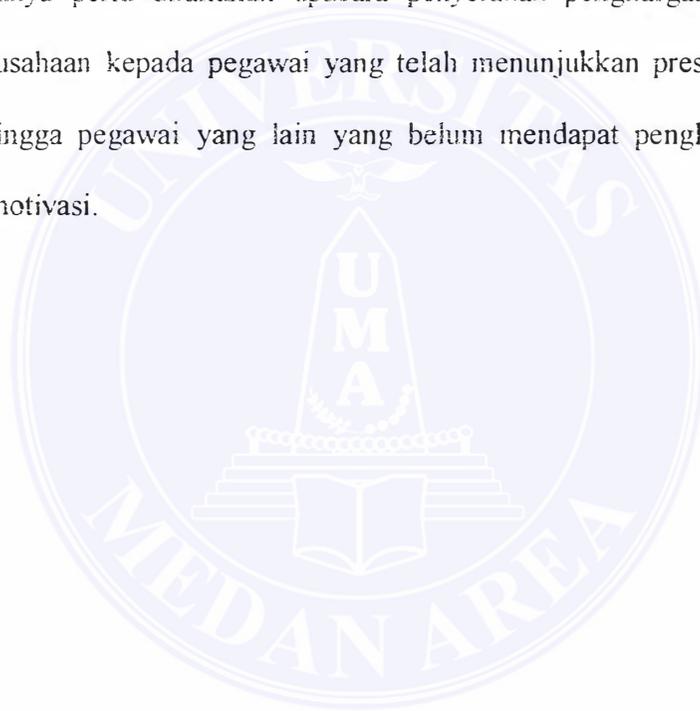
Dari kesimpulan yang diperoleh, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk mendorong dan menjaga pegawai agar lebih giat bekerja hendaknya pimpinan memberikan dan mempertahankan program motivasi kepada karyawan yang telah ada tanpa membeda - bedakan antara pegawai yang satu dengan yang lain. Hal ini perlu untuk tetap mempertahankan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada tahun berikutnya.

2. Sistem penilaian konduite

Agar dibuat suatu sistem penilaian yang transparan agar tidak merugikan pegawai sehingga dapat dijadikan alat memotivasi pegawai.

3. Kiranya pihak pimpinan mengupayakan untuk dapat memenuhi segala kebutuhan pegawai yang masih belum terpenuhi.
4. Kiranya perlu dilakukan upacara penyerahan penghargaan dari pihak perusahaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerjanya, sehingga pegawai yang lain yang belum mendapat penghargaan dapat termotivasi.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesehatan lahir dan bathin kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi di Universitas Medan Area.

Penulis dalam kesempatan ini menyadari sepenuhnya bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna disamping itu masih banyak kekurangan serta kejanggalan di sana – sini, untuk itu pada kesempatan ini penulis menginginkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca untuk kesempurnaan tulisan ini.

Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati tidak lupa mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak H. Syahriandy, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area sekaligus pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya mengoreksi dan membimbing penulis.
3. Bapak Drs. H. Jhon Hardy, MSi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area, sekaligus pembimbing I yang telah membimbing penulis untuk penyelesaian tulisan ini.

4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen yang telah mengajar penulis dari sejak awal perkuliahan hingga dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak Pimpinan PT. PLN (Pcrsero) Cabang Binjai beserta seluruh staf yang telah bersedia menerima penulis untuk mengambil data guna penyelesaian skripsi ini.
6. Segenap staf tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah memberikan bantuan dan pelayanan administrasi kepada penulis.
7. Rekan – rekan mahasiswa yang telah memberikan dorongan moril kepada penulis untuk penyelesaian skripsi ini.
8. Teristimewa kepada Ayah dan Ibundaku, beserta seluruh keluarga yang telah banyak memberikan dorongan moril serta materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya semoga Allah SWT memberkati dan memberikan karunia Nya kepada kita semua. Amien.

Medan 23 - 09 2003
Penulis



(Rehmalemna)

DAFTAR ISI

RINGKASAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Alasan Pemilihan Judul	1
B. Perumusan Masalah	2
C. Hipotesis	3
D. Luas dan Tujuan Penelitian	3
E. Metode penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	4
F. Metode Analisis	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	6
A. Pengertian dan Tujuan Pemberian Motivasi	6
B. Pandangan Tentang Motivasi dan Jenis Motivasi	10
C. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	21
D. Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas	22
E. Metode Pengukuran Produktivitas	24

	Halaman
BAB III : PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SU CABANG BINJAI	26
A. Gambaran Umum Perusahaan	26
B. Kebijakan Pemberian Motivasi Yang Diterapkan	45
C. Proses Pemberian Dan Jenis – Jenis Motivasi	48
D. Produktivitas Yang Dicapai Perusahaan	49
E. Hubungan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	51
F. Hambatan Yang Dihadapi Dan Cara Mengatasinya	52
BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI	
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	55
A. Kesimpulan	55
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	58

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar : 1
Struktur Organisasi PT. PLN Wilayah II (Persero)

31



BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Perusahaan merupakan organisasi yang harus berproduksi, dimana manusia merupakan tenaga penggerak untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi manusia merupakan unsur yang paling penting dalam perusahaan karena manusia (karyawan) inilah yang menggerakkan dan mengendalikan segala sumber daya yang ada dalam perusahaan.

Agar tujuan perusahaan dapat terwujud, maka pimpinan perusahaan harus memberi perhatian yang serius terhadap karyawannya, sebagaimana dengan sumber daya lainnya. Selain itu juga pimpinan harus berusaha untuk membangkitkan semangat kerja para karyawannya dengan alat motivasi yang efektif.

Dalam melaksanakan tugasnya, seorang pimpinan tidak dapat menjalankan tugasnya secara sendiri saja, tetapi dibantu orang lain untuk melaksanakannya. Oleh sebab itu seorang pimpinan harus mampu mendorong dan membangkitkan daya gerak (kemauan kerja) karyawannya untuk melakukan pekerjaan yang menjadi kewajibannya sehingga mereka

termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin dan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Hal ini perlu dilakukan karena manusia sebagai tenaga kerja bukan mesin yang dapat digerakkan begitu saja, melainkan sebagai makhluk hidup yang mempunyai kemauan, kebutuhan, keinginan, dan cara berpikir sendiri.

Kelistrikan di Sumatera Utara bukanlah baru, listrik mulai ada di wilayah Indonesia tahun 1893 di daerah Batavia (Jakarta sekarang), maka 30 tahun kemudian (1923) listrik mulai ada di Binjai. Sentralnya dibangun di tanah pertapakan kantor PLN cabang Binjai yang sekarang di Jalan Listrik No. 12 Medan.

PT. PLN (Persero) Wilayah SU Cabang Binjai adalah suatu perusahaan negara yang bergerak di bidang pembangkit, penyalur tenaga listrik.

Begitu pentingnya permasalahan motivasi ini dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka penulis tertarik untuk menulis tentang motivasi kerja. Sebagai objek penelitian penulis memilih PT. PLN (Persero) Wilayah SU Cabang Binjai sebagai objek penelitian dengan judul skripsi **“PEMBERIAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SU CABANG BINJAI “**

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, **Manajemen Personalia**, Cetakan II, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1995.
- Bambang Kusriyanto, **Meningkatkan Produktivitas Karyawan**, Seri manajemen No. 95, Cetakan II, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1997.
- Heidrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, **Manajemen Personalia**, Edisi IV, Cetakan II, BPFE, Yogyakarta, 1996
- Martin Handoko, **Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku**, Cetakan II, Edisi I, Kanisius, Yogyakarta, 1994.
- M. Manullang, **Dasar - Dasar Manajemen Suatu Pengantar**, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1995.
- Muchdarsyah Sinungan, **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, PT. Bina Aksara, Jakarta, 1995.
- Panji Anoraga, **Psikologi Kepemimpinan**, Cetakan II, Edisi I, Penerbit Rineka Cipta, Semarang, 1995.
- Sarwoto, **Dasar - Dasar Organisasi dan Manajemen**, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998.
- Sondang P. Siagian, **Teori Motivasi dan Aplikasinya**, Edisi I, Cetakan II, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1995
- Winarno Surakhmad, **Pengantar Penelitian Ilmiah**, Edisi Ketujuh, Tarsito, Bandung, 1995.
- S. Nasution dan M. Thomas, *Buku Penuntun Membuat Skripsi, Thesis, Disertasi dan Makalah*, Edisi VIII, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1995