

**PERANAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. SARI MAKMUR TUNGGAL MANDIRI  
M E D A N**

Oleh :

**RAHMAD SUBIYAKTO**

No. Stb. : 95 830 0104



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

Judul Skripsi : **PERANAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. SARI MAKMUR TUNGGAL MANDIRI  
M E D A N**

Nama Mahasiswa : **RAHMAD SUBIYAKTO**

N.P.M : **95 830 0104**

Program Studi : **Manajemen**

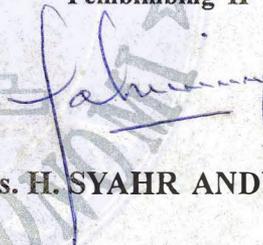
**Menyetujui :  
Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**



**( Drs. H. JHON HARDY, MSi )**

**Pembimbing II**



**( Drs. H. SYAHR ANDY, MSi )**

**Mengetahui :**

**Ketua Jurusan**



**( Drs. H. MIFTAHUDDIN. MBA )**



**D e k a n**

**( Drs. H. A. AZIS HASAN, MM )**

**Tanggal Lulus : 14 Agustus 2000**

## RINGKASAN

RAHMAD SUBIYAKTO, PERANAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SARI MAKMUR TUNGGALA MANDIRI MEDAN, dibawah bimbingan Drs. H. Jhon Hardy, Msi, sebagai Pembimbing I, dan Drs. H. Syahriandy, Msi, sebagai Pembimbing II.

Motivasi yang diberikan terhadap karyawan perlu diperhatikan oleh pimpinan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja mereka. Dalam badan usaha, baik pemerintah maupun swasta haruslah memperhatikan mengenai tata cara / sistem pemberian motivasi kepada para tenaga kerjanya demi tercapainya tujuan dari perusahaan secara efektif dan efisien serta semangat kerja dari para karyawan semakin meningkat guna pencapaian produktivitas kerja yang tinggi.

PT. SARI MAKMUR TUNGGAL MANDIRI MEDAN merupakan suatu badan usaha swasta yang bergerak dibidang hasil pertanian, seperti: kopi, coklat, jahe, buah pinang, dan kayu manis. Yang didirikan pada tahun 1981, dengan akte Notaris Djair SH, No. 29 Tahun 1981.

Jenis-jenis motivasi yang diberikan dalam meningkatkan semangat dan kegairahan kerja oleh perusahaan meliputi fasilitas seperti ; gaji/upah , bonus , perawatan kesehatan dan tunjangan-tunjangan lainnya. Dengan melakukan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk merangsang gairah kerja bawahan, sehingga karyawan bekerja secara efektif dan efisien.

Dalam penelitian ini masalah yang di temukan berkenaan dengan topik yang diteliti pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan adalah sebagai berikut :

1. Motivasi yang diberikan perusahaan belum disadari oleh para karyawan, sehingga tidak mempengaruhi citra kerja mereka kearah yang lebih produktif.
2. Motivasi yang diberikan tergantung dari karyawan itu sendiri, menerima atau tidak, konsisten dengan watak atau kepribadian dari karyawan yang bersangkutan.
3. Kebijakan pemberian motivasi oleh perusahaan belum cukup efektif untuk mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebagai mana yang di harapkan.

Untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut diatas penulis menganalisa data tersebut dengan menggunakan metode deskriptif dan deduktif.

Ada beberapa saran yang dapat penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Kebijakan motivasi yang berlaku dianggap telah berhasil, meskipun ada beberapa komponen kebutuhan karyawan sampai saat ini belum dapat terpenuhi.
2. Pemberian gaji dan upah telah sesuai dengan standar UMR dan setiap tahun diadakan perbaikan se sesuai dengan kemampuan perusahaan.

## KATA PENGANTAR

### *BISMILLAHIRRAHMANNIRRAHIM*

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang di karuniakan-Nya, hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Peranan Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan” Yang merupakan salah satu syarat untuk menempuh Ujian Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis mengakui dan menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik mengenai isi maupun pembahasannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun agar skripsi ini dapat lebih sempurna.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak memberi dorongan dan hambatan, terutama kepada :

1. Bapak Drs. H.A.Azis Hasan, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan.
2. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Medan Area Medan.
3. Bapak Drs. H. Jhon Hardy, Msi, selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Drs. H. Syahriandy, Msi, selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan pengarahan kepada penulis.

5. Bapak Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan, yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan data dan informasi kepada penulis.
6. Seluruh Staff pengajar pada Universitas Medan Area khususnya Fakultas Ekonomi yang telah banyak memberikan pendidikan, bimbingan, dan pengarahan serta seluruh fungsionaris akademis.
7. Akhirnya kepada seluruh rekan-rekan dengan sabar dan tidak jemu-jemunya memberikan dorongan hingga terwujudnya skripsi ini.

Akhirulkalim, Penulis secara khusus mengucapkan terima kasih tiada terhingga kepada Ayahanda dan Almarhuma Ibunda serta Abang dan Adik tercinta dan seluruh keluarga atas amanat, dorongan dan doa restunya yang telah penulis terima sejak menduduki Perguruan Tinggi hingga selainya penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan imbalan yang setimpal atas perhatian dan perbuatannya kepada penulis. Amin.

Medan, 21 Agustus 2000

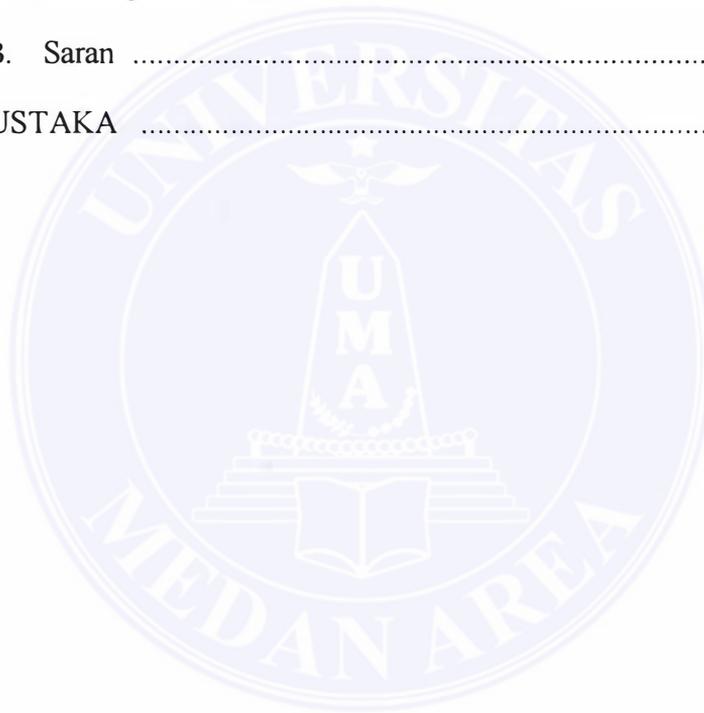
Penulis,

Rahmad Subiyakto

## DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN .....	<i>i</i>
KATA PENGANTAR .....	<i>iii</i>
DAFTAR ISI .....	<b>v</b>
DAFTAR GAMBAR .....	<b>vii</b>
DAFTAR TABEL .....	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Alasan Pemilihan Judul .....	1
B. Perumusan Masalah .....	3
C. Hipotesis .....	3
D. Luas dan Tujuan Penelitian .....	4
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data .....	4
F. Metode Analisis .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS .....</b>	<b>6</b>
A. Pengertian dan Jenis-jenis Motivasi .....	6
B. Teori-teori Motivasi dan Model Motivasi .....	9
C. Pengertian Produktivitas Kerja dan Metode Pengukurannya ....	17
D. Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas kerja .....	21
<b>BAB III DESKRIPSI PENELITIAN PADA PT. SARI MAKMUR</b>	
<b>TUNGGAL MANDIRI MEDAN .....</b>	<b>23</b>
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	23
B. Motivasi yang Diterapkan .....	33

C.	Proses Pemberian Motivasi dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja .....	38
D.	Hambatan-hambatan yang Dihadapi Dalam Pemberian Motivasi dan Produktivitas Kerja .....	43
BAB IV	ANALISIS DAN EVALUASI .....	46
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN .....	58
A.	Kesimpulan .....	58
B.	Saran .....	60
DAFTAR PUSTAKA	.....	63



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Model Motivasi Content Theories .....	10
Gambar 2	Struktur Organisasi PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan .....	25



## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Produktivitas Tenaga Kerja/Karyawan .....	43
Tabel 2	Persentase Kenaikan Gaji Karyawan Rata-rata/Tahun .....	53
Tabel 3	Persentase Kenaikan Jumlah Produksi/Tahun .....	54
Tabel 4	Daftar Prestasi Kerja Rata-rata Karyawan/Tahun .....	54



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Alasan Pemilihan Judul**

Dalam kegiatan usaha, dimana setiap perusahaan mempunyai tujuan pokok yang ingin dicapai yaitu mempertahankan eksistensi perusahaan serta pengembangan usaha, maka dalam pencapaian tujuannya itu perusahaan dituntut untuk menggunakan manajemen yang baik dan tepat dengan penerapan metode-metode yang akurat untuk menjangkau lebih jauh ke depan. Disamping itu perusahaan harus mampu melihat dan mengantisipasi kesempatan dan ancaman yang timbul dalam lingkungan usahanya, dimana usaha perekonomian yang semakin kompleks dan dinamis dapat menjadi ancaman yang serius bagi perusahaan yang tidak mampu beradaptasi terhadap dinamika lingkungan itu sendiri.

Potensi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan sangat menentukan kemampuan perusahaan tersebut dalam menghadapi persaingan yang semakin keras saat ini. Sebab itu perusahaan harus memperhatikan keberadaan dari sumber daya manusia yang mereka miliki. Banyak perusahaan yang mengirimkan karyawannya untuk belajar ke suatu institut pendidikan, seminar-seminar, mengadakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan dan berbagai bentuk/cara dalam meningkatkan kemampuan kerja.

Dalam kondisi-kondisi tertentu dalam perusahaan sering terjadi perbedaan motif antara pihak manajemen dengan tenaga kerja operasional dimana pihak manajemen menghendaki agar para karyawan meningkatkan produktivitas kerja demi

pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan di lain pihak karyawan menginginkan imbalan atau kompensasi yang lebih layak, penyediaan fasilitas, peningkatan karier dan banyak lagi keinginan serta kebutuhan lainnya yang pada hakekatnya dapat mempengaruhi motivasi kerja mereka. Selanjutnya hal tersebut akan mempengaruhi motivasi kerja dan secara langsung berakibat terhadap pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Untuk itu merupakan tugas dari manajemen perusahaan terutama bidang personalia dalam mengembangkan berbagai cara dan metode pemberian motivasi yang tepat untuk diterapkan sesuai dengan kondisinya yang nantinya akan dapat menjembatani keinginan dari karyawan, keinginan dari perusahaan maupun dari manajemen perusahaan itu sendiri.

Sebab bila perusahaan tidak mampu menemukan dan melaksanakan cara serta metode yang tepat dalam memotivasi karyawannya, ini bisa mengakibatkan turunnya produktivitas kerja karyawan yang selanjutnya dapat menurunkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan, dimana produktivitas yang tinggi merupakan syarat yang sangat penting dalam menghadapi persaingan dewasa ini.

Oleh karena itu maka penulis tertarik untuk membahas dan membicarakan bagaimana motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Sedangkan objek yang akan diteliti adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang ekspor hasil bumi yaitu PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan dengan alasan karena perusahaan tersebut dianggap cukup memenuhi syarat untuk suatu penelitian ilmiah. Dengan alasan-alasan tersebut maka penulis memilih judul penelitian yang dirumuskan sebagai berikut : **“Peranan Motivasi Terhadap**

## DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Moenir, Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Pembinaan Kepegawaian, Cetakan Keenam, Gunung Agung, Jakarta, 1995.
- \_\_\_\_\_, Manajemen Kepegawaian dan Hubungan-Hubungan Dalam Perusahaan, Cetakan Kedua, Alumni, Bandung, 1992.
- Moekijat, Pengembangan Manajemen Dan Sumber Daya Manusia, Edisi II, Cetakan Ketiga, CV.Pioner Jaya, Bandung, 1990
- Hedjrachman Ranupandojo dan Suad Hasnan, Manajemen Personalialia, Edisi keempat, Cetakan Keenam, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1996.
- James A.F. Stoner, Management, 2<sup>nd</sup> Edision, Diterjemahkan Oleh Agus Maulana, Erlangga , Jakarta, 1992
- Edwin B. Plippo, Manajemen Personalialia, Terjemahan Penerbit Erlangga, Cetakan Keenam, 1994.
- Soekijo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1992.
- M.Manulang, Manajemen Personalialia, Edisi IV, Cetakan IX, Ghalia Indonesia, jakarta, 1990
- T. Hani Handoko, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Keenam, BPFE, Yogyakarta, 1993.
- Susilo Martoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I, Cetakan I, BPFE, Yogyakarta, 1990
- Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan, Penerbit CV. Masoyang, Cetakan Pertama, Jakarta, 1990.
- Winarno Surakmand, Pengantar Penelitian Ilmiah, Edisi Kedua, Tarsito, Bandung, 1992.
- S. Nasution dan M. Thomas, Buku Penghantar Membuat Thesis, Disertai Makalah, Cetakan Kelima, Bumi Aksara, Jakarta, 1995.