

**PENGARUH PENGHARGAAN TERHADAP PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. COCA COLA AMATIL INDONESIA
MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**SYAHRUL
NIM : 09 832 0011**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2013**

Judul Skripsi : Pengaruh Penghargaan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Medan

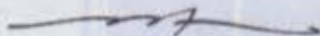
Nama Mahasiswa : SYAHRUL

No. Stambuk : 08 832 0011

Jurusan : Manajemen

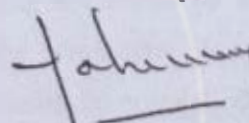
Menyetujui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(H. Miftahuddin, MBA)

Pembimbing II



(H. Syahriandy, SE, MSi)

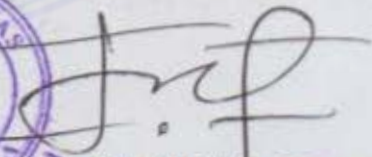
Mengetahui

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Affuddin, SE, MEc)

Tanggal Lulus :

2013

ABSTRAK

SYAHRUL, NPM. 098320011. "PENGARUH PENGHARGAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. COCA COLA AMATIL INDONESIA MEDAN". SKRIPSI 2013.

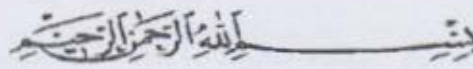
Penghargaan sebagai motivator yang tepat akan menimbulkan suasana kondusif atau berakibat pada produktivitas kerja yang lebih tinggi. Produktivitas kerja berarti seseorang yang berpandangan bahwa dalam bekerja hari ini hasilnya harus lebih baik dari pada hari kemarin, demikian pula hari esok harus lebih baik dari pada sekarang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah penghargaan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. populasi adalah seluruh karyawan pemasaran di PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Persero) Medan yang berjumlah 60 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pemasaran di PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Persero) Medan yang berjumlah 60 orang. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa pengamatan/*observasi* dan menyebarkan angket pada responden yang dijadikan sampel penelitian serta data sekunder dengan melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan masalah penelitian. Teknik analisis yang dipergunakan adalah analisa regresi linier sederhana dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows*.

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa Nilai $t_a > t_{sig}$ ($0,05 > 0,000$) sehingga dapat disimpulkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Medan.

Kata Kunci : Penghargaan, Produktivitas Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Syukur Alhamdulillah kita ucapkan kehadiran Allah S.W.T, berkat rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun dengan keterbatasan waktu, biaya, tenaga, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis menyelesaikan skripsi yang diberi judul "Pengaruh Penghargaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Coca Cola Amatil Indonesia Medan".

Penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini, maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan hati yang tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Alifuddin, SE. MSc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Heri Syahrial, SE. Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

4. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak H. Miflahuddin, MBA selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak H. Syahriandy, SE, Msi selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan membantu penulis dan memberikan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
8. Bapak Pimpinan PT.Coca Cola Amatil Indonesia Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
9. Buat sobatku dan juga buat teman-teman Manajemen yang telah memberikan saran dan motivasi hingga skripsi ini terselesaikan.
10. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga buat Ayahanda dan Ibunda yang dengan penuh kasih sayang membesarkan, mendoakan dan berkorban demi masa depan Ananda.

Wassalammu 'alaikum Wr.Wb

Medan, 2013
Penulis

(SYAHRUL)

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis.....	5
1. Pengertian dan Jenis-jenis Penghargaan.....	5
2. Alternatif Norma Pemberian Penghargaan.....	7
3. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam Pemberian Penghargaan	9
4. Hubungan Penghargaan Dengan Manager.....	10
5. Pengertian Produktivitas.....	11
6. Metode-Metode Pokok Pengukuran Produktivitas....	13
7. Beberapa Indikator Produktivitas Daya Guna Dalam Bekerja	13
B. Kerangka Konseptual	15
C. Hipotesis	16
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian	17
B. Populasi dan Sampel.....	18
C. Definisi Operasional.....	18
D. Jenis dan Sumber Data	19
E. Teknik Pengumpulan Data	20
F. Teknik Analisis Data.....	21

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	23
1. Deskripsi Perusahaan	23
2. Struktur Organisasi Perusahaan	28
3. Proses Produksi produk Coca-Cola	35
4. Pemberian Penghargaan.....	39
5. Penyajian Data Responden	41
6. Penyajian Data Angket Responden.....	42
B. Pembahasan.....	51
1. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	51
2. Uji Hipotesis	52
3. Koefisien Determinasi (R^2).....	52

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	54
B. Saran	55

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Konseptual	16
2. Struktur Organisasi PT. Coca Cola Amatil Indonesia Medan	34
3. Proses Produksi Coca-Cola	38



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Rincian Waktu Penelitian.....	17
2. Pemberian Tanda Jasa	40
3. Pemberian reward Non Finansial	40
4. Jenis Kelamin Responden	41
5. Usia Responden.....	41
6. Pendidikan Responden.....	42
7. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Penghargaan (X)	43
8. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	47
9. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	51
10. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	52
11. Koefisien Determinasi (R^2)	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Implikasinya, organisasi perlu senantiasa merekrut dan menyeleksi karyawan secara efektif. Selain itu organisasi juga berusaha untuk mempertahankan sumberdaya yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi akan berdampak negatif terhadap organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih karyawan baru.

Salah satu bentuk pemeliharaan sumber daya manusia adalah pemberian penghargaan. Karena dalam kenyataannya, hal yang memotivasi karyawan untuk bekerja adalah penghargaan. Penghargaan dapat memicu peningkatan produktivitas karena pada dasarnya penghargaan merupakan salah satu bentuk pengakuan yang diberikan kepada karyawan yang menunjukkan produktivitas maupun prestasi yang luar biasa. Penghargaan ini tidak mesti diwujudkan dalam bentuk finansial, misalnya bonus. Penghargaan bisa berbentuk pujian atau sanjungan sebagai ungkapan pengakuan atas prestasi yang dicapai. Penghargaan tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi.

Karyawan mengetahui penghargaan erat kaitannya dengan kinerja mereka, maka mereka akan komit terhadap pelaksanaan kinerja dan memiliki rasa kepemilikan terhadap setiap tindakannya. Biasanya jika karyawan dihargai secara baik atas kinerjanya, maka mereka akan mengembangkan rasa pencapaian/pemenuhan yang akan membuat bangga dalam pekerjaan mereka serta akan meningkatkan rasa kepemilikan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

Pemberian penghargaan harus dihubungkan secara langsung dengan tujuan pencapaian melalui cara yang sederhana mungkin, sehingga karyawan yang menerima segera dapat mengetahui berapa rupiah yang dia peroleh dari usahanya. Salah satu bentuk pemberian penghargaan yang efektif adalah pemberian insentif, dimana hasil kerja yang baik segera diberi insentif yang sesuai oleh perusahaan. Hal tersebut lebih efektif dibandingkan menunggu sampai saat pemberian bonus diakhir tahun ketika semua karyawan menerima.

Penghargaan sebagai motivator yang tepat akan menimbulkan suasana kondusif atau berakibat pada produktivitas kerja yang lebih tinggi. Produktivitas kerja berarti mental seseorang yang berpandangan bahwa dalam bekerja hari ini hasilnya harus lebih baik dari pada hari kemarin, demikian pula hari esok harus lebih baik dari pada sekarang.

Pemberian penghargaan yang memuaskan yang akan diterima karyawan dari perusahaan merupakan salah satu hal yang mendorong setiap orang ingin bekerja diperusahaan besar seperti halnya pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Medan yang merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyani & Rosidah, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Graha Ilmu, Jakarta.
- Atmosocprpto Kisdarto, 2005, **Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan**, Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Danini Sudarwan, 2006, **Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok**, Rineka Cipta, Jakarta.
- Gomes Faustino C., 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Aadi, Yogyakarta.
- Ghani A., Mohammad, 2008, **SDM Perkebunan Dalam Perspektif**, Ghafia Indonesia, Jakarta.
- Hartati, 2004, **Pengaruh Motivasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Dharma Deli Medan**.
- Mahsun, Muhammad, 2006, **Pengukuran Kerja Sektor Publik**, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2005, **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sastrohadwiryo Siswanto, 2005, **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007, **Pengembangan Kepribadian Pegawai**, Mandar Maju, Bandung.
- Simanjuntak, Payaman, 2007, **Prinsip dan Konsep Produktivitas**, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Penerbit LPFE-UI, Jakarta.
- Tanjung, Hendri & Arcep, Ishak, 2005, **Manajemen Motivasi**, Grasindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2005, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sri Yanti, 2007, **Pengaruh Reward Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Ramhutan Tanjung Morawa**.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat, pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini ditujukan untuk melengkapi data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Penghargaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Medan”** pada program Sarjana Ekonomi Universitas Medan Area.

1. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur : A. 20 – 25 Tahun (..... Tahun)
B. 26 – 30 Tahun (..... Tahun)
C. 31 – 35 Tahun (..... Tahun)
D. 36 – 40 (..... Tahun)
E. > 41 Tahun (..... Tahun)
3. Jenis Kelamin : A. Pria
B. Wanita
4. Pendidikan : A. SD
B. SMP
C. SLTA
D. Diploma
E. Sarjana (S – 1)
F. Pasca Sarjana

2. PETUNJUK PENGISIAN

Isilah lembar pertanyaan di bawah ini tanpa kecuali sesuai dengan pendapat Anda. Berikan tanda silang (X) pada kolom sebelah kanan sesuai dengan jawaban Anda. Keterangan pengisian lembar pertanyaan:

- | | |
|---------------------------|-------------------|
| STS = Sangat Tidak Setuju | TS = Tidak Setuju |
| RR = Ragu-Ragu | S = Setuju |
| SS = Sangat Setuju | |

No.	INDIKATOR VARIABEL	STS (1)	TS (2)	DR (3)	S (4)	SS (5)
A. DENGHAAR						
1.	Pem erian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan mem erikan motivasi kerja					
2.	Pimpinan saya belum pernah menegur karyawan dengan kata-kata kasar atau emosional					
3.	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya					
4.	Insentif yang saya terima telah sepadan dengan usaha atau prestasi saya dalam bekerja					
5.	Hubungan kerja sesama sejawat di perusahaan ini menyenangkan					
6.	Saya senang ekerja di perusahaan ini karena adanya jaminan pensiun hari tua					
7.	Saya memperoleh kesempatan untuk mengikuti diklat a ar kemampuan saya meningkat					
8.	Pengembangan karir di perusahaan ini bebas dari pe saingan yang tidak sehat					
9.	Perusahaan telah mmbe ikan program a uiansi (JAMSOSTEK) kepada para karyawan					
B. PRODUKTIVITAS KERJA						
1.	Tu as dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
2.	Saya melakukan pekerjaan dengan sun guh-sungguh karena pekerjaan ini penting bagi saya dan perusahaan					
3.	Kejujuran dan ketetapan karyawan sangat diutamakan dan mendapatkan perhatian pimpinan					
4.	Komitmen saya terhadap perusahaan akan tetap loyal atau setia setelah saya mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari perusahaan tempat saya ekerja					
5.	Saya selalu berusaha untuk datang ke tempat bekerja tepat pada waktunya					

6.	Pimpinan selalu menyetujui bila karyawan mengajukan surat izin karena sakit					
7.	Disiplin kerja yang berkaitan dengan ketepatan dan peraturan sudah dilaksanakan oleh para karyawan					
8.	Disiplin kerja saya yang berkaitan dengan absensi atau kehadiran cukup baik					
9.	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					

Terima kasih atas kerjasama Bapak/Ibu, semoga sukses dan lancar dalam segala urusan

