

**PENERAPAN SISTEM MOTIVASI DALAM  
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA PT. BANK NUSA  
NASIONAL (BNN) CABANG MEDAN**

Oleh :

*Sri Eva Mislawaty*

No. Sib. : 97 830 0383



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

**2000**

Judul Skripsi : PENERAPAN SISTEM MOTIVASI DALAM PENINGKATAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NUSA  
NASIONAL (BNN) CABANG MEDAN.

Nama Mahasiswa : SRI EVA MISLAWATY


No. Stambuk : 97.830.0383

Jurusan : MANAJEMEN

Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I,

Pembimbing II,

  
(DRS. H. MIFTAHUDDIN, MBA)

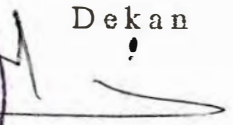
  
(DRA. ISNANIAH LAILI, KS)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan

  
(DRS. H. MIFTAHUDDIN, MBA)

  
(DRS. H. A. AZIS HASAN, MM)



Tanggal Lulus : 15 Agustus 2000

## RINGKASAN

PENERAPAN SISTEM MOTIVASI DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NUSA NASIONAL (BNN) CABANG MEDAN, ( dibawah bimbingan Drs. H. Miftahuddin, MBA sebagai Pembimbing I dan Dra. Isnaniah Laily. KS sebagai Pembimbing II ).

Pada setiap Badan Usaha, baik milik swasta ataupun pemerintah apapun bentuk badan usaha tersebut, karyawan merupakan faktor penentu dalam kelangsungan kegiatan usaha perusahaan.

Keinginan perusahaan untuk mempekerjakan karyawan secara maksimal agar memperoleh keuntungan bukan hanya melalui perintah sesuai dengan rincian tugas saja, namun lebih dari itu perusahaan harus dapat memahami dorongan apa yang membuat mereka lebih giat bekerja.

Untuk itu sangat diperlukan pemberian motivasi terhadap karyawan. Motivasi sangat erat kaitannya dengan produktivitas kerja, dimana motivasi merupakan pendorong utama dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaan yang dihasilkan menjadi lebih baik sesuai dengan yang diharapkan, produktif dari segi kualitas, kuantitas waktu dan uang.

Penelitian yang dilakukan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan, dimana penulis datang langsung ke PT. Bank Nusa Nasional Cabang Medan yang berlokasi di Jl. Jend. A. Yani No. 74 Medan dan melakukan wawancara serta diskusi dengan bagian personalia.

Pemberian motivasi pada PT. Bank Nusa Nasional Cabang Medan adalah melalui penerapan Pedoman Penilaian Prestasi dan Potensi Karyawan (P3K) dengan menilai prestasi yang dihasilkan oleh setiap karyawan dalam satu tahun berjalan.

Adapun bentuk motivasi yang diberikan terhadap karyawan PT. Bank Nusa Nasional Cabang Medan diantaranya adalah berupa kenaikan upah/gaji, berbagai tambahan uang tunjangan, bantuan perawatan kesehatan, pemberian asuransi, promosi ataupun fasilitas-fasilitas lainnya.

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah :

- 1) Bentuk Struktur Organisasi yang dipakai adalah berbentuk Organisasi Garis dan Staf.
- 2) PT. Bank Nusa Nasional Cabang Medan adalah perusahaan lembaga perbankan yang bergerak dibidang jasa keuangan.
- 3) Penerapan Pedoman P3K (Penilaian Prestasi dan Potensi Karyawan) diberlakukan kepada karyawan adalah untuk mengetahui tingkat prestasi pekerjaan yang telah dicapai selama 1 (satu) tahun.

- 4) Penarikan karyawan baru adalah melalui penseleksian permohonan kerja, pengisian formulir calon karyawan, wawancara, psikotest dan test kesehatan.
- 5) Status kekaryawanan dibedakan ke dalam 3 (tiga) bagian, yaitu : karyawan tetap, karyawan honorer dan karyawan khusus.
- 6) Bentuk-bentuk motivasi yang diberikan diantaranya adalah : gaji pokok, cuti pegawai, izin tidak masuk kerja, struktur gaji, tunjangan perusahaan, jasa produksi/bonus, fasilitas bantuan perawatan dan pengobatan, kesejahteraan karyawan, pendidikan dan keterampilan, promosi.

Dan saran penulis sehubungan dengan penelitian ini adalah :

- 1) Penarikan karyawan baru harus berdasarkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh calon karyawan yang sesuai dengan tuntutan perkembangan perusahaan.
- 2) Pemberian fasilitas motivasi yang telah diterapkan hendaknya tetap terus diberikan kepada setiap karyawan agar semangat kerja mereka semakin bertambah.
- 3) Karena karyawan adalah faktor yang terpenting dalam perusahaan, hendaknya hubungan yang baik diantara sesama karyawan dan atasan dapat dipelihara untuk kelangsungan pencapaian prestasi perusahaan.

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah Yang Maha Esa yang telah memberikan Rahmad dan KaruniaNya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan guna memenuhi salah satu syarat untuk menempuh ujian Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih kurang sempurna baik dari segi tata bahasa ataupun sumber-sumber penulisan, oleh karena itu penulis menerima dengan senang hati atas kritik dan saran terhadap skripsi ini.

Skripsi ini dapat selesai sesuai dengan yang diharapkan adalah tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak . Dengan tulus ikhlas dan dari lubuk hati yang paling dalam penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- ◆ Bapak Drs. H.A. Azis Hasan, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
- ◆ Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA, selaku Pembimbing I dan sekaligus sebagai Ketua Jurusan Manajemen yang telah menyetujui dan memberikan bimbingan serta arahan terhadap penulisan Skripsi ini.

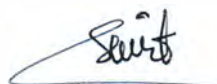
- ◆ Ibu Dra. Isnaniah Laily KS, selaku Pembimbing II yang telah memberikan masukan dan perbaikan-perbaikan serta semangat dalam penyusunan Skripsi .
- ◆ Bapak Drs. Said Abdullah, selaku Pimpinan Cabang PT. Bank Nusa Nasional Medan yang telah memberikan izin melakukan penelitian/riset untuk pengambilan data skripsi.
- ◆ Pamanda Drs. Mahruzar, selaku Wakil Pemimpin Cabang PT. Bank Nusa Nasional Cabang Medan yang telah memberikan jalan agar terlaksananya penulisan ini.
- ◆ Bapak Drs. Hendra, selaku Pimpinan Personalia PT. Bank Nusa Nasional Cabang Medan yang telah banyak membantu dan memberikan informasi dan data-data serta diskusi atas permasalahan yang berhubungan dengan judul penulisan skripsi ini.
- ◆ Dan ucapan terima kasih yang tak akan pernah habisnya , kepada suami tercinta : **Muhamad Riza Zain**, yang selalu memberikan dorongan semangat dan bimbingan selama dalam perkuliahan sampai selesainya penulisan ini.
- ◆ Terima kasih yang tak terhingga kepada orangtua penulis yang telah memberikan doa, dan kekuatan moril selama perkuliahan sampai selesai.

- ◆ Tak lupa penulis juga ucapakan terima kasih kepada UPT. Perpustakaan Universitas Sriwijaya Palembang yang telah memberikan data awal dalam pemilihan judul skripsi ini
- ◆ Serta kepada seluruh rekan-rekan mahasiswa/i jurusan Manajemen UMA yang turut memberikan bantuan dan informasi sejak awal perkuliahan sampai akhir penulisan ini.

Kiranya Tuhanlah yang mampu membalas kebaikan dan bantuan semua pihak yang telah diberikan kepada penulis. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi kita khususnya bagi pribadi penulis sendiri dalam meniti karier pekerjaan yang diinginkan.

Medan, Agustus 2000

Penulis



*Sri Eva Mislawaty*



# DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN.....	i
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	31.1
DAFTAR TABEL.....	63.1
Bab I: PENDAHULUAN	
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.....	5
F. Metode Analisis.....	6
Bab II: LANDASAN TEORITIS	
A. Pengertian Motivasi dan Motivasi Kerja..	7
B. Teori-teori Motivasi.....	12
C. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Motivasi Kerja.....	19
D. Peranan Produktivitas Kerja dan Cara Mengukurnya .....	22

E. Hubungan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja .....	25
Bab III: PENERAPAN SISTEM MOTIVASI DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NUSA NASIONAL (BNN) CABANG MEDAN.	
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	29
B. Sistem Pembagian Tugas.....	33
c. Sistem Motivasi yang dilakukan.....	36
D. Fungsi Produktivitas Kerja dan Cara Mengukurnya.....	59
E. Hambatan-hambatan yang dihadapi dan Cara Mengatasinya.....	64
Bab IV : ANALISIS DAN EVALUASI.....	67
Bab V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Alasan Pemilihan Judul

Pada era globalisasi saat ini setiap perusahaan dituntut dapat bersaing dengan perusahaan lainnya baik dalam hal kualitas produk yang dihasilkan, pencapaian laba, bahkan penyediaan sumber daya manusia yang handal sebagai penggerak kegiatan usaha.

Pada umumnya dalam proses kegiatan operasional, perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi, seperti Manusia/tenaga kerja (Man), Uang (Money), Material (Material), Mesin (Machine), Metode (Method) dan Pasar (Market) yang lebih dikenal dengan sebutan 6 M. Diantara ke enam faktor tersebut tenaga kerja yang paling memegang peranan terpenting dalam kegiatan perusahaan, hal ini karena tenaga kerja yang menjadi penggerak utama setiap faktor produksi yang mengendalikan keuangan, menyediakan bahan baku, mengoperasikan mesin dan menerapkan metode-metode kerja secara efektif serta dipengaruhi oleh perbedaan sifat, daya fikir, pendidikan dan keterampilan serta latar belakang kehidupan dalam masyarakat.

Oleh karena beragamnya perbedaan antar tenaga kerja itu sehingga mereka tidak dapat berdiri sendiri dalam melakukan kegiatannya dan harus berkerjasama dengan orang lain untuk melaksanakan tujuan yang diinginkan.

Kerjasama yang baik merupakan modal utama agar dapat menghasilkan tujuan akhir setiap individu pada perusahaan, dengan melibatkan seluruh tenaga kerja yang ada baik terhadap tenaga kerja tingkat bawah / buruh , staff menengah bahkan pihak manajemen dan komisaris. Perusahaan kecil tidak akan menjadi besar dan keuntungan tidak akan diperoleh bila tidak mendapatkan bantuan serta dukungan dari bawahan yang berkerja dengan mengerahkan tenaga yang mereka miliki . Mesin-mesin tidak akan berjalan serta metode-metode yang telah dirancang oleh pihak manajemen tidak akan berlaku bila tenaga kerja tidak mempunyai kemauan untuk melaksanakannya.

Begitu pentingnya tenaga kerja dalam kegiatan perusahaan sehingga menjadi tugas para pimpinan harus dapat memahami keinginan dan kebutuhan individu yang menjadi tenaga kerjanya sehingga dengan mudah dapat memberikan perintah dan melakukan kegiatan yang diinginkan .

Dari uraian diatas jelas bahwa betapa pentingnya sumber daya manusia dan harus dapat dipacu sedemikian rupa dengan memberikan motivasi-motivasi yang dapat menimbulkan semangat dan keinginan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut menjadi

## DAFTAR PUSTAKA

- Abi Sujak, Kepemimpinan Manajer, Cetakan ke-V, Rajawali Pers, Jakarta, 1990.
- Basir Bartos, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-I, Bumi Aksara , Jakarta, 1990
- Gisela Hagemann, Motivasi Untuk Pembinaan Organisasi, Penerjemah Ferry Try Nugroho, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta ,1993.
- Kate Keenan, Pedoman Manajemen Pemotivasian, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 1996.
- Les Donaldson dan Edward E. Schannell, Pengembangan Sumber Daya Manusia Panduan Bagi Pelatih Pemula, Penerjemah Moh. Ya'kub Sayuti & Eno Syafrudin, Cetakan I, Radar Jaya Offset, Jakarta, 1993.
- Muchdarsyah Sinungan, Produktivitas Apa Dan Bagaimana, Cetakan II, Penerbit Bumi Aksara, 1995
- Pandji Anoraga, Psikologi Kerja, Cetakan II, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1998.
- ..... dan Ninik Widyanti, Psikologi dalam Perusahaan, Cetakan II, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1993.
- Sondang P. Siagian, Teori Motivasi dan Aplikasinya, Cetakan ke II, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1995
- ....., Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-VIII, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 1999.
- T. Hani Handoko, Manajemen Edisi II, Cetakan keempat, BPFE Yogyakarta, 1991.
- Winarno Surakhmad, Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar dan Teknik Membuat Skripsi, Cetakan ke-VII, Penerbit Tarsito Bandung, 1992.