



**PERAN MANAJER DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN PT. KIRANA SAPTA PANOMPUAN JAE  
ANGKOLA TIMUR TAPANULI SELATAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana (S. Sos) Dalam Bidang  
Ilmu Bimbingan dan Konseling Islam*

**Oleh:**

**ADELINA HARAHAH**  
**NIM. 17 302 00003**

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM**

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN**

**2022**



**PERAN MANAJER DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN PT. KIRANA SAPTA PANOMPUAN JAE  
ANGKOLA TIMUR TAPANULI SELATAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana (S. Sos) Dalam Bidang  
Ilmu Bimbingan dan Konseling Islam*

**Oleh:**

**ADELINA HARAHAHAP**  
**NIM. 17 302 00003**

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM**

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**

**PADANGSIDIMPUAN**

**2022**



**PERAN MANAJER DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN PT. KIRANA SAPTA PANOMPIAN JAE  
ANGKOLA TIMUR TAPANULI SELATAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana (S. Sos) Dalam Bidang  
Ilmu Bimbingan dan Konseling Islam*

**Oleh:**

**ADELINA HARAHAP**  
**NIM. 17 302 00003**

**PEMBIMBING I**

**Drs. Kamaluddin, M. Ag.**  
**NIP. 196511021991031001**

**PEMBIMBING II**

**Fauzi Rizal, S.Ag., M.A.**  
**NIP. 197305021999031003**

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN**

**2022**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Jalan Tengku Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Hal : Skripsi  
an. **Adelina Harahap**  
lampiran : 6 (enam) Exemplar

Padangsidimpuan, 17 Maret 2022  
Kepada Yth:  
Bapak Dekan FDIK  
IAIN Padangsidimpuan  
Di:  
Padangsidimpuan

Assalamu alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n **Adelina Harahap** yang berjudul **“PERAN MANAJER DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. KIRANA SAPTA PANOMPUAN JAE ANGKOLA TIMUR TAPANULI SELATAN”**.

Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Ilmu Bimbingan Konseling Islam pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi IAIN Padangsidimpuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudari tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggung jawabkan skripsinya ini.

Dengan demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya, diucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wr.Wb.

PEMBIMBING I

Drs. Kamaluddin M.Ag.  
NIP. 196511021991031001

PEMBIMBING II

Fauzi Rizal, S.Ag., M.A.  
NIP.197305021999031003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km 4,5Sihitang Padangsidimpuan 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

---

**SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini.

Nama : ADELINA HARAHAP

NIM : 1730200003

Fakultas/Prodi : FDIK/BKI

Judul Skripsi : Peran Manajer Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT.  
Kirana Saptia Panompuan Jae Angkola Timur Tapanuli Selatan.

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya serahkan ini adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri. Sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan oleh orang lain dalam skripsi saya ini kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Padangsidimpuan, 03 Januari 2022

g menyatakan  
  
**ADELINA HARAHAP**  
**NIM. 17 302 00003**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km 4,5Sihitang Padangsidimpuan 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ADELINA HARAHAAP  
Nim : 1730200003  
Jurusan : Bimbingan Konseling Islam  
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (Non Exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Peran Manajer Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae Angkola Timur Tapanuli Selatan”**. Dengan Hak Bebas Royaltis Non Eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/ memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidimpuan

tanggal 03 Januari 2022

Menyatakan,



**ADELINA HARAHAAP**  
**NIM. 17 302 00003**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Jalan Tengku Rizal Nurdin Km 4,5Sihitang 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI  
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

Nama : Adelina Harahap  
NIM : 17 302 00003  
Judul skripsi : PERAN MANAJER DALAM MENINGKATKAN  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. KIRANA SAPTA  
PANOMPUAN JAE ANGKOLA TIMUR TAPANULI  
SELATAN

**Ketua**

**Risdawati Siregar, M.Pd  
NIP. 19760322003122001**

**Sekretaris**

**Fauzi Rizal, S.Ag., M.A  
NIP. 197305021999031003**

**Anggota**

**Risdawati Siregar, M.Pd  
NIP. 19760322003122001**

**Fauzi Rizal, S.Ag., M.A  
NIP. 197305021999031003**

**Dr. H. Armyn Hasibuan, M.Ag  
NIP. 196209241994031005**

**Drs. Kamaluddin, M.Ag  
NIP. 196511021991031001**

**Pelaksanaan Sidang Munaqasyah:**

Di : Padangsidimpuan  
Tanggal : 08 Februari 2022  
Pukul : 08.30 WIB s/d Selesai  
Hasil/Nilai : 71,5 (B)  
Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) : 3,74  
Predikat : PUJIAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Jalan Tengku Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

---

**PENGESAHAN**

Nomor: 37/ /In.14/F.4c/PP.00.9/03/2022

Skripsi Berjudul : PERAN MANAJER DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI  
KERJA KARYAWAN PT. KIRANA SAPTA PANOMPUAN JAE  
ANGKOLA TIMUR TAPANULI SELATAN

Ditulis oleh : ADELINA HARAHAHAP  
NIM : 17 302 00003  
Program Studi : Bimbingan Konseling Islam

Telah diterima untuk memenuhi salah satu tugas  
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar  
**Sarjana Sosial (S.Sos)**

Padangsidimpuan, 15 Maret 2022

Dekan



Dr. Ali Sati, M.Ag

NIP.196209261993031001

## ABSTRAK

**NAMA : ADELINA HARAHAAP**  
**NIM : 17 302 00003**  
**JUDUL : PERAN MANAJER DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. KIRANA SAPTA PANOMPIUAN JAE ANGKOLA TIMUR TAPANULI SELATAN.**

Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk mencapai suatu keinginan dalam mencapai tujuan. Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana etos kerja karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae. Bagaimana peran manajer dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui etos kerja karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae Angkola Timur Tapanuli Selatan dan mengetahui peran manajer dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae Angkola Timur Tapanuli Selatan.

Untuk mengetahui hasil penelitian ini, maka peneliti menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif (menggambarkan dengan kata-kata secara sistematis hasil penelitian yang ditemukan di lapangan untuk menarik kesimpulan). Data dalam penelitian ini di peroleh melalui metode wawancara, dokumentasi dan observasi. Sumber data yang di butuhkan yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Analisis data yang di gunakan peneliti adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Teknik uji keabsahan data yang di gunakan peneliti yaitu ketekunan pengamatan dan triangulasi.

Ukuran meningkat dalam penelitian ini dilihat setelah adanya motivasi manajer kepada karyawan, sebelum adanya motivasi dari manajer proses kerja karyawan itu biasa-biasa saja tetapi, setelah adanya motivasi dari manajer maka proses kerja karyawan meningkat menjadi lebih baik, yang awalnya hanya mencapai 80 ton sehari, dan setelah adanya motivasi maka proses kerja karyawan meningkat mencapai 96 ton.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti menyimpulkan bahwa peran manajer dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae itu menggunakan metode bimbingan *chore*. Manajer memberikan motivasi kepada karyawan ketika apel pagi selama tiga kali dalam seminggu yang dilakukan secara per group atau per shift. Dan hasil dari tindakan manajer dalam meningkatkan motivasi kerja adalah karyawan menjadi lebih giat bekerja, disiplin dan juga menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik sebagaimana mestinya. Evaluasi yang dilakukan manajer terhadap karyawan itu melalui CCTV, dan hasilnya itu berjalan dengan lancar.

**Kata kunci : Peran, Manajer, Motivasi Kerja.**

## KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya pada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang selalu menjadi dambaan umat, pimpinan sejati dan pengajar yang bijaksana.

Alhamdulillah dengan karunia dan hidayah-Nya penulis berhasil menyelesaikan skripsi dengan judul “Peran Manajer Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae Angkola Timur Tapanuli Selatan” dapat di selesaikan dengan baik.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan dan hambatan yang disebabkan keterbatasan referensi yang relevan dengan pembahasan dalam penelitian ini dan masih minimnya ilmu pengetahuan yang penulis miliki. Namun berkat hidayah-Nya serta bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Pada kesempatan ini dengan sepenuh hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag selaku Rektor IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Erawadi, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, dan Bapak Dr. Anhar, MA selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum,

Perencanaan dan Keuangan, Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Ali Sati, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, serta Bapak Dr. Mohd. Rafiq, MA selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, dan Bapak Drs. H. Agus Salim Lubis, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Sholeh Fikri, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.
3. Ibu Maslina Daulay M.A selaku Ketua Prodi Bimbingan Konseling Islam dan seluruh Bapak dan Ibu Civitas Akademik IAIN Padangsidempuan yang telah banyak membantu penulis saat menjalani kuliah dan menyusun skripsi ini.
4. Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag selaku Pembimbing I dan Bapak Fauzi Rizal, S. Ag., M.A selaku Pembimbing II yang telah bersedia dengan tulus untuk membimbing, mendorong dan mengarahkan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi, S. Ag., S.S., M.Hum., selaku Kepala Perpustakaan IAIN Padangsidempuan yang telah memberikan izin dan layanan perpustakaan yang di perlukan selama penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen IAIN Padangsidempuan yang telah membimbing, mendidik, memberikan ilmu pengetahuan selama

perkuliahan, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.

7. Kepada bapak Zulfahmi Lubis selaku Kasie Personalia & Umum PT. Kirana Sapta Panompuan Jae Angkola Timur Tapanuli Selatan yang sudah membantu penulis dalam mendapatkan informasi terkait skripsi ini.
8. Teristimewa kepada Ayahanda ( Sutan Harahap) dan Ibunda (Nur Hotifa Pasaribu) tercinta, yang sudah mendidik, mengasuh penulis sehingga dapat melanjutkan program S1 dan selalu memberikan do'a, menyemangati, dan dukungan serta memberikan bantuan moril dan materil kepada penulis sampai skripsi ini selesai. Semoga ayah dan ibu selalu dalam lindungan Allah SWT.
9. Kakanda Gembira Harahap dan Sahara Harahap S.Pd yang telah memberikan dukungan dan nasehat penuh kepada penulis dalam menjalani kehidupan yang lebih baik kedepannya serta dalam menyelesaikan studi ini. Terimakasih juga kepada Adikku (Rofiil Harahap) dan segenap keluarga besar semuanya yang selalu mendo'akan penulis untuk penyelesaian skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat yang terkait dalam penulisan skripsi ini terutama kepada Nurma Siti Hasibuan, Hartati Siregar S.Sos, Epi Juliana Nst, Nidaul Hasanah Hasibuan dan Rekan seperjuangan di Prodi Bimbingan Konseling Islam (BKI) angkatan 2017, dan teman-teman lainnya yang tidak dapat di sebutkan namanya satu persatu, yang telah

memberikan motivasi serta dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT jualah peneliti serahkan segalanya, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidimpuan, Januari 2022

**ADELINA HARAHA**  
**NIM: 17 302 00003**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN DEKAN FDIK</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah .....	11
C. Batasan Istilah .....	11
D. Rumusan Masalah .....	13
E. Tujuan Penelitian .....	13
F. Manfaat Penelitian .....	13
G. Sistematika Pembahasan .....	14

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

1. Pengertian Peran.....	16
2. Pengertian Manajer .....	17
3. Peran Manajer .....	19
4. Peningkatan .....	20
5. Motivasi .....	21
6. Kebutuhan dan Motivasi .....	30
7. Teori- Teori Motivasi .....	31
8. Jenis- Jenis Motivasi .....	33
9. Fungsi Motivasi .....	35
10. Pandangan Islam Terhadap Motivasi .....	36
11. Penelitian Terdahulu .....	38

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	40
B. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	40
C. Subjek Penelitian / Informan penelitian.....	41
D. Sumber Data .....	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	45
G. Teknik Uji Keabsahan Data .....	46

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

A. Temuan Umum .....	48
B. Temuan Khusus.....	56
1. Etos Kerja Karyawan .....	56
2. Peran Manajer Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan .....	60
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	82

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	87
B. Saran.....	88

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **RANCANGAN PENELITIAN**

### **PEDOMAN OBSERVASI**

### **PEDOMAN WAWANCARA**

### **STRUKTUR ORGANISASI PT. KIRANA SAPTA PANOMPIAN JAE**

### **STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) PT. KIRANA SAPTA**

### **DOKUMENTASI**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Salah satu penentu maju mundurnya sebuah perusahaan atau kantor tergantung kepada seorang pimpinan atau manajer, bagaimana dia mengarahkan karyawan atau pegawainya serta meningkatkan etos kerja bawahannya. Pengelolaan aktivitas setiap organisasi harus benar-benar tepat agar tujuan organisasi yang telah di rencanakan dapat tercapai secara maksimal. Karena setiap aktivitas organisasi tidak terlepas dari SDM (sumber daya manusia).

Peranan manajer sangat penting untuk mengembangkan berbagai potensi sumber daya manusia dengan organisasi agar mampu diintegrasikan secara efektif dan efisien. Hal ini juga menggambarkan semakin meningkatnya kebutuhan akan sumber daya manusia terutama yang memiliki etos kerja yang tinggi. Semua perusahaan atau organisasi, baik yang berbentuk badan usaha swasta, badan usaha yang berbentuk publik maupun lembaga sosial kemasyarakatan, tentu mempunyai suatu tujuan yang merupakan motivasi berdirinya perusahaan atau organisasi tersebut.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan Perspektif Sains dan Islam* (Medan: Perdana Publising, 2015), hlm. 187.

Peran pemimpin di suatu perusahaan di antaranya adalah memberikan motivasi dan pengawasan kepada karyawan dengan tujuan agar mencapai tujuan yang ingin di capai.<sup>2</sup> Kepemimpinan (*Leading*) merupakan pengaruh untuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Memimpin berarti menciptakan budaya dan nilai bersama dengan mengomunikasikan tujuan kepada karyawan agar memiliki kinerja dengan tingkat yang lebih tinggi.<sup>3</sup>

Untuk lebih memaksimalkan peran manajer, maka harus dapat memotivasi kinerja karyawannya dengan mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini di harapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.<sup>4</sup>

Kerja adalah aktivitas yang di lakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas, atau juga sesuatu yang di rencanakan. Disisi lain, makna kerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengarahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukkan dunia dan

---

<sup>2</sup> Ramadhan Alfalaqul Mardin, dkk, *Analisis Peran Pemimpin Dalam Memotivasi Dan Mengawasi Karyawan* (Studi Pada PT. Citra Perdana Kendedes Malang), dalam *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Fisip Universitas Brawijaya* Vol 31, 2016.

<sup>3</sup> Richard L. Daft, *Manajemen Edisi Enam*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), hlm. 8-9.

<sup>4</sup> Martoyo, *Kepemimpinan Yang Efektif*, (Yogyakarta: UGM, 2000), hlm. 176.

menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khoirul ummah*) atau dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.

Setiap individu yang bekerja dalam organisasi terdorong karena adanya kehendak atau sesuatu yang untuk di capai dalam memenuhi kebutuhan. Sesuatu yang mendorong seseorang itulah sebagai wujud yang mendasar dari motivasi. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang di inginkan. Chung dan Meggison menyatakan bahwa "*motivation is defined as/goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal it is closely performance*". Artinya: Motivasi didefinisikan sebagai perilaku yang diarahkan pada tujuan. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan motivasi juga berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan.

Barelson dan Stainer mendefenisikan motivasi sebagai "*all those inner striving conditions varioulsy described as wishes, desire, need, drives, and the like*". Dengan demikian motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta: 2017), hlm. 191.

Sedangkan menurut Santoso Saroso motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang di arahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*). Motivasi di artikan sebagai kemampuan seorang manajer atau pemimpin dalam memberikan sebuah kegairahan, kegiatan dan pengertian, sehingga para anggotanya mampu untuk mendukung dan bekerja secara ikhlas untuk mencapai tujuan organisasi sesuai tugas yang di bebaskan kepadanya. Dengan demikian, motivasi merupakan dinamisator bagi para elemen dakwah yang secara ikhlas dapat merasakan, bahwa pekerjaan itu dalah kewajiban yang harus di laksanakan. Dengan kata lain bahwa motivasi adalah memberikan semangat atau dorongan kepada para pekerja untuk mencapai tujuan bersama dengan cara memenuhi kebutuhan dan harapan mereka serta memberikan sebuah penghargaan (*reward*).<sup>6</sup>

Dalam pandangan Islam, kebutuhan manusia bukan hanya membutuhkan keamanan atau juga rasa cinta dan kasih sayang, harga diri serta aktualisasi diri, tetapi, ada kebutuhan spritual yang tidak dapat di capai seseorang, yaitu bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna, bahkan hadis menjelaskan tentang pentingnya bekerja di dalam Islam.

---

<sup>6</sup> Santoso Saroso, *Menguasai SPSS 21 di Era Informasi* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2013), hlm. 123.

حَدَّثَنَا مُعَلَّى بْنُ أَسَدٍ حَدَّثَنَا وَهَيْبٌ عَنْ هِشَامٍ عَنْ أَبِيهِ عَنِ الزُّبَيْرِ بْنِ  
 الْعَوَّامِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ لِأَنْ يَأْخُذَ  
 أَحَدُكُمْ أَحْبَلًا فَيَأْخُذَ حُزْمَةً مِنْ حَطَبٍ فَيَبِيعَ فَيَكْفَى اللَّهُ بِهِ وَجْهَهُ خَيْرٌ  
 مِنْ أَنْ يَسْأَلَ النَّاسَ أُعْطِيَ أَمْ مُنِعَ.

Artinya: "Telah menceritakan kepada kami Mu'allaa bin Asad telah menceritakan kepada kami Wuhaib dari Hisyam dari ayahnya dari Az Zubair bin Al 'Awwam r.a dari Nabi SAW bersabda: "Sungguh seorang dari kalian yang mengambil talinya lalu dia mencari seikat kayu bakar dan dibawa dengan punggungnya kemudian dia menjualnya lalu Allah SWT mencukupkannya dengan kayu itu lebih baik baginya daripada dia meminta-minta kepada manusia, baik manusia itu memberinya atau menolaknya".<sup>7</sup>

Seperti hadis di atas Rasulullah SAW mengutarakan bahwa orang yang pergi ke gunung dengan membawa seutas tali untuk mencari kayu bakar yang kemudian ia jual, maka apa yang di hasilkan dari menjual kayu bakar itu lebih baik daripada ia meminta-minta kepada sesama manusia. Makna dari hadis di atas ialah menjelaskan betapa niat yang disertai dengan keikhlasan itulah inti sebenarnya dalam kehidupan dan pekerjaan manusia. Alangkah baiknya kalau umat Islam hari ini, dapat bergerak dan

---

<sup>7</sup> Al Imam Abi Abdullah Muhammad Bin Ismail Bin Ibrahim Bin Mughiroh Bin Bardizbah Al Bukhori Al Ju'fi, *Fathul Bari Bisyari Shahih Al Bukhori Terjemah Kitab Al- Lu'lu Wal Marjan* Syekh Muhammad Fu'ad Abdul Baqi, Shahih Bukhori Juz III (Semarang: Asy-Syifa, 1992), hlm. 210.

bekerja dengan tekun dan mempunyai tujuan yang satu, yaitu *mardatillah* (keridhoan Allah) itulah yang di cari dalam semua urusan.

Motivasi sebagai sesuatu yang di rasakan sangat penting, akan tetapi ia juga sulit di rasakan, karena di sebabkan oleh beberapa alasan yaitu: motivasi di katakan penting, karena berkaitan dengan peran pemimpin yang berhubungan dengan bawahannya. Setiap pemimpin harus bekerja sama melalui orang lain atau bawahannya, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahannya. Motivasi yang sulit, tidak bisa di amati sendiri dan di ukur secara pasti. Karena untuk mengukurnya, berarti harus mengkaji lebih jauh tentang perilaku masing-masing individu.<sup>8</sup>

Bekerja keras untuk menghasilkan karya nyata dalam suatu hal yang di pandang terpuji dan di wajibkan dalam Islam. Dengan demikian dapat di rumuskan bahwa kerja itu mengandung hakikat sebagai pengabdian pada ilahi, yang mempunyai nilai serta dengan ibadah. Akibatnya sikap muslim terhadap kerja adalah positif, wajib, tekun, rapi, jujur, rasional, sedia maju / berbuat baik, tepat waktu, berpandangan masa depan dalam arti kepada hasil yang baik, kreatif dalam menggunakan peluang, mau bekerja sama, kerja keras dan disiplin.

---

<sup>8</sup> *Ibid.*, hlm. 192.

Karyawan dalam sebuah perusahaan, memiliki peran yang sangat penting karena dapat menghasilkan nilai tambahan untuk perusahaan, maka seorang karyawan bertujuan untuk membantu memperlancar produktivitas dan memaksimalkan kinerja serta memanfaatkan waktu secara efektif, artinya perusahaan membutuhkan kinerja karyawan dan begitu juga dengan karyawan yang membutuhkan perusahaan, keduanya saling menguntungkan satu sama lain. Oleh karena itu, seorang karyawan di tuntut untuk memiliki etos kerja yang tinggi, sehingga memberikan dampak hasil yang maksimal bagi perusahaannya. Hal ini di karenakan di tengah globalisasi ekonomi dunia dan kondisi internasional serta eksternal yang senantiasa berubah dengan cepat, persaingan yang semakin berat, sudah tentu di perlukan kemampuan yang prima untuk mencapai tujuan yang di harapkan.

Seorang manajer yang baik di tuntut untuk dapat memotivasi dirinya sendiri, tetapi juga harus memotivasi pada bawahannya. Hal ini di maksudkan untuk meningkatkan kerja karyawan sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya. Pemberian motivasi ini merupakan salah satu tanggung jawab dari pemimpin untuk meningkatkan kerja karyawan. Dengan kerja yang baik maka pekerjaan akan cepat terselesaikan. Indikator motivasi menurut Hasibuan adalah pekerjaan itu sendiri, pengakuan orang lain, tanggung

jawab, gaji, hubungan rekan kerja dan kondisi kinerja.<sup>9</sup> Dengan dilakukannya peran manajer atau pemimpin dan memotivasi kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

Manajer atau pemimpin yang berlaku positif juga dapat mempengaruhi anak buahnya agar berlaku positif, termasuk dalam hal kedisiplinan. Namun manajer atau pemimpin yang tidak disiplin akan dapat merusak moral dan disiplin karyawan yang sudah tertanam. Maka untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu adanya keteladanan seorang pemimpin. Keteladanan manajer mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam rangka menegakkan kedisiplinan karyawan, sebab manajer atau pemimpin merupakan panutan dan sorotan bawahannya.

Motivasi kerja karyawan PT. Kirana Sapta, ada peningkatan dalam kerja atau produksi meningkat, kehadiran kerja meningkat, karena adanya motivasi kerja karyawan, maka disiplin kerja meningkat otomatis produksi kerja pun akan meningkat. Dengan adanya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka karyawan pun lebih semangat dalam melakukan pekerjaan.<sup>10</sup> Melihat dari kuantitas kerja karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae bahwa sebelum diberikannya motivasi kerja karyawan juga bagus dan mengikuti program yang ada di perusahaan tetapi setelah

---

<sup>9</sup> Melayu Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 92.

<sup>10</sup> M. Amin, Ponimin dan Welly Le, Manajer Pabrik, Kantor, Pembelian PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 4 Januari 2021.

di berikannya motivasi maka kuantitas kerja karyawan lebih meningkat dari sebelumnya, awal bulan hasil dari kerja karyawan itu mencapai 2.054 ton, sedangkan dibulan kedua hasil mencapai 2.080 ton dan dibulan ketiga juga hasil kerja karyawan tetap mencapai 2.080 ton dan ini diakibatkan karena adanya motivasi atau bimbingan dari manajer kepada karyawan.

Temuan pertama motivasi itu seperti metode ceramah yang membahas tentang kinerja karyawan, disiplin kerja, semangat kerja karyawan, dan juga insentif di berikan kepada karyawan setiap bulan dan ada yang menerima sekali dalam dua minggu yaitu yang di bagian timbor para karyawan menerima sekali dalam dua minggu. Dan sedangkan di bagian yang lain insetif itu sekali sebulan dengan adanya insetif, karyawan akan merasa lebih termotivasi mengerjakan tugas, bahkan walau di luar kerja.

Etos kerja di dalam perusahaan PT. Kirana Sapta bagus dan produktivitas kerja karyawan pun meningkat dan hasil yang di dapatkan pun bagus, karena etos kerja karyawan seperti dibagian manajer pabrik yaitu bagian produksi mempunyai target yang harus dicapai, seperti 7 ton perjam, dimana dalam sehari itu harus mencapai 56 ton, dan jika tidak mencapai target maka akan di sampaikan di papan informasi dan di tuliskan kendala apa yang terjadi sehingga tidak mencapai target. Dan biasanya kendala yang di hadapi ketika tidak mencapi target yaitu melihat situasi dan kondisi bahan baku yang ada, jika bahan baku tersebut bagus maka target pun akan tercapai dan begitu juga sebaliknya. Sedangkan, di

bagian manajer pembelian dan kantor itu tidak ada terget yang ingin di capai hanya saja bekerja sehari dan tetap menjalankan peraturan dan budaya yang sudah ada di dalam perusahaan.

Etos kerja karyawan meningkat karena adanya dorongan dan arahan yang di berikan manajer kepada karyawan, dan etos kerja karyawan di katakan meningkat itu di lihat dari hasil kerja karyawan setiap hari seperti bagian produksi (membungkus getah), press packing (barang setengah jadi), milling, penjemuran, bengkel, membersihkan kotoran, mencuci troli, carter (menggiling getah sampai kecil-kecil), mangarata (memanggang getah), menimbang, memotong getah, mengisi pemetihan atau mengisi box getah dan semua tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepada karyawan.

Motivasi di berikan kepada karyawan itu ketika apel pagi tiga kali dalam seminggu dan di lakukan secara per grouf atau per shift dengan menggunakan metode bimbingan atau *chore*.<sup>11</sup> Mengingat pentingnya peran manajer dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, maka peneliti tergerak untuk melakukan penelitian di PT. Kirana Sapta Panompuan Jae Angkola Timur Tapanuli Selatan.

---

<sup>11</sup> Observasi PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, 5 Januari 2021.

Berdasarkan uraian di atas tentang pentingnya pemberian suatu motivasi dan disiplin kerja untuk menunjang tercapainya tujuan bagi perusahaan atau organisasi, maka peneliti tertarik untuk memberi judul **“PERAN MANAJER DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. KIRANA SAPTA PANOMPUAN JAE ANGKOLA TIMUR TAPANULI SELATAN.”**

#### **A. Batasan Masalah**

Batasan masalah untuk menyelesaikan proposal ini agar tidak terjadinya penyimpangan dan menghindari dari meluasnya pembahasan yang seharusnya di teliti, maka penulis membuat batasan masalah sebagai berikut yaitu: Peran Manajer Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Kirana Sapta Panompuan Jae Angkola Timur Tapanuli Selatan.

#### **B. Batasan Istilah**

Agar tidak terjadi kesalahpahaman pengertian dalam memahami judul penelitian ini, maka peneliti membuat batasan istilah sebagai berikut:

1. Istilah peran dalam “Kamus Besar Bahasa Indonesia perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh seorang yang berkedudukan di masyarakat”.<sup>12</sup> Peran yang dimaksud dalam penulis adalah tindakan manajer dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Manajer adalah seseorang yang pekerjaannya memerlukan dia untuk merencanakan, mengorganisasi, memberi motivasi, dan mengawasi

---

<sup>12</sup> *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hlm. 1006.

pekerjaan dari orang-orang lain.<sup>13</sup> Manajer yang dimaksud dalam penulis adalah memberikan contoh yang baik ataupun sebagai panutan bagi karyawannya, dan memberikan motivasi dan arahan agar kualitas kerja karyawan lebih efektif.

3. Peningkatan adalah berasal dari tingkat yang berarti, upaya, menaikkan, mempertinggi, cara proses, perbuatan meningkatkan kualitas sesuatu (produk dll).<sup>14</sup> Peningkatan yang dimaksud dalam penulis adalah suatu usaha untuk menaikkan sesuatu dari yang lebih rendah ketingkat yang lebih tinggi upaya memaksimalkan sesuatu ketingkat yang lebih sempurna.
4. Motivasi adalah sebuah dorongan, hasrat ataupun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-cita dan tujuan tertentu.<sup>15</sup> Samsuddin, sebagaimana kutipan Emilda Sulasmi, menyatakan motivasi adalah “proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok agar mereka dapat melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”.<sup>16</sup> Motivasi yang dimaksud dalam penulis adalah suatu dorongan, keinginan yang diberikan kepada karyawan supaya semangat dalam melakukan pekerjaannya.

---

<sup>13</sup> Syamsul Arifin, *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 1.

<sup>14</sup> Hasan Alwi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), hlm. 1198.

<sup>15</sup> Emilda Sulasmi, *Manajemen dan Kepemimpinan* (Depok: Rajawali Pers, 2020), hlm. 89.

<sup>16</sup> *Ibid.*, hlm. 90.

5. Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor perusahaan) dengan mendapat gaji (upah).<sup>17</sup> Karyawan yang dimaksud dalam penulis adalah seseorang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis membuat suatu rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana etos kerja karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae Angkola Timur Tapanuli Selatan?
2. Bagaimana peran manajer dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae Angkola Timur Tapanuli Selatan?

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae Angkola Timur Tapanuli Selatan.
2. Untuk mengetahui peran manajer dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae Angkola Timur Tapanuli Selatan.

### **E. Manfaat Penelitian**

Dari berbagai hal yang telah dipaparkan tersebut, maka realisasi dari penelitian ini manfaatnya adalah secara teoritis dan praktis yakni:

---

<sup>17</sup> *Ibid.*, hlm 95.

1. Secara Teoritis
  - a. Memperkaya khazanah kajian keilmuan khususnya Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi.
  - b. Menambah pengetahuan dan wawasan peneliti tentang Peran Manajer Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae Angkola Timur Tapanuli Selatan.
2. Secara Praktis
  - a. Merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Bimbingan Konseling Islam (S.Sos) dalam Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi.
  - b. Sebagai bahan perbandingan kepada peneliti lain yang ingin membahas pokok masalah yang sama.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Dalam penulisan proposal ini untuk mempermudah memahami proposal, maka penulis membagi isi proposal dari V bab (lima bab). Adapun sistematikanya adalah sebagai berikut:

Bab I membahas tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, batasan masalah, batasan istilah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II membahas tentang landasan teori yang terdiri dari pengertian peran, pengertian manajer, peran manajer, motivasi, kebutuhan dan motivasi, teori-teori motivasi, jenis-jenis motivasi, fungsi motivasi,

pandangan Islam terhadap motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, manfaat motivasi kepada karyawan, penelitian terdahulu.

Bab III membahas tentang metodologi penelitian yang terdiri dari waktu dan lokasi penelitian, jenis dan pendekatan penelitian, subjek penelitian / informan penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data, teknik uji keabsahan data.

Bab IV adalah hasil penelitan yang membahas deskripsi hasil penelitian (temuan umum dan temuan khusus) dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V adalah Penutup yang terdiri dari kesimpulan, dan Saran-saran. Kemudian di akhiri daftar pustaka.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 1. Pengertian Peran

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia peran adalah seperangkat tingkat yang diharapkan dan di miliki oleh orang yang memiliki kedudukan di masyarakat.<sup>18</sup> Peran berasal dari bahasa Indonesia yaitu *ikhtiar* untuk mencapai sesuatu yang dimaksud, memecahkan masalah dan mencari jalan keluar,<sup>19</sup> sedangkan peranan merupakan tindakan yang di lakukan oleh seorang dalam suatu peristiwa. Dan bentuk-bentuk peran bisa menghiraukan, memperhatikan, mengarahkan, membimbing, dan ikut bertanggung jawab atas kehidupannya sehari-hari maupun rohani. Pengertian peran oleh Soekanto adalah apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka ia menjalankan suatu peran.<sup>20</sup>

Sebagaimana dikutip oleh Goffman, menyatakan bahwa perwujudan peran dari sudut yang lain. Ia memperkenalkan istilah permukaan (*Front*), yaitu untuk menunjukkan perilaku-perilaku tertentu yang di ekspresikan secara khusus agar orang lain mengetahui dengan jelas peran si pelaku. Misalnya, seorang profesor meletakkan rak penuh

---

<sup>18</sup> Departemen Pendidikan Nasional RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 1122.

<sup>19</sup> *Ibid.*, hlm. 1124.

<sup>20</sup> Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 243.

buku-buku ilmiah di ruang tamunya. Dengan begitu, tamu-tamunya akan mendapat kesan tentang apa dan bagaimana peran seorang profesor itu.<sup>21</sup>

## 2. Pengertian Manajer

Manajer adalah seseorang yang pekerjaannya memerlukan dia untuk merencanakan, mengorganisasi, memberi motivasi, dan mengawasi pekerjaan dari orang-orang lain. Manajer adalah seorang pemikir dan konseptual (*the manager is a conceptual thinkers*). Artinya, seorang manajer harus bisa menganalisis, dan mampu berpikir hal-hal yang positif tentang berbagai masalah melalui pemecahan yang fleksibel, serta mampu berpikir secara abstrak dan menyeluruh.<sup>22</sup>

Manajer pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan manajer atau pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Karena pada intinya, manajemen merupakan serangkaian kegiatan yang di laksanakan oleh manajer untuk mengarahkan dan menggerakkan segala sumber daya untuk mencapai tujuan secara objektif dan efisien.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Sarlito Wirawan Sarwono, *Teori-Teori Psikologi Sosial* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 219.

<sup>22</sup> Syamsul Arifin, *Op. Cit.*, hlm. 3.

<sup>23</sup> *Ibid.*, hlm. 4.

Tugas-tugas manajer sebagai berikut:

- a. Manajer bekerja melalui orang lain
- b. Manajer memadukan dan menyeimbangkan tujuan-tujuan yang saling bertentangan dan menetapkan prioritas-prioritas
- c. Manajer bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan
- d. Manajer harus berfikir secara analisis dan konseptual
- e. Manajer adalah seorang mediator
- f. Manajer adalah seorang politisi
- g. Manajer adalah seorang diplomat
- h. Manajer mengambil keputusan-keputusan sulit<sup>24</sup>

Secara umum setiap manajer atau pemimpin dalam organisasi apapun, memiliki tanggung jawab pokok, yakni membantu anggota-anggota lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dan manajer dapat diartikan sebagai pemimpin, seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan (khususnya disatu bidang), sehingga mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya satu atau beberapa tujuan.

Seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, atau mengontrol usaha upaya orang lain, atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi.

---

<sup>24</sup> Irine Diana Sari Wijayanti, *Manajemen*, (Jogjakarta: Mitra cendikia Press, 2008), cet pertama, hlm. 4.

Seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas persuasifnya, dan akseptensi (penerimaan) secara sukarela oleh pengikutnya.

### 3. Peran Manajer

Manajer mempunyai peranan yang sangat besar dalam suatu perusahaan. Peranan manajer timbul karena pemimpin memahami bahwa ia bekerja tidak hanya sendiri, karena di sekitarnya terdapat bermacam-macam lingkungan yang berlainan yang memerlukan integrasi.

Sedangkan tugas bagi seorang pemimpin dalam sebuah organisasi itu menurut Stoner di klasifikasikan menjadi beberapa macam, yaitu:

- a) *The manager assumes responsibility*, seorang manajer memikul tanggung jawab.
- b) *The manager must balance competing goal*, manajer harus mampu menciptakan keseimbangan dalam rangka mencapai berbagai tujuan.
- c) *The manager is a conceptual thinkers*, artinya seorang manajer harus bisa menganalisis, dan mampu berpikir hal-hal yang positif tentang berbagai masalah melalui pemecahan yang fleksibel.
- d) *The manager work with through other people*, manajer bekerja melalui orang lain.

#### 4. Peningkatan

Peningkatan berasal dari tingkat yang berarti, upaya, menaikkan, mempertinggi, cara, proses, perbuatan meningkatkan kualitas sesuatu. Peningkatan adalah menaikkan derajat, menaikkan taraf, mempertinggi dan memperbanyak produksi.<sup>25</sup>

Peningkatan berasal dari kata kerja “tingkat yang berarti berusaha naik dan mendapat awalan” dan akhiran “kan” sehingga memiliki arti menaikkan derajat, menaikkan taraf, atau mempertinggi sesuatu. Dengan demikian peningkatan dapat di artikan sebagai suatu usaha untuk menaikkan sesuatu dari yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi atau upaya memaksimalkan sesuatu ke tingkat yang lebih sempurna.<sup>26</sup> Jadi, dapat di simpulkan bahwa peningkatan ini juga bisa di artikan sebagai prestasi seseorang dalam mencapai tujuan. Untuk dapat di katakan prestasi itu berhasil, maka setiap orang saling berintegrasi dengan baik. Tentunya dengan macam metode dan strategi yang di terapkan seseorang yang selalu bersemangat dalam bekerja atau mencapai tujuan.

Cara meningkatkan etos kerja karyawan itu adalah sebagai berikut: tepat waktu, menjadi profesional, disiplin, investasi waktu, melaksanakan SOP, pertahankan gaya hidup seimbang, rewad, jangan biarkan kesalahan masa lalu mengganggu, mempertahankan tanggung jawab. Dilihat dari segi keagamaan, kerja sebagai ibadah, pandangan karyawan kerja itu

---

<sup>25</sup> Hasan Alwi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), hlm. 1198.

<sup>26</sup> Umi Chlalsum, Et.al. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Kashiko, 2006), hlm. 665.

merupakan suatu ibadah semata-mata karena mencari ridho Allah SWT dan bukan hanya mencari duniawi saja, jadi tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing karyawan tersebut harus di jalankan dengan baik.

Proses kerja dapat dikatakan meningkat jika hasil kerja karyawan itu meningkat dan bertambah setiap hari atau mencapai target yang ditentukan. Dan karena adanya target pekerjaan yang harus dicapai maka ini salah satu faktor yang bisa meningkatkan etos kerja yaitu dengan memberikan target pada setiap karyawan. Dengan adanya target, karyawan bisa lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena ia tahu apa yang harus di capainya dalam waktu tertentu. Pengaruh lingkungan juga sangat berpengaruh, lingkungan yang baik, rekan kerja yang supportif, dan atasan yang memberikan contoh dan bimbingan pada karyawan. Etos kerja masing-masing karyawan pun akan meningkat dan karyawan menjadi lebih bersemangat. Namun sebaliknya, lingkungan yang toxic, atasan yang tidak mampu memberikan arahan yang baik pada karyawan sangat berpotensi menurunkan etos kerja karyawan sebagai akibatnya, loyalitas karyawan terhadap perusahaan pun menurun dan retensi karyawan pun akan ikut terpengaruh.

## **5. Motivasi**

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi baru di gunakan sejak awal abad ke dua puluh. Selama beratus-ratus tahun,

manusia di pandang sebagai makhluk rasional dan intelek yang memiliki tujuan dan berbuat sesuatu secara bebas. Manusia bebas untuk memilih, dan pilihan yang baik dan buruk, tergantung pada intelegensi dan pendidikan individu. Nalarlah yang menentukan apa yang dilakukan manusia. Oleh karenanya manusia bertanggung jawab penuh terhadap setiap perilakunya.

Motivasi dalam buku Djali yaitu “Keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan”.<sup>27</sup>

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia. Motivasi adalah “Suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar dan tidak untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu”.<sup>28</sup>

Pengertian lain motivasi di artikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (*motivasi intrinsik*) maupun dari luar individu (*motivasi ekstrinsik*). Seberapa kuat motivasi yang di miliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang di tampilkan, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi

---

<sup>27</sup> Djali, *Psikologi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 101.

<sup>28</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hlm. 530.

kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama di kaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (*prestasi*) seseorang.<sup>29</sup>

Motivasi dapat juga di katakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang itu mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk mentiadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu.<sup>30</sup>Jadi motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu adalah tumbuh didalam diri seseorang. Dalam kegiatan apapun, maka motivasi dapat dikatakan sebagai daya keseluruhan penggerak didalam diri seseorang yang menimbulkan semangat untuk berkegiatan, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan sehingga tujuan yang di kehendaki oleh seseorang itu dapat tercapai.

Dalam konteks studi psikologi, Abin Syamsuddin Makmun mengemukakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya:

- a. Durasi kegiatan.
- b. Frekuensi kegiatan.
- c. Persistensi pada kegiatan.
- d. Ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan.
- e. Devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan.

---

<sup>29</sup> Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), hlm. 27.

<sup>30</sup> Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), hlm. 73.

- f. Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan.
- g. Tingkat kualifikasi prestasi atau produk (*out put*) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan.
- h. Arah sikap terhadap sasaran kegiatan.

Motivasi Djati psikolog-psikolog yang memakai istilah-istilah yang berbeda-beda untuk menyebutkan sesuatu yang menimbulkan perilaku tersebut. Ada yang menyebut sebagai motivasi (*motivation*) atau motif, kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*). Motivasi merupakan konsep yang sebenarnya dapat mewakili istilah-istilah dari para psikolog tersebut.<sup>31</sup>

Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan secara umum untuk sumber daya manusia, dan secara khusus untuk bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan.

Motivasi di defenisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Dengan demikian, motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau

---

<sup>31</sup> Asep Saeful Muhtadi, *Komunikasi Dakwah*, (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2012), hlm. 26.

menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar dari pendapat-pendapat tersebut di atas dapat di simpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Membangun / meningkatkan motivasi itu harus menggunakan teknik yang dapat memastikan bahwa lingkungan di mana mereka bekerja memenuhi sejumlah keutuhan manusia yang penting. Beberapa cara perlu dilakukan untuk dapat membangun / meningkatkan motivasi antara lain:<sup>32</sup>

#### 1) Menilai Sikap

Penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang di jumpai. Kekuatan yang mendorong manajer secara kuat mempengaruhi perilaku motivasional. Karena itu penting untuk memahami asumsi dan prioritas, memberi perhatian terutama pada ambisi pribadi dan organisasi, sehingga dapat memotivasi orang lain dengan efektif.

Manajer perlu memastikan bahwa bawahannya mengetahui peran dan arti penting mereka. Manajer harus menunjukkan

---

<sup>32</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja Ed.3* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 381-385.

kompetensi pada setiap kesempatan, sehingga bawahan yakin atas kemampuan pemimpinnya. Di samping itu, manajer perlu memperbaiki *order and control* atau perintah dan pengendalian, dengan menggunakan manajemen kolaborasi.

## 2) Menjadi Manajer yang Baik

Manajer sering mengikuti kursus-kursus mempelajari kepemimpinan, tetapi *good managers* (manajer yang baik). Kepemimpinan hanya satu bagian untuk menjadi manajer, dan manajer yang sukses memerlukan keterampilan kepemimpinan, sedangkan kemampuan lainnya sama pentingnya. Seorang manajer yang baik mempunyai karakteristik yang mempunyai komitmen untuk bekerja, melakukan kolaborasi dengan bawahan, memercayai orang, loyal pada tema sekerja dan menghindari politik kantor.

## 3) Memperbaiki Komunikasi

Komunikasi antara manajer dengan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail secepat mungkin. Informasi menyangkut apa yang ingin di beritahukan manajer maupun apa yang ingin mereka ketahui. Beberapa alat komunikasi dapat di pergunakan seperti elektronik, pertemuan, jurnalisme internal, internal marketing, papan pengumuman, dan telepon.

## 4) Menciptakan Budaya Tidak Menyalahkan

Setiap orang yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan budaya tidak menyalahkan. Kesalahan harus dikenal, dan kemudian menggunakannya untuk memperbaiki kesempatan keberhasilan di masa yang akan datang.

Pelajaran dari kegagalan adalah sangat berharga, tidak hanya bagi individu yang terlibat, tetapi juga bagi organisasi. Mengambil sikap konstruktif dan simpatik pada kegagalan akan memotivasi dan mendorong bawahan. Menghukum kegagalan atau memotivasi berdasar kekuatan, tidak akan menciptakan keberhasilan jangka panjang.

#### 5) Memenangkan Kerja Sama

Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus di berikan manajer kepada bawahan dan sebaliknya di harapkan dari mereka adalah penting mengawasi dan mendukung bawahan, namun perlu di pastikan tidak merusak motivasi tempat pekerjaan.

Apabila bawahan meyakini bahwa manajer menghalangi jalur karirnya, maka akan cepat menjadi demotivasi. Sebagian pekerjaan manajer adalah memperkuat karier mereka sehingga harus menekankan pentingnya menjaga orang yang sangat baik. Dalam memberikan dukungan perlu di ingat bahwa kita tidak boleh memberikan janji yang tidak mungkin kita berikan.

## 6) Mendorong Inisiatif

Tanda yang pasti untuk motivasi tinggi adalah banyaknya inisiatif. Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi. Semakin banyak kita mengharapkan orang, semakin banyak mereka memberi, selama kita mendukungnya. Untuk itu orang perlu diberi kesempatan menggunakan inisiatifnya sendiri apabila mungkin. Semua bawahan perlu diberi dorongan untuk mencapainya dengan menetapkan target tinggi tetapi realistik.

Steers memberikan pandangan bahwa dalam motivasi terdapat tiga segi yang penting, yaitu:

- a) Paham mengenai daya energi di dalam diri individu yang mendorong mereka untuk berperilaku tertentu.
- b) Paham mengenai orientasi tujuan, yaitu perilaku yang diarahkan pada tujuan-tujuan tertentu dan,
- c) Orientasi sistem pada tinjauan motivasi tersebut.<sup>33</sup>

Motivasi tergantung pada kekuatan motifnya. Motivasi yang diartikan juga sebagai motif manusia merupakan kebutuhan, keinginan, atau dorongan dalam diri individu, atau sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu, atau menggapai sesuatu. Kebutuhan manusia yang tidak terbatas meliputi kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan hasil pembelajaran

---

<sup>33</sup> *Ibid.*, hlm. 390.

(percaya diri dan rasa suka), sehingga motivasi sebagai tenaga yang menyebabkan suatu perilaku yang memuaskan kebutuhan.

Termotivasi berarti terdorong untuk bertindak. Tindakan atau perilaku tidak terjadi begitu saja, tetapi dipicu oleh salah satu dari motif internal atau pengaruh lingkungan. Motivasi manusia memberi tujuan dan arah kepada tingkah laku mereka dan motivasi tersebut terjadi secara sadar maupun tidak sadar. Sebenarnya perilaku manusia secara keseluruhan menggambarkan motivasi mereka. Para ahli yang mempelajari tentang ilmu pengetahuan perilaku (*behavioral science*) dan perilaku konsumen (*consumer behavior*) telah sepakat bahwa motivasi manusia mempengaruhi perilaku mereka.

Berdasarkan pada beberapa uraian, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu penggerak atau dorongan yang terdapat dalam diri manusia, yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Hal ini berhubungan dengan upaya untuk memenuhi kebutuhan yang di rasakan dalam bentuk kebutuhan fisik maupun kebutuhan rohani.

Selain itu dapat dinyatakan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan, serta ketidakseimbangan. Stimulus terhadap hal termaksud akan

menumbuhkan tingkat motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan.

Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dari dalam diri seseorang yang perlu dipenuhi agar menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan seseorang mampu mencapai tujuan dari motifnya.<sup>34</sup>

## 6. Kebutuhan dan Motivasi

Kebutuhan (*need*) merupakan suatu situasi kekurangan dalam diri individu yang mendorongnya untuk berperilaku guna mencapai suatu tujuan. Dalam hubungannya dengan seseorang. Perilaku pada dasarnya didorong oleh kebutuhan seseorang itu sendiri. Kebutuhan yang ada dalam diri seseorang telah mendorongnya untuk berperilaku sebagai dirinya sendiri. Apabila kebutuhan itu terpenuhi, maka ia akan memperoleh kepuasan.

Sebagaimana dikutip oleh Maslow, ada lima tingkat kebutuhan manusia yaitu; kebutuhan fisik atau jasmaniah, kebutuhan memperoleh keselamatan, kebutuhan sosial atau kebutuhan berhubungan dengan orang lain dan lingkungan, kebutuhan memperoleh harga diri, kebutuhan mewujudkan diri. Kebutuhan-kebutuhan itu akan memotivasi manusia

---

<sup>34</sup> Sri Handayani, Siswoyo Haryono, Fauziah, *Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan jasa Melalui* [Vol 11, no 1 (2020): April 2020] JBTI

untuk berperilaku. Peringkat kebutuhan itu akan mendorong seseorang untuk berperilaku untuk dirinya sendiri.<sup>35</sup>

## 7. Teori- Teori Motivasi

### a. Teori Hedonisme

Hedonisme adalah bahasa Yunani yang berarti kesukaan, kesenangan, atau kenikmatan. Hedonisme adalah suatu aliran didalam filsafat yang memandang bahwa tujuan hidup yang utama pada manusia adalah mencari kesenangan yang bersifat duniawi. Pada abad katujuh belas, Hobbes menyatakan bahwa apapun alasannya yang diberikan seseorang untuk perilaku sebab-sebab terpendam dari semua perilaku itu adalah kecenderungan untuk mencari kesenangan dan menghindari kesusahan.

### b. Teori Naluri

Teori naluri ini merupakan suatu kekuatan biologis bawaan yang mempengaruhi anggota tubuh untuk berlaku dengan cara tertentu dalam keadaan tepat. Sehingga semua pemikiran dan perilaku manusia merupakan hasil dari naluri yang di wariskan dan tidak ada hubungannya dengan akal.

Menurut teori naluri, seseorang tidak memilih tujuan dan perbuatan, akan tetapi dikuasai oleh kekuatan-kekuatan bawaan, yang menentukan tujuan dan perbuatan yang akan dilakukan.

---

<sup>35</sup> Tohiri, *Psikologi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm. 168.

Freud juga percaya bahwa dalam diri manusia ada sesuatu yang tanpa disadari menentukan setiap sikap dan perilaku manusia.

c. Teori Reaksi Yang Dipelajari

Teori ini berpandangan bahwa tingkah laku perilaku manusia berdasarkan pola dan tingkah laku yang dipelajari dari kebudayaan di tempat seseorang itu hidup. Orang belajar paling banyak dari lingkungan kebudayaan ditempat ia hidup dan dibesarkan. Menurut teori ini, apabila seorang pemimpin atau orangtua akan memotivasi anaknya, maka pemimpin atau orangtua itu hendaknya mengetahui benar-benar latar belakang kehidupan dan kebudayaan orang-orang yang dipimpinya.

d. Teori Pendorong

Teori ini merupakan perpaduan antara “Teori naluri dengan teori reaksi yang dipelajari”. Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya sesuatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Contohnya, dorongan nafsu makan, kebutuhan akan hidup, dorongan untuk bergerak istirahat. Menurut teori ini bila orangtua ingin memotivasi anaknya, ia harus mendasarkannya atas daya pendorong, yaitu atas naluri dan juga reaksi yang dipelajari dari kebudayaan lingkungan yang dimilikinya.

e. Teori Kebutuhan

Kebutuhan adalah kecenderungan - kecenderungan permanen dalam diri seseorang yang menimbulkan dorongan melakukan suatu perbuatan atau tindakan untuk mencapai tujuan. Kebutuhan timbul karena adanya perubahan dalam diri organisme, atau disebabkan oleh rangsangan-rangsangan kejadian-kejadian dilingkungan organisme.

Teori ini beranggapan bahwa tindakan yang dilakukan oleh manusia pada hakikatnya adalah untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikis. Oleh karena itu, menurut teori ini apabila seorang pemimpin ataupun manajer bermaksud memberikan motivasi terhadap anggota ataupun bawahannya ia harus berusaha terlebih dahulu mengetahui apa kebutuhan-kebutuhan seorang bawahan yang ingin diberikan motivasi.<sup>36</sup>

## 8. Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi terdiri atas dua macam, yaitu motivasi Instrinsik dan motivasi Ekstrinsik. Yang dimaksud dengan motivasi Instrinsik adalah motivasi yang timbul dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dan dorongan orang lain, tetapi atas kemauan sendiri, dan tidak usah dirangsang dari luar.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Abdul Rahman Saleh, *Psikologi Suatu Pengantar Islam* (Jakarta: Kencana, 2004), hlm. 133-135.

<sup>37</sup> Ngalm Purwanto, *Psikologi Pendidik* (Jakarta: Remaja Rosda Karya, 2000), hlm. 72.

Motivasi Ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya rangsangan dari luar. Motivasi Ekstrinsik juga merupakan motivasi yang berasal dari luar, misalnya pemberian pujian, pemberian nilai sampai pada pemberian hadiah dan faktor-faktor lainnya yang memiliki daya dorong motivasional.<sup>38</sup> Dilihat dari fungsinya motivasi Ekstrinsik cukup penting sebab keadaan seseorang itu selalu berbeda dan mungkin sebagai pelengkap dengan motivasi Instrinsik sehingga tujuan seseorang itu akan semakin dikejar.<sup>39</sup>

Para ahli psikologi berusaha mengklasifikasikan atau menggolongkan motivasi yang ada dalam diri manusia ke dalam beberapa golongan. Jadi motivasi ini dapat dilihat dari berbagai sudut pandang antara lain:

a) Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya

1) Motif bawaan

Yang dimaksud dengan motif bawaan adalah motif yang dibawa sejak lahir, jadi motivasi itu ada tanpa dipelajari. Motif ini disebut juga dengan “*physiological drives*” contoh: dorongan untuk makan, minum, kerja dan istirahat.

2) Motif yang dipelajari

Motif yang timbul karena dipelajari. Juga bisa disebut dengan “*affilative nedds*” contoh: dorongan untuk belajar suatu cabang

---

<sup>38</sup> Eveline Siregar, *Teori Belajar Dan Pembelajaran* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 50.

<sup>39</sup> Kartini Kartono, *Peranan Keluarga Dalam Memandu Anak* (Jakarta: Raja Wali Pers, 1982), hlm. 48.

ilmu pengetahuan, dorongan untuk mengejar sesuatu di dalam masyarakat.

b) Motivasi Instrinsik

Motivasi Instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar. Karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Contoh: seorang yang senang memberi motivasi terhadap bawahannya tanpa mengikuti orang lain.

c) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Contoh: seorang manajer menasehati bawahannya karena melihat temannya selalu memotivasi bawahannya untuk kepentingan masa depan.<sup>40</sup>

## 9. Fungsi Motivasi

Ada beberapa fungsi motivasi, antara lain:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yaitu kearah tujuan yang hendak di capai.

---

<sup>40</sup> Sadirman, *Op. Cit.*, hlm. 78-91.

- c. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan. Dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.<sup>41</sup>

Selain dari itu motivasi juga dianggap sangat penting dalam upaya untuk membangkitkan semangat anak belajar dan bersekolah. Dan seorang yang bekerja juga sangat membangkitkan untuk meningkatkan motivasi kerja demi tercapainya tujuan tersebut.

## 10. Pandangan Islam Terhadap Motivasi

Motivasi dalam islam adalah dorongan psikologis yang membuat seseorang dan memikirkan Allah SWT sebagai pencipta alam semesta, dorongan untuk menyembah, meminta pertolongan, dan meminta segala sesuatu. Sebagai ummat Islam, yang paling tepat untuk dijadikan motivator adalah Nabi Muhammad SAW dimana beliau adalah sosok paling sempurna untuk dijadikan panutan sehingga tidak salah jika belum diberi julukan “*uswatun khasanah*” yang artinya suri tauladan yang baik.

Contoh motivasi dalam Islam diantaranya adalah:

- a. Keinginan untuk menjalankan segala perintah dan menjauhi segala larangan-Nya .
- b. Semangat dalam mendalami ilmu agama.
- c. Bekerja keras untuk mendapatkan rezeki yang halal yang di ridhoi nya.

---

<sup>41</sup> *Ibid.*, hlm. 85.

- d. Keinginan untuk terhindar dari sifat-sifat buruk.
- e. Motivasi memelihara diri dari kemusyrikan, kemunafikan dan lain-lainnya.

Motivasi selayaknya menjurus pada hal yang baik, tidak sesuai jika mencari motivasi untuk hal yang tidak di ridhoi Allah SWT, Allah SWT juga memerintahkan hambanya untuk senantiasa yakin dalam menjalankan hidup, juga memberikan motivasi kepada seluruh umat agar terus bekerja dan berbuat baik, yaitu berdasarkan QS. Al-Baqarah ayat 148:

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ اِنَّ مَا تَكُوْنُوْنَ يَآتِ بِكُمْ ۗ اللهُ جَمِيْعًا ۚ اِنَّ ۙاللهَ عَلٰى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيْرٌ ﴿١٤٨﴾

Artinya: dan setiap umat mempunyai kiblat yang dia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu dalam kebaikan. Dimana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sungguh Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.<sup>42</sup>

Tafsiran ayat ini adalah bergegaslah kalian untuk melakukan berbagai kebaikan, dan berusaha sekuat tenaga agar setiap orang diantara kalian berlomba mencapai kebaikan. Dalam hal ini, kalian harus mengikuti perintah orang yang memberi petunjuk.<sup>43</sup>

<sup>42</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, (Bandung: Syigma Examedia Arkan Leema, 1978), hlm. 23.

<sup>43</sup> Ahmad Musthafa Al-Maraghi, *Terjemah Tafsir Al-Maraghi*, (Semarang: Toha Putra, 1984), hlm. 23.

Dari tafsiran ayat di atas dapat di pahami bahwa bekerja juga merupakan sebuah kebaikan baik bagi diri sendiri, keluarga maupun bagi orang banyak. Karena Allah SWT senantiasa mengetahui apapun yang kita lakukan kapanpun dan dimanapun, jika kita bekerja dengan baik dan mengikuti peraturan maka kebaikannya akan kembali kepada kita juga, oleh karena itu kita harus melakukan pekerjaan kita dengan baik.

## **11. Penelitian Terdahulu**

- a. Penelitian yang dilakukan oleh M. Yusron Kurniawan dalam skripsi Ekonomi Syariah. “Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan Di Meubel UD. Gembira Dolopo Madiun”. Hasil penelitian dalam pembahasan ini adalah peran pemimpin dalam memotivasi kinerja karyawan di Meubel UD Gembira yaitu dengan memberikan motivasi dan arahan melalui kegiatan *briefing* yang dilakukan setiap seminggu sekali pada hari rabu.
- b. Penelitian yang dilakukan oleh Moehammad Nindyarto Laksamana Praja dalam skripsi Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang 2012 “Peran Manajer sebagai Pemimpin Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja”. Hasil penelitian adalah manajer dalam agency Siliwangi memiliki beberapa peran yaitu motivator, pemberi teladan, pengembangan SDM, penunjuk arah, sahabat, guru, orangtua, serta rekan kerja.

Dari dua penelitian terdahulu tersebut, terdapat kesamaan dan perbedaan. Dimana kesamaan dalam menganalisa penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini lebih berorientasi kepada pemimpin ataupun manajer dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat berjalan dengan baik dan lancar. Sikap peneliti terdapat penelitian terdahulu bahwa peneliti meneruskan kajian-kajian dengan tema yang sama yang telah dilakukan peneliti oleh M. Yusron Kurniawan, Moehammad Nindyarto Laksamana Praja. Peneliti memperdalam dengan teori yang berbeda, objek yang diteliti berbeda, tempat penelitian yang berbeda dan masalah yang terkait peran manajer dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Waktu dan Lokasi Penelitian**

##### **1. Waktu**

Pada umumnya jangka waktu penelitian kualitatif cukup lama, karena tujuan penelitian kualitatif adalah bersifat penemuan. Bukan sekedar pembuktian hipotesis seperti dalam penelitian kuantitatif. Namun demikian kemungkinan jangka penelitian berlangsung dalam waktu yang pendek, bila telah ditemukan sesuatu dan datanya sudah jenuh.<sup>44</sup> Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Februari 2021 sampai dengan September 2021.

##### **2. Lokasi Penelitian**

Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Kirana Sapta Panompuan Jae Angkola Timur Tapanuli Selatan.

#### **B. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu peneliti yang dilakukan di lapangan bertujuan untuk memperoleh informasi dan mendeskripsikan peristiwa, kejadian yang terjadi di lapangan sesuai dengan fakta yang ditemukan di lapangan, dan pendekatan ini adalah pendekatan kualitatif yaitu merupakan prosedur

---

<sup>44</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 25.

penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat di amati.<sup>45</sup>

Mohammad Nazir menjelaskan pengertian metode deskriptif sebagai berikut:

“Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu kondisi, suatu system pemikiran, ataupun suatu kelas pemikiran pada masa sekarang. Tujuan penelitian deskriptif ini adalah membuat gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.”<sup>46</sup>

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus dan penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Selain itu landasan teori juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan untuk membahas hasil penelitian. Pendekatan kualitatif ini digunakan untuk mengeksplorasi dan memahami proses atau kejadian, suatu fenomena atau suatu konsep yang terlalu kompleks untuk diuraikan variabel-variabel yang menyertainya.

### **C. Subjek Penelitian / Informan Penelitian**

Subjek penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan wawancara dalam pengumpulan datanya maka sumber data disebut informan, yaitu orang yang memberikan informasi

---

<sup>45</sup> Wardi Bactiar, *Metodologi Penelitian Dakwah* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997), hlm. 36.

<sup>46</sup> Mohammad Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005), hlm. 54.

atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti.<sup>47</sup> Manajer dan karyawan merupakan pokok persoalan dalam sebuah penelitian. Teknik pengambilan subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Teknik Purposive Sampling* (sampling bertujuan). *Teknik Purposive Sampling* adalah dilakukan dengan mengambil orang-orang yang dipilih oleh peneliti yaitu manajer dan karyawan.<sup>48</sup>

#### **D. Sumber Data**

Sumber data penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua sumber yaitu: sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Sumber data primer adalah sumber data pokok yang dibutuhkan dalam penulisan penelitian.<sup>49</sup> Adapun sumber data primer pada penelitian ini adalah manajer dalam PT. Kirana Sapta Panompuan Jae Angkola Timur Tapanuli Selatan yang berjumlah tiga manajer yaitu: Manajer Pabrik, Manajer Pembelian dan Manajer Kantor.<sup>50</sup>
2. Sumber data sekunder adalah sumber data pelengkap yang dibutuhkan dalam penelitian ini, dari hasil wawancara ada tiga bagian manajer dalam PT. Kirana Sapta Panompuan Jae Angkola Timur Tapanuli Selatan. Adapun sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae Angkola Timur Tapanuli Selatan.

---

<sup>47</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 129.

<sup>48</sup> S. Nasution, *Metode Research* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 98.

<sup>49</sup> Sumadi Suryabroto, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2010), hlm. 39.

<sup>50</sup> Sumber Data PT. Kirana Sapta Panompuan Jae 2021.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan sebagai berikut:

### 1. Observasi

Observasi yaitu suatu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala-gejala yang nampak pada objek penelitian.<sup>51</sup>

Observasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu observasi partisipan dan non partisipan.

a. Observasi partisipan adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data melalui pengamatan dan pengindraan dimana peneliti benar-benar dalam keseharian informan.<sup>52</sup>

b. Observasi non partisipan adalah observasi yang dalam pelaksanaannya tidak melibatkan penulis sebagai partisipan.

Observasi yang digunakan peneliti yaitu observasi non partisipan yaitu yakni peneliti tidak ikut di dalam kehidupan orang yang diobservasi di lapangan.

### 2. Wawancara

Wawancara yaitu bentuk komunikasi antara dua orang yang melibatkan seseorang untuk mendapatkan informasi dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan objek

---

<sup>51</sup> Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Survey, Cet. Ke6* (Jakarta: Gajah Mada University Press, hlm. 100.

<sup>52</sup> Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm. 204.

pembahasan.<sup>53</sup> Yang mana wawancara juga merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Dengan tujuan untuk mendapatkan informasi dimana sang pewawancara memberikan pertanyaan-pertanyaan dijawab oleh yang diwawancara.

Adapun jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur yaitu dengan pertanyaan bebas namun tidak lari dari point-point yang ingin di gali dalam penelitian. Dan yang akan diwawancarai adalah para manajer kantor, pabrik, pembelian dan para karyawan.<sup>54</sup>

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek peneliti. Namun melalui dokumen. Dokumen yang digunakan dapat berupa buku harian, baik dokumen tertulis maupun gambar. Jadi untuk pengumpulan data dengan dokumentasi, peneliti mengumpulkan dan menuliskan atau melaporkan dalam bentuk kutipan-kutipan tentang sejumlah dokumen yang dilaporkan dalam penelitian.<sup>55</sup>

---

<sup>53</sup> Dedy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), hlm. 180.

<sup>54</sup> Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2011), hlm. 139.

<sup>55</sup> Susiadi S, *Metodologi Penelitian*, (Bandar Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2015), hlm. 21.

## **F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data**

Teknik pengolahan data yang dimaksud adalah data yang diperoleh kemudian dikumpulkan, diolah dan dikerjakan serta dimanfaatkan sedemikian rupa dengan menggunakan metode deskriptif. Tujuan analisis data ialah untuk menyederhanakan data dalam bentuk yang mudah dibaca serta dipahami. Langkah-langkah analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **1. Reduksi data**

- a. Identifikasi satuan (unit) pada mulanya diidentifikasi adanya satuan yaitu bagian terkecil yang ditemukan dalam data memiliki makna bila dikaitkan dengan fokus dan masalah penelitian.
- b. Sesudah satuan diperoleh langkah berikutnya adalah membuat koding. Membuat koding berarti memberikan kode pada setiap satuan, supaya tetap dapat ditelusuri data / satuannya berasal dari sumber mana penyajian data.

### **2. Analisis perbandingan**

Analisis perbandingan dalam tehnik ini penulis mengkaji data yang telah diperoleh dari lapangan secara sistematis juga mendalam kemudian membandingkan data yang tersebut satu sama lain.

### **3. Penarikan kesimpulan**

Penarikan kesimpulan langkah terakhir dalam menganalisis data kualitatif ialah penarikan kesimpulan dan verifikasi yang menjadi inti

dari penelitian tersebut sehingga diperoleh point penting dari data yang telah disajikan.<sup>56</sup>

### **G. Teknik Uji Keabsahan Data**

Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbaharui dari konsep keshahihan (faliditas) dan penghambat (rehabilitas) menurut versi positifisme dan disesuaikan dengan pengetahuan kriteria dan paradigmanya sendiri. Untuk menetapkan keabsahan data, diperlukan teknik pemeriksaan.

Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan pada sejumlah kriteria tertentu ada beberapa kriteria yang digunakan yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), ketergantungan (*dependability*) dan kepastian (*confirmability*). Peningkatan kepercayaan penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan teknik atau cara-cara sebagai berikut:

#### 1. Perpanjangan keikutsertaan

Keikutsertaan peneliti sangat menentukan dalam pengumpulan data. Keikutsertaan tersebut tidak hanya dilakukan dalam waktu singkat tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertaan pada luar penelitian. Perpanjangan keikutsertaan berarti peneliti tinggal di lapangan sampai kejenuhan pengumpulan data tercapai.

#### 2. Ketekunan / keajengan pengamatan

Keajengan pengamatan berarti mencari secara konsisten interpretasi dengan berbagai cara dalam kaitan dengan proses analisis

---

<sup>56</sup> Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm. 405-408.

yang konstan atau tentatif. Ketekunan pengamatan bermaksud menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci. Hal itu berarti bahwa peneliti mengadakan pengamatan dengan teliti dan rinci secara berkesinambungan terhadap faktor-faktor yang menonjol.

### 3. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak dilakukan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya. Triangulasi berarti cara untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan kontruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu studi sewaktu mengumpulkan data tentang berbagai pandangan. Dalam kata lain bahwa triangulasi peneliti melakukan recheck temuannya dengan cara membandingkannya dengan berbagai sumber, metode atau teori. Untuk itu maka peneliti dapat melakukan dengan cara:

- a. Mengajukan berbagai macam variasi pertanyaan.
- b. Mengecek dengan berbagai sumber data, memanfaatkan berbagai metode supaya pengecekan kepercayaan data dapat dilakukan.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup>*Ibid.*, hlm. 146.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Temuan Umum**

##### **1. Gambaran Umum PT. Kirana Sapta Panompuan Jae**

PT. Kirana Sapta Panompuan Jae didirikan pada tanggal 27 april 1995 Nomor 85 dengan kata notaris Ny. Rukma Santi Hardjastya S.H, yang terletak di Desa Panompuan Jae Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan Provinsi Sumatera Utara yang mempunyai luas wilayah  $\pm$  5 Ha.

PT. Kirana Sapta merupakan Group dari sebuah perusahaan PT. Kirana Megatara yang beralamat Gedung The East Lt. 21, Jl. Dr. Ide Anak Agung Kav. E3-2 No. 1 (d/h Jalan Lingkar Mega Kuningan Jakarta PT. Kirana Sapta adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan karet remah. Dengan didirikannya perusahaan ini diharapkan akan terjadi peningkatan produksi sekaligus meningkatkan pendapatan petani serta peningkatan sumber daya manusia terutama penduduk sekitar pabrik, yang sebelumnya hasil karet rakyat langsung di bawah keluar dari wilayah Tapanuli Selatan PT. Kirana Sapta beralamat di Panompuan Jae. Surat Persetujuan 321/I/PMDN/09.06/1995, Bidang Usaha Pabrik CRUMB RUBBER Izin Lokasi No.460.981/IL/09.06.1995. Izin HO No.503/HOPK/25/19/1997. Izin Hak Tanah 3/HGB/22.10/03.03.1997. Aktivitas usaha pada PT ini adalah usaha memproduksi karet bahan

mentah menjadi bahan setengah jadi, dengan demikian akan membantu program pemerintah dalam rangka mengentaskan kemiskinan.

## **2. Visi dan Misi PT. Kirana Sapta Panompuan Jae**

### a. Visi

Menjadi penyedia solusi kebutuhan karet alam yang terbesar dan paling diminati (pelanggan dan pemasok) di dunia (yang memelopori bisnis tektok).

### b. Misi

Memberikan solusi untuk seluruh kebutuhan yang berkaitan dengan karet alam secara berkelanjutan dan berwawasan lingkungan serta mewujudkan kesejahteraan bersama bangsa.

## **3. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab**

a. Nama Jabatan : Direktur Operasional

Bertanggung – jawab kepada : CEO Region

Membawahi : Manajer Pembelian, Kantor

Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang:

- 1) Mengangkat, menunjukkan dan memberhentikan wakil manajemen dari salah satu manajemen yang berada di lingkungan PT. Kirana Sapta.

- 2) Menandatangani / mengesahkan dokumen prosedur sistem mutu dan pedoman mutu yang telah di teliti sebelumnya oleh wakil manajemen.
  - 3) Menetapkan kebijakan mutu dan sasaran mutu.
  - 4) Menyetujui / menolak dan mengesahkan setiap rencana program kerja agenda kerja dan rapat masalah tinjauan manajemen.
  - 5) Menolak / menyetujui dan mengesahkan program pelatihan atau menunjuk karyawan yang di anggap mampu untuk mengikuti pelatihan eksternal.
- b. Nama Jabatan : Manajer Kantor Bertanggung Jawab  
kepada : Direktur Operasional  
Membawahi : Seksi Ekspor, Administrasi.

Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang:

- 1) Melakukan penataan / pelayanan terhadap pekerjaan pokok yang meliputi kegiatan tata organisasi, tata manajemen, tata komunikasi, tata usaha (informasi), tata personalis, tata perbekalan, tata keuangan, dan tata relasi publik.
- 2) Bertanggung jawab terhadap kelancaraan proses ekspor, mengkoordinir bagian umum dalam pemesanan barang pembantu sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- 3) Mengkoordinir, menganalisa dan mengawasi pembelanjaan dana untuk operasional di seluruh departemen di perusahaan, mengkoordinir pembayaran gaji karyawan bulanan/ staf.

4) Berhak mengubah sistem kerja dan birokrasi kerja di departemennya untuk tujuan peningkatan efisiensi dan efektifitas kerja dan mengadakan penilaian karya terhadap bawahannya, melaksanakan rotasi, mutasi, promosi, demosi dan termenasi karyawan atas persetujuan direksi.

c. Nama Jabatan : Kepala Seksi Personalia & Umum  
Bertanggung – Jawab Kepada : Manajer Kantor

Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang :

- 1) Menyusun rencana kerja bulanan dan mengevaluasi hasil kerja bulan sebelumnya.
- 2) Mengatur pembagian tugas kerja (job order) dan menilai prestasi kerja bawahan sebagai bahan pertimbangan promosi, rotasi, mutasi dan demosi karyawan.
- 3) Mengelola system administrasi dan penyimpanan dan data pribadi karyawan secara tertib, sistematis, rahasia dan aktual termasuk administrasi pengobatan, jamsostek, cuti dan lain-lain.

d. Nama Jabatan : Kepala Sub Seksi Admin & Security  
Bertanggung- Jawab Kepada : Kasi Personalia & Umum

Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang :

- 1) Menyusun rencana kerja bulanan dan mengevaluasi ketenagakerjaan, formulir pendaftaran calon karyawan, kartu absensi, formulir untuk penilaian karya dan lain-lain.

2) Membuat / menyiapkan mental dan mengatasi gangguan keamanan baik yang tertutup / tersembunyi atau terang-terangan.

e. Nama Jabatan : Kepala Seksi Administrasi dan Keuangan

Bertanggung- Jawab Kepada : Manajer Kantor

Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang :

- 1) Mengkoordinir dan mengawasi seluruh aktivitas kerja di seksinya dan menjaga koordinasi yang baik antar sub- seksi yang dipimpinnya dan mengawasi pelaksanaan 'Prosedur Sistem Mutu' di seksinya dan mengadakan perbaikan bila perlu.
- 2) Mengawasi pelaksanaan system kontrol pemakaian dana yang baik dan akurat, sehingga pengendalian pengeluaran keuangan perusahaan dapat dilakukan secara efisien efektif dan teliti.
- 3) Mengeluarkan uang dari Kas sesuai dengan bukti pengeluarannya dan mengambil uang dari Bank, mengurus pengadaan materai, prangko dan alat pembayaran (Check/ Giro).
- 4) Memeriksa keadaan fisik saldo harian kas perusahaan dan melaporkannya kepada atasannya, dan membantu meneliti bukti-bukti pengambilan uang dari kas dan membukukan setiap pengeluaran/ pemasukan uang ke dalam kas perusahaan.

f. Nama Jabatan : Kepala Seksi Ekspor & Administrasi

Bertanggung – Jawab Kepada : Manajer Kantor

Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang :

- 1) Menyusun rencana kerja bulanan dan mengevaluasi hasil kerja bulan sebelumnya.
- 2) Mengatur pembagian tugas kerja (job order) dan menilai prestasi kerja bawahan sebagai bahan pertimbangan promosi, rotasi, mutasi dan demosi karyawan.
- 3) Bertanggung jawab atas pembinaan dan penanaman mentalitas dasar pada bagiannya dan berhak mengatur jadwal cuti karyawan dan izin kerja lembur, dengan mempertimbangkan kelancaran dan efisiensi.
- 4) Berhak menentukan prioritas kerja menurut urgensinya dan mengagendakan surat masuk/ keluar bidang ekspor.

g. Nama Jabatan : SHE  
 Bertanggung – Jawab Kepada : Direktur Operasional  
 Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang :

- 1) Menyusun rencana kerja bulanan dan mengevaluasi hasil kerja sebelumnya.
- 2) Masalah keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan untuk mengetahui sumber bahaya potensial yang ada.
- 3) Mengontrol pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dan masing-masing sub- seksi dan mengantisipasi setiap kejadian yang menyangkut masalah K3L (Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan) dan memeriksa masa berlaku peralatan pemadam kebakaran.

h. Nama Jabatan : Kepala Seksi Kadar & Timbang

Bertanggung – Jawab Kepada : Manajer Pembelian

Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang :

- 1) Menetapkan tata cara identifikasi produk atau bahan yang lolos atau tidak lolos terhadap kriteria persyaratan dan menyusun tata cara pengendalian bahan atau produk yang tidak sesuai atau memenuhi persyaratan.
- 2) Menyusun metode penanganan dan penyimpanan yang memadai agar bahan aman dari kerusakan atau hilang serta menjaga keamanan, kebersihan, kerapian dan penataan gudang yang teratur.
- 3) Memberi identitas bahan olah yang dibeli dan contoh uji yang dikirim ke pabrik.
- 4) Memonitor pengendalian persediaan secara kontiniu agar penyerahan/ pengiriman tepat waktu dan terjamin.

i. Nama Jabatan : Sub-Seksi Timbang & Seksi Quality

Bertanggung – Jawab Kepada : Kasi Timbang

Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang :

- 1) Melaksanakan penimbangan bahan olah sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan dan menyusun bahan olah yang telah ditimbang dengan rapi dan dipasta biru.
- 2) Memberi identitas bahan olah yang telah ditimbang. Melaksanakan pengambilan contoh uji bahan olah dan memberi identitas contoh uji yang diambil. Menetapkan prosedur dan identifikasi mutu mulai dari

bahan olah, proses, produksi, produk yang telah diuji dan produk di gudang barang jadi.

- 3) Memonitor jalannya proses produksi untuk mendeteksi adanya penyimpangan pada mutu produksi.
- 4) Bertanggung jawab terhadap monitoring usaha pengendalian kontaminasi mulai dari dari bokar, selama proses produksi sampai dengan produk akhir (konfirmasi dengan seksi gudang (khususnya dengan subsie gudang bokar dan gudang barang jadi).

j. Nama Jabatan : Kepala Seksi Produksi & Tehnik

Bertanggung – Jawab Kepada : Manajer Pabrik

Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang :

- 1) Menetapkan personil yang bertanggungjawab untuk melakukan pengawasan, penahanan atau pelepasan bahan olah, bahan pembantu dan produk untuk diproses lebih lanjut.
- 2) Melaksanakan, pengendalian dan mengawasi terlaksananya proses produksi dan menyusun rencana kerja dan mengevaluasi hasil kerja periode / bulan seblumnya.
- 3) Memastikan penggunaan peralatan pengukuran, inpeksi dan mengkoordinir pelaksanaan perawatan dan kalibrasi timbangan selain laboratorium.

k. Nama Jabatan : IT Support ISO

Bertanggung – Jawab Kepada : Manajer Kantor

Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang :

- 1) Memperbaiki masalah hardware dan menstandarisasi aplikasi PC
- 2) Menyediakan akses network untuk user. Mencegah user untuk menginstal software yang tidak berlisensi.
- 3) Maintain antivirus dan maintain server room (AC, Kebersihan, Kerapian, Akses dan lainnya). Membantu management dan rekaman mutu.
- 4) Memasukkan data dokumen ke dalam daftar dokumen dan memastikan bahwa informasi yang diberikan akurat dan up to date.

1. Nama Jabatan : Procurement

Bertanggung – Jawab Kepada : Manajer Kantor

Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang :

- 1) Bertanggung jawab memesan barang-barang pembantu sesuai dengan pesanan baik kualitas, kuantitas dan tepat waktu.
- 2) Melaksanakan tugas-tugas lain yang dibebankan atasannya.<sup>58</sup>

## **B. Temuan Khusus**

### **1. Etos Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil observasi di lapangan bahwa: etos kerja karyawan memang bagus di bagian manajer pabrik, dan dibagian manajer pembelian etos kerja karyawan cukup bagus dan sedangkan dibagian manajer kantor etos kerjanya bagus, disetiap bagian semua menjalankan tugas dan tanggung jawab yang sudah diamanahkan kepada masing-masing.

---

<sup>58</sup> Sumber Data PT. Kirana Sapta Panompuan Jae 2021.

Etos kerja karyawan meningkat karena adanya dorongan dan arahan yang diberikan manajer kepada karyawan, dan etos kerja karyawan di katakan meningkat itu dilihat dari hasil kerja karyawan setiap hari Seperti membersihkan getah, memotong getah, mengisi pemetihan atau mengisi box getah, menjemur getah seperti bagian produksi (membungkus getah), press packing (barang setengah jadi), milling, penjemuran, bengkel, membersihkan kotoran, mencuci trolis, carter (menggiling getah sampai kecil-kecil), mangarata (memanggang getah), menimbang, dan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, dan itu semua dilakukan karyawan dengan bagus.<sup>59</sup>

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Ponimin manajer kantor yang menyatakan bahwa:

“Etos kerja karyawan di PT. Kirana Sapta Panompuan Jae sudah bagus, di dalam sebuah perusahaan etos kerja itu sangatlah dibutuhkan dalam meningkatkan sebuah perusahaan, karena kalau etos kerja karyawan tersebut buruk otomatis produktivitas dalam perusahaan itu tidak ada dan bisa jadi hanya menimbulkan sebuah kebangkrutan karena karyawan tidak bekerja dengan baik. Etos kerja yang buruk harus diubah secara perlahan-lahan menjadi positif. Tentu saja karena karyawan memiliki kendali atas reaksinya terhadap hal-hal yang terjadi di luar dunia kerja.”<sup>60</sup>

Hal ini senada dengan pernyataan dengan manajer kantor yaitu Ponimin di PT. Kirana Sapta.

Welly Le yang mengatakan bahwa:

---

<sup>59</sup> Observasi Penelitian di PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, tanggal 23 Agustus 2021.

<sup>60</sup> Ponimin, Manajer Kantor PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 17 Agustus 2021.

“Etos kerja yang dimiliki karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae memang bagus dan juga patut untuk di contoh, karena melihat dari hasil kerja yang dimiliki para karyawan sangat kuat dan tinggi, karena dari proses kerja dan hasil yang diinginkan dapat tercapai dan juga bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab karyawan.”<sup>61</sup>

Berdasarkan wawancara yang di lakukan dengan M. Amin manajer pabrik menyatakan bahwa:

“Motivasi kerja karyawan perlu dipertahankan dan membutuhkan upaya yang berkelanjutan. Dalam sebuah perusahaan adalah hal yang wajar jika motivasi karyawan naik turun karena setiap karyawan punya dinamikanya sendiri. Karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang memiliki pribadi produktif. Memiliki karyawan yang seperti memungkinkan perusahaan mencapai hasil yang lebih tinggi.”<sup>62</sup>

Motivasi manajer yang tinggi dan baik juga akan berpengaruh kepada karyawan, karena motivasi yang terus diberikan kepada karyawan akan tumbuh karena adanya keinginan untuk bisa mencapai dan memahami sesuatu yang belum diketahuinya. Seperti kejiwaan manusia manajer dengan karyawan sulit dipisahkan dan selalu ada dorongan yang datang karena keduanya saling membutuhkan satu sama lain, ibaratkan di dalam rumah orangtua dengan anak sangatlah sulit di pisahkan bagaikan bangunan tanpa pondasi maka bangunan tersebut tidak akan bisa berdiri, begitu juga dengan sebuah perusahaan manajer tanpa karyawan, karyawan tanpa manajer, sebuah perusahaan tidak ada yang mengatur tak lama

---

<sup>61</sup> Welly Le Manajer Pembelian PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 14 Agustus 2021.

<sup>62</sup> M. Amin, Manajer Pabrik PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 16 Agustus 2021.

kemudian maka hancurlah ataupun tutuplah perusahaan tersebut. Jadi, motivasi untuk karyawan itu sangat penting begitu juga dengan manajer.

Dalam sebuah perusahaan adalah hal yang wajar jika motivasi kerja karyawan naik turun karena setiap pekerja punya dinamika sendiri, dan karena itulah motivasi sangat penting bagi karyawan karena adanya dorongan maka sesuatu yang ditanggung jawabkan kepada karyawan akan di kerjakan sebaik mungkin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Welly Le manajer pembelian menyatakan bahwa:

“Alhamdulillah etos kerja karyawan saya memang cukup bagus dan yang mana mereka mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sudah diamanahkan kepada mereka dan menjalankannya dengan baik. Etos kerja memang menjadi bagian penting di dalam diri karyawan dan perusahaan. Dimana etos kerja karyawan tersebut akan berpengaruh terhadap perusahaan seperti ada masalah yang dihadapi karyawan baik masalah kondisi yang kurang sehat dan juga masalah di rumah yang dimana anak kurang sehat dan itu akan mempengaruhi proses kerja karyawan yang tidak fokus bekerja, jika ada masalah hidup, maka jangan heran ketika karyawan menjadi kurang bersemangat dalam bekerja. Itu merupakan hal yang wajar. Namun bukan berarti harus terus berlarut-larut di dalamnya”.<sup>63</sup>

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan M. Amin manajer pabrik menyatakan bahwa:

“Alhamdulillah etos kerja karyawan di PT. Kirana Sapta memang bagus karena dilihat dari hasil kerja dan mereka menjalankan peraturan dan juga mencapai target yang ditentukan. Etos kerja di dalam perusahaan PT. Kirana

---

<sup>63</sup> Welly Le Manajer Pembelian PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 14 Agustus 2021.

Sapta bagus dan produktivitas kerja karyawan pun meningkat dan hasil yang didapatkan pun bagus, karena etos kerja karyawan seperti dibagian manajer pabrik yaitu bagian produksi mempunyai target yang harus dicapai, seperti 7 ton perjam, dimana dalam sehari itu harus mencapai 56 ton, dan jika tidak mencapai target maka akan disampaikan di papan informasi dan dituliskan kendala apa yang terjadi sehingga tidak mencapai target. Dan biasanya kendala yang dihadapi ketika tidak mencapai target yaitu melihat situasi dan kondisi bahan baku yang ada, jika bahan baku tersebut bagus maka target pun akan tercapai dan begitu juga sebaliknya. Sedangkan, dibagian manajer pembelian dan kantor itu tidak ada terget yang ingin di capai hanya saja bekerja sehari dan tetap menjalankan peraturan dan budaya yang sudah ada di dalam perusahaan”.<sup>64</sup>

Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan Ponimin manajer kantor menyatakan bahwa: “Etos kerja karyawan bagus, mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan selalu mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan dan selalu menjaga kedisiplinan dan kesehatan dalam bekerja”.<sup>65</sup>

## **2. Peran Manajer Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan**

Peran manajer dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan itu penting, sebagai manajer itu harus menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin. Manajer bertanggung jawab terhadap kinerja sebuah tim. Dalam sebuah perusahaan, tugas manajer yang paling pokok adalah memimpin, mengarahkan, dan mengawasi staf untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi. Seorang manajer yang hebat akan membentuk tim yang bekerja untuk membantu

---

<sup>64</sup> M. Amin, Manajer Pabrik PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 16 Agustus 2021.

<sup>65</sup> Ponimin, Manajer Kantor PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 17 Agustus 2021.

perusahaan mewujudkan visi bisnis, dengan melakukan hal tersebut dengan cara merekrut orang-orang yang tepat, memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai target yang sudah direncanakan.

Berdasarkan hasil observasi, penulis melihat peran manajer dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan memang sudah dilaksanakan bahkan ketika proses kerja berlangsung pun manajer masih mengawasi dan mengontrol karyawannya agar tidak terjadi kelalaian dalam bekerja. Dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, manajer dalam memberikan motivasi dan arahan itu dilakukan ketika apel, tiga kali seminggu, manajer pabrik memberikan arahan pada hari selasa dan lokasi bertempat di ruang loker, dan manajer pembelian memberikan arahan pada hari rabu dan lokasi bertempat di lapangan, manajer kantor memberikan arahan pada hari jumat dan lokasi bertempat di ruang kantor.<sup>66</sup>

Manajer itu perlu memiliki kemampuan interpersonal yang sangat baik, agar dapat berperan menjadi penghubung komunikasi antara karyawan dan perusahaan, karena di dalam perusahaan PT. Kirana Sapta seorang Ceo Region sangat sulit berbicara langsung dengan karyawan, sehingga di butuhkan peran manajer sebagai

---

<sup>66</sup> Hasil Observasi Penelitian di PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, tanggal 23 Agustus 2021.

jembatan komunikasi. Begitu pula sebaliknya, apa yang menjadi kepentingan karyawan juga bisa di sampaikan ke pucuk pimpinan organisasi lewat manajer.

Pemberian motivasi di lakukan secara per group atau per shift. Materi yang di berikan seorang manajer kepada karyawan seperti memberikan motivasi ataupun arahan agar meningkatkan disiplin kerja dan kehadiran kerja karyawan. Metode yang digunakan seorang manajer dalam memberikan motivasi yaitu bimbingan dan arahan melalui *chore*.<sup>67</sup>

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Welly Le selaku manajer pembelian PT. Kirana Sapta Panompuan Jae menyatakan bahwa:

“Saya memberikan motivasi kepada karyawan ketika apel pagi dan mengontrol karyawan, supaya motivasi yang saya berikan itu dijalankan dan dilaksanakan dengan baik, dan produktivitas kerja pun meningkat, dan otomatis itu akan menguntungkan kepada perusahaan begitu juga dengan karyawan tersebut.

Manajer adalah pemimpin di setiap divisi, sehingga manajer harus mampu memotivasi seluruh karyawan untuk bekerja mencapai tujuan bersama. Selain tugas diatas, manajer di perusahaan juga punya peran yang cukup beragam, dari menangani karyawan hingga mengurus pekerjaan. Dengan kata lain, peran manajer adalah mengelola segala hal di dalam divisi atau departemen yang dipimpin”.<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> *Observasi* Pelaksanaan Kegiatan Apel Pagi PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, Hari Rabu, Tanggal 9 Juli 2021.

<sup>68</sup> Welly Le Manajer Pembelian PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 15 Agustus 2021.

Kemudian M. Amin selaku manajer pabrik menyatakan bahwa:

“Saya memberikan motivasi kerja kepada karyawan saya baik ketika apel pagi dan proses kerja berlangsung, saya mengontrol karyawan juga, bukan hanya di dalam pabrik saja, melainkan ketika istirahat ataupun diluar kerja sambil minum kopi walaupun jarang tapi pernahlah, dan maksud dari diluar jam kerja itu bukan khusus untuk memberikan motivasi tapi bercerita satu sama lain untuk melancarkan komunikasi yang bagus. Saya melakukan itu sudah seperti rutinitas saya jika berjumpa dengan karyawan saya supaya tidak ada yang merasa atasan dan bawahan, itu saya lakukan supaya komunikasi dengan karyawan saya lebih bagus dan menghargai satu sama lain, agar motivasi yang dimiliki karyawan itu semakin meningkat hari demi hari

Saya sebagai manajer juga sebagai penanggung jawab sebuah divisi sekaligus pengambil keputusan utama dengan berdasarkan pada pengalaman, pengetahuan, dan kompetensi. Setiap manajer punya gaya berbeda dalam mengambil keputusan, ada yang berdasarkan bertahun-tahun, dan ada pula yang harus berdasarkan pada data. Manajer juga pengambil keputusan tentang nasib karyawan di dalam divisinya, sejak perekrutan hingga penempatan. Mereka juga menentukan siapa yang akan mendapat promosi maupun sanksi. Seorang manajer juga menjadi pemecah masalah yang terjadi di dalam divisi yang dipimpin, dari masalah menyangkut proses kerja hingga konflik antara anggota”.<sup>69</sup>

Selanjutnya, Ponimin selaku manajer kantor menyatakan bahwa:

“Memberikan motivasi kepada karyawan itu sudah seperti tugas dan tanggung jawab saya ketika apel pagi, proses kerja berlangsung, saya itu selalu mengingatkan ataupun memberikan arahan yang baik kepada karyawan agar motivasi kerja semakin meningkat dan agar sesama kelompok ataupun di dalam perusahaan itu tidak ada perbedaan antara manajer dengan karyawan karena semua bekerja untuk perusahaan dan untuk pribadi masing-masing, dan antara

---

<sup>69</sup> M. Amin, Manajer Pabrik PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 15 Agustus 2021.

manajer dan karyawan harus saling menghargai satu sama lain”.<sup>70</sup>

Pelaksanaan pemberian motivasi ini sangatlah bagus dan banyak manfaatnya untuk karyawan begitu juga dengan manajer karena sudah menjadi tanggung jawab masing-masing dalam menjalankan tugasnya, dan motivasi yang di berikan kepada karyawan itu bagus untuk meningkatkan produktivitas kerja, dan menjadi dorongan bagi karyawan untuk lebih semangat dalam menjalankan tugas yang sudah di berikan.

Adapun peran manajer dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan sebagai berikut:

a. Manajer sebagai Perencana

Manajer juga termasuk salah satu bagian dari perencana, karena manajer bersama jajaran organisasi merencanakan bagaimana divisi akan bekerja untuk mengembangkan perusahaan dan mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ponimin manajer kantor menyatakan bahwa: “Memang seorang pemimpin disebuah perusahaan itu perlu merencanakan apa yang akan dilakukan beberapa hari kedepannya untuk mencapai tujuan yang di inginkan.”<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup> Ponimin, Manajer Kantor PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 15 Agustus 2021.

<sup>71</sup> Ponimin, Manajer Kantor PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 15 Juli 2021.

Berdasarkan wawancara dengan Welly Le manajer pembelian menyatakan bahwa: “Manajer itu sebagai perencana karena perencanaan itu banyak menyangkut hal, dari soal rencana bisnis, kebutuhan tenaga kerja, target pertumbuhan.”<sup>72</sup>

Kemudian, wawancara dengan M. Amin manajer pabrik menyatakan bahwa:

“Peran manajer juga termasuk sebagai perencanaan, dimana manajer itu harus merencanakan segala sesuatu yang berkaitan dengan perusahaan, dan merencanakan, pengaturan, pengawasan, mengelola bagaimana kedepannya.”<sup>73</sup>

Berdasarkan hasil observasi di lapangan bahwa manajer itu sebagai perencanaan, yang mana manajer harus merencanakan segala sesuatu yang akan di lakukan dan itu semua sudah di lakukan manajer dan menyampaikannya kepada karyawan agar karyawan juga mengetahui apa yang di rencanakan dan dilakukan supaya mencapai tujuan bersama.<sup>74</sup>

#### b. Manajer sebagai Konselor

Sebagai konselor manajer di harapkan akan dapat merespon segala masalah tingkah laku yang terjadi dalam proses kerja berlangsung. Hasil observasi di lapangan sebagai konselor manajer

---

<sup>72</sup> Welly Le Manajer Pembelian PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 15 Juli 2021.

<sup>73</sup> M. Amin Manajer Pabrik PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 15 Juli 2021.

<sup>74</sup> Hasil Observasi Penulis Selama Mengadakan Penelitian di PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, tanggal 10 Juli 2021.

memang sudah menjalankan dan merespon segala masalah tingkah laku yang terjadi dalam proses kerja berlangsung.<sup>75</sup>

Berdasarkan wawancara dengan Welly Le manajer pembelian menyatakan bahwa:

“Memang sudah seharusnya seorang manajer itu sebagai konselor dalam sebuah perusahaan, kenapa saya mengatakan seperti itu? Karena kalau bukan manajer jadi siapa lagi yang memberikan arahan, bimbingan dan semangat kepada karyawan, dan bagaimana hasil kerja nantinya, oleh karena itu perlu sekali seorang manajer itu sebagai konselor dalam sebuah perusahaan”.<sup>76</sup>

Berdasarkan wawancara dengan M. Amin manajer pabrik menyatakan bahwa:

“Seorang manajer termasuk sebagai konselor bagi karyawan, supaya manajer itu memiliki kebiasaan dan sikap untuk selalu mengingatkan karyawannya, memberikan dorongan yang kuat kepada karyawan, dan juga seorang manajer itu harus tanggap terhadap masalah yang dihadapi karyawan, ini dilakukan kepada karyawan supaya meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan agar mencapai tujuan yang ingin di capai”.<sup>77</sup>

Kemudian wawancara dengan Ponimin manajer kantor menyatakan bahwa:

“Sebagai manajer memang sudah seharusnya menjadi bagian seorang konselor karena konselor adalah pembimbing, dimana seorang manajer tersebut harus membimbing karyawannya dan memberikan arahan yang lebih baik kepada karyawan supaya lebih semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga motivasi yang dimiliki karyawan itu tinggi dan otomatis

---

<sup>75</sup> Hasil Observasi Penulis Selama Mengadakan Penelitian di PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, Tanggal 10 Juli 2021.

<sup>76</sup> Welly Le Manajer Pembelian PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 23 Juli 2021.

<sup>77</sup> M. Amin Manajer Pabrik PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 23 Juli 2021.

produktivitas kerja karyawan pun akan semakin meningkat, jadi jangan pernah bosan dalam memberikan motivasi dan mengingatkan satu sama lain, dan tanggap akan masalah yang dihadapi karyawan”.<sup>78</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sutan Harahap karyawan bidang Operator QC Produksi bahwa:

“Memang manajer itu harus seperti seorang konselor, harus tanggap dengan masalah yang dihadapi karyawan ketika proses kerja langsung bahkan ketika terjadi kecelakaan dalam proses kerja, saya sudah mengalami kecelakaan ketika proses kerja berlangsung Alhamdulillah saya diberikan penanganan yang bagus bahkan ketika di rawat di rumah sakit, masalah biaya yang dibantu dari perusahaan dan sekarang bagian saya di perusahaan sudah dipindahkan kepada bagian Operator QC Produksi yang tidak memberatkan bagi saya”.<sup>79</sup>

Rubianto karyawan bidang Operator Gudang Barang Jadi menyatakan bahwa:

“Manajer itu adalah seorang konselor yang harus mampu memahami dan dapat merespon segala masalah dan tingkah laku yang terjadi dalam proses kerja, dan itu sudah dilakukan seorang manajer tanggap dalam masalah karyawannya”.<sup>80</sup>

Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwa: peranan manajer sebagai konselor itu sangat tinggi dan bermanfaat untuk karyawan, sehingga karyawan yang memiliki motivasi tinggi maka produktivitas kerjanya juga tinggi, karena dari pernyataan manajer pembelian, pabrik dan kantor itu tidak jauh beda, dan tidak pernah bosan dalam

---

<sup>78</sup> Ponimin Manajer Kantor PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 23 Juli 2021.

<sup>79</sup> Sutan Harahap, Karyawan Bidang Operator QC Produksi PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 11 Agustus 2021.

<sup>80</sup> Rubianto, Karyawan Operator Gudang Barang Jadi PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 11 Agustus 2021.

memberikan arahan kepada karyawan selalu mengingatkan satu sama lain, tanggap akan masalah yang dihadapi karyawan.

c. Manajer sebagai Fasilitator

Sudah seharusnya seorang manajer itu menyiapkan segala alat-alat dan fasilitas kerja yang diperlukan karyawan dalam bekerja, seperti pakaian seragam yang dipakai dan sepatu, tempat minum.

Berdasarkan wawancara dengan M. Amin manajer pabrik menyatakan bahwa:

“Manajer itu seperti fasilitator karena kalau bukan manajer yang tanggap akan masalah dan peralatan yang dibutuhkan karyawan siapa lagi, apakah Ceo, sedangkan Ceo sangat sulit untuk berbicara dengan karyawan. Oleh karena itulah, manajer sebagai fasilitator atau sebagai jembatan untuk menuju ke puncak, dimana puncak itulah Ceo. Dari karyawan untuk manajer dan manajer untuk Ceo.”<sup>81</sup>

Kemudian, wawancara dengan Ponimin manajer kantor menyatakan bahwa:

“Fasilitator adalah seseorang yang membantu sekelompok orang yang memahami tujuan bersama mereka dan membantu satu sama lain, guna untuk membuat rencana mencapai tujuan dan begitu juga dengan seorang manajer berguna untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan, dan menyiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan tugas.”<sup>82</sup>

---

<sup>81</sup> M. Amin Manajer Pabrik PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 23 Juli 2021.

<sup>82</sup> Ponimin Manajer Kantor PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 23 Juli 2021.

Berdasarkan wawancara dengan Welly Le manajer pembelian menyatakan bahwa:

“Salah satu untuk membantu dan memudahkan karyawan yaitu sebagai fasilitator tanggap akan apa yang dibutuhkan karyawan dalam proses kerja, menyampaikan keluhan yang di alami karyawan kepada Ceo dan memberikan fasilitas yang dibutuhkan karyawan agar tidak terjadi kelalaian dalam bekerja, jadi manajer itu sebagai fasilitator dalam perusahaan, yang harus siap dan sedia mendengarkan dan menyiapkan segala alat-alat untuk karyawan.”<sup>83</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ali Sati Simamora sebagai karyawan bidang operator bengkel, bahwa: “dalam melakukan tugas-tugasnya dan mempunyai alat-alat dan fasilitas yang sudah disediakan dari pabrik. Semua pakaian seragam, sepatu tempat minum sudah dibagikan kepada karyawan.”<sup>84</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sondi Dongan sebagai karyawan bidang House Keeping menyatakan bahwa: “segala fasilitas ataupun alat-alat yang dibutuhkan dalam melakukan sesuatu agar berlajannya tugas tersebut sudah disediakan manajer untuk kelancaran dalam proses kerja.”<sup>85</sup>

Kemudian wawancara dengan Amas Muda sebagai karyawan bidang Admin Pembelian (Depo) menyatakan bahwa:

---

<sup>83</sup> Welly Le Manajer Pembelian PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 23 Juli 2021.

<sup>84</sup> Ali Sati Simamora, Karyawan Bidang Operator Bengkel PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 12 Agustus 2021.

<sup>85</sup> Sondi Dongan, Karyawan Bidang House Keeping PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 13 Agustus 2021.

“Manajer sudah menyiapkan segala fasilitas yang dibutuhkan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dan sudah memberikan yang terbaik untuk karyawannya, jadi, apapun kendala yang dialami karyawan dalam bekerja akan cepat ditanggapi manajer apabila manajer mengetahui kendala yang dialami karyawan.”<sup>86</sup>

Berdasarkan hasil observasi peneliti dan wawancara bahwa: manajer pabrik, kantor dan pembelian sudah menjalankan tugas yang termasuk sebagai fasilitator dimana telah menyiapkan segala fasilitas yang kurang terhadap karyawan.

#### d. Manajer sebagai Informator

Manajer harus dapat memberikan informasi perkembangan dan pengetahuan dan teknologi.

Berdasarkan wawancara dengan Welly Le manajer pembelian menyatakan bahwa:

“Manajer itu sebagai informator dimana manajer harus memberikan informasi-informasi tentang perkembangan perusahaan, pengangkatan jabatan, itu perlu disampaikan kepada karyawan, sebagaimana meningkatkan kualitas kerja karyawan dan supaya mencapai keinginan yang diinginkan karyawan. Seperti adanya informasi yang disampaikan kepada setiap grup atau shift karyawan dan ditempelkan di masing informasi”.<sup>87</sup>

Kemudian, wawancara dengan Ponimin manajer kantor menyatakan bahwa:

“Manajer itu harus menjalankan tugas dengan baik dan manajer juga sebagai informator bagi karyawan, dimana ketika ada pengangkatan, manajer menyampaikan

---

<sup>86</sup> Amas Muda, Karyawan Bidang Admin Pembelian (Depo) PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, Wawancara, 13 Agustus 2021.

<sup>87</sup> Welly Le Manajer Pembelian PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 15 Juli 2021.

informasi tersebut kepada karyawan, dan ketika ada pengangkatan jabatan bagi karyawan maka hal tersebut akan disampaikan kepada seluruh karyawan, dan ini tidak dilakukan secara umum melainkan dilakukan pemilihan dari atasan, yang memilih karyawan yang memiliki kualitas kerja bagus lebih tinggi dan memiliki motivasi kerja yang bagus. Sedangkan pengangkatan manajer dilakukan tidak secara umum, melainkan yang menentukan itu dari pusat”.<sup>88</sup>

Kemudian, wawancara dengan M. Amin manajer pabrik menyatakan bahwa:

“Seorang manajer itu jangan hanya mengatur saja tapi ikut melaksanakan dan menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban kepadanya, karena manajer juga termasuk sebagai informator, karena tugas manajer juga harus menyampaikan segala sesuatu yang mesti disampaikan kepada karyawan agar karyawan mengetahui apa- apa saja perkembangan yang terjadi di dalam perusahaan agar karyawan juga tidak ketinggalan informasi”.<sup>89</sup>

Berdasarkan hasil observasi peneliti, dimana manajer itu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya salah satunya sebagai informator, seperti menyampaikan informasi yang terkait dengan pengangkatan jabatan dan pergantian manajer dan itu selalu disampaikan manajer kepada karyawan. Dan yang menentukan manajer itu adalah dari pusat bukan dari karyawan, sedangkan kalau penaikan jabatan bagi karyawan yang memilih itu dari atasan atau manajer.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Odi Jaro Harefa bahwa:

“sudah seharusnya manajer sering berbagi cerita mengenai hal-hal

---

<sup>88</sup> Ponimin Manajer Kantor PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 12 Juli 2021.

<sup>89</sup> M. Amin Manajer Pabrik PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 23 Juli 2021.

yang berkaitandengan pengembangan PT. Kirana Sapta, agar karyawan termotivasi untuk bekerja.”<sup>90</sup>

Berdasarkan pengamatan penulis bahwa: semua manajer melaksanakan peran ini, walaupun tidak secara kontiniu namun masih sering juga dilaksanakan diluar kerja. Intinya informator yang baik adalah manajer yang mengerti apa kebutuhan karyawannya, dimana manajer itu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya salah satunya sebagai informator, seperti menyampaikan informasi yang terkait dengan pengangkatan jabatan dan pergantian manajer dan itu selalu disampaikan manajer kepada karyawan. Dan yang menentukan manajer itu adalah dari pusat bukan dari karyawan, sedangkan kalau penaikan jabatan bagi karyawan yang memilih itu dari atasan atau manajer.<sup>91</sup>

e. Manajer sebagai Motivator

Manajer hendaknya dapat mendorong karyawan agar bergairah dan tetap semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan bersama, dimana perusahaan membutuhkan karyawan dan karyawan membutuhkan perusahaan keduanya saling membutuhkan satu sama lain.

---

<sup>90</sup> Odi Jaro Harefa, Bidang kepala Shift PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara* 13 Agustus 2021.

<sup>91</sup> Hasil Observasi Penulis Selama Mengadakan Penelitian di PT. Kirana sapta Panompuan Jae, tanggal 10 Juli 2021.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ponimin manajer kantor menyatakan bahwa:

“Memang seorang pemimpin disebuah perusahaan itu perlu memberikan motivasi ataupun dorongan kepada karyawan, untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Bukan hanya ketika apel pagi saja tetapi dimanapun berjumpa itu tidak masalah kalau seorang pemimpin memberikan masukan yang positif kepada karyawan”.<sup>92</sup>

Berdasarkan wawancara dengan Welly Le manajer pembelian menyatakan bahwa:

“Peran manajer juga termasuk sebagai motivator atau penggerak bagi karyawan yang dipimpinnya. Sebagai seorang motivator manajer bertugas menyihir lingkungan kerja, suasana kerja, membangun prinsip penghargaan dan hukuman yang sistemik. Apabila manajer mampu berperan sebagai motivator maka produktivitas kerjakaryawan di perusahaan pun akan meningkat. Keberhasilan ini dapat dilihat bilamana karyawan yang dipimpin itu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi”.<sup>93</sup>

Kemudian, wawancara dengan M. Amin manajer pabrik menyatakan bahwa:

“Peran manajer juga termasuk sebagai motivator, dimana manajer itu harus memberikan arahan, bimbingan, dorongan kepada karyawan agar tetap semangat dalam menjalankan tujuan dan mencapai apa yang diinginkan perusahaan maupun diri sendiri”.<sup>94</sup>

Berdasarkan hasil observasi di lapangan bahwa manajer itu sebagai motivator, dimana seorang manajer itu mendorong karyawan agar lebih giat dan tetap semangat dalam menjalankan tugas dan

---

<sup>92</sup> Ponimin, Manajer Kantor PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 15 Juli 2021.

<sup>93</sup> Welly Le Manajer Pembelian PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 15 Juli 2021.

<sup>94</sup> M. Amin Manajer Pabrik PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 15 Juli 2021.

tanggung jawab yang sudah diamanahkan kepada masing-masing, dan itu sudah dilakukan seorang manajer kepada karyawan ketika melakukan apel pagi dan ketika proses kerja berlangsung juga.<sup>95</sup>

e. Manajer sebagai Evaluator

Sudah seharusnya manajer itu mengevaluasi atau meninjau cara kerja karyawan agar dapat mengetahui bagaimana proses kerja karyawan tersebut, dan dapat mengukur keberhasilan karyawan. Informasi yang dikumpulkan melalui evaluasi kinerja ini nantinya dapat membantu pengambilan keputusan terkait dengan pengangkatan jabatan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ponimin manajer kantor menyatakan bahwa:

“Memang seorang pemimpin disebuah perusahaan itu perlu memberikan penilaian, mengukur kualitas kerja karyawan agar bisa diketahui bagaimana proses kerja karyawan tersebut supaya bisa naik jabatan dengan kualitas kerja yang bagus”.<sup>96</sup>

Berdasarkan wawancara dengan Welly Le manajer pembelian menyatakan bahwa: “Manajer itu sebagai evaluator dimana manajer harus mengevaluasi atau meninjau, mengontrol cara kerja karyawan

---

<sup>95</sup> Hasil Observasi Penulis Selama Mengadakan Penelitian di PT. Kirana sapta Panompuan Jae, tanggal 10 Juli 2021.

<sup>96</sup> Ponimin, Manajer Kantor PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 15 Juli 2021.

untuk mengetahui bagaimana kualitas cara kerja karyawan masing-masing.”<sup>97</sup>

Kemudian, wawancara dengan M. Amin manajer pabrik menyatakan bahwa:

“Peran manajer juga termasuk sebagai evaluator, dimana manajer itu harus memberikan penilaian terhadap cara kerja karyawan, agar bisa mengetahui kemampuan dan juga bisa mengukur keberhasilan karyawan yang nantinya bisa berguna yaitu untuk kenaikan jabatan.”<sup>98</sup>

Berdasarkan hasil observasi di lapangan bahwa manajer itu sebagai evaluator, yang mana manajer mengevaluasi karyawan dengan melalui CCTV yang ada di perusahaan, melihat bagaimana cara kerja, kualitas kerja dan juga tindakan karyawan ketika proses kerja berlangsung.<sup>99</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Musliadi karyawan bidang Operator Bengkel menyatakan bahwa:

“Manajer itu memang sudah seperti motivator bagi saya secara pribadi, karena dimana jumpa atau ketika apel dan proses kerja berlangsung pun manajer selalu mengingatkan dan memberikan masukan-masukan yang menyemangatkan saya dalam bekerja dan bahkan diluar kerja pun manajer itu sering berbagi cerita atau sharing-sharing tentang pengalaman yang di alami manajer tersebut”.<sup>100</sup>

---

<sup>97</sup> Welly Le Manajer Pembelian PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 15 Juli 2021.

<sup>98</sup> M. Amin Manajer Pabrik PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 15 Juli 2021.

<sup>99</sup> Hasil Observasi Penulis Selama Mengadakan Penelitian di PT. Kirana sapta Panompuan Jae, tanggal 10 Juli 2021.

<sup>100</sup> Musliadi, Karyawan Bidang Operator Bengkel PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 15 Juli 2021.

Berdasarkan wawancara dengan Kisman Siregar sebagai karyawan bidang Operator Press Packing menyatakan bahwa:

“Manajer yang selalu memberikan arahan, dorongan dan bimbingan kepada karyawan, maka karyawan tersebut akan lebih semangat dalam menjalankan tanggung jawabnya di dalam perusahaan tersebut, yah saya secara pribadi terdorong karena adanya masukan, arahan dan bimbingan dari manajer sehingga kualitas kerja saya lebih meningkat dan itu disampaikan manajer saya kepada saya langsung, dari situ saya mengambil hikmah bahwa karena adanya dorongan dari manajer dan selalu mengingatkan karyawannya saya lebih semangat dalam mencapai suatu tujuan, karena untuk mencapai sesuatu itu butuh pengorbanan dan banyak proses, rintangan yang harus dilewati”.<sup>101</sup>

Oky Saputra menyatakan bahwa:

“Pelaksanaan pemberian motivasi ini menurut saya sangat bagus untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja, dan juga menyadari kembali bahwa tugas-tugas yang diberikan itu sudah menjadi tanggung jawab bagi karyawan”.<sup>102</sup>

Muhammad Pasaribu menyatakan bahwa:

“Pelaksanaan pemberian motivasi ini menurut saya sangat bagus untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja, dan juga menyadari kembali bahwa tugas-tugas yang diberikan itu sudah menjadi tanggung jawab bagi karyawan, tetapi ada kendala menurut saya yaitu kurang adanya penghargaan terhadap karyawan lama, maksudnya itu seperti masalah gaji atau upah, dimana upah karyawan lama sama dengan karyawan baru, jadi menurut saya itu kendala yang saya alami kurang adanya penghargaan”.<sup>103</sup>

---

<sup>101</sup> Kisman Siregar, Karyawan Bidang Operator Press Packing PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, Wawancara, 17 Agustus 2021.

<sup>102</sup> Oky Saputra, Karyawan Bidang Operator Press Packing, *Wawancara*, 19 Agustus 2021.

<sup>103</sup> Muhammad Pasaribu, Karyawan Bidang Operator Alat Berat, *Wawancara*, 18 Agustus 2021.

Arman Siregar menyatakan bahwa:

“Pelaksanaan pemberian motivasi ini menurut saya baik, karena banyak manfaatnya bagi karyawan terutama saya juga merasa senang kalau manajer memberikan motivasi kepada karyawan, karena dengan adanya motivasi yang diberikan saya lebih giat atau semangat dalam bekerja dan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, ada kendala yang saya alami kurangnya penghargaan bagi karyawan lama, tetapi ini memang sudah diajukan kepada atasan hanya saja belum ada respon ataupun tanggapan dari perusahaan”.<sup>104</sup>

Syahron Siregar menyatakan bahwa:

“Pelaksanaan pemberian motivasi ini menurut saya bagus, karena ini akan memberikan efek ataupun semangat seseorang dalam bekerja karena adanya dorongan dari atasan ke bawahan, oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban dari seorang manajer untuk mengusahakan agar karyawannya berprestasi atau memiliki kemampuan dan lebih giat dalam bekerja”.<sup>105</sup>

Halomoan Simamora menyatakan bahwa:

“Pelaksanaan pemberian motivasi ini menurut saya baik, karena banyak manfaatnya bagi karyawan terutama saya juga merasa senang kalau manajer memberikan motivasi kepada karyawan, karena dengan adanya motivasi yang diberikan saya lebih giat atau semangat dalam bekerja dan untuk mencapai tujuan yang di harapkan”.<sup>106</sup>

Heri Hermawan menyatakan bahwa:

“Pelaksanaan pemberian motivasi ini sangat berguna sekali bagi karyawan, secara pribadi saya sangat bersyukur karena seorang manajer ataupun atasan masih melaksanakan

---

<sup>104</sup> Arman Siregar, Karyawan Bidang Pengawas Sortir, *Wawancara*, 19 Agustus 2021.

<sup>105</sup> Syahron Siregar, Karyawan Bidang Operator Press Packing PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 19 Agustus 2021.

<sup>106</sup> Halomoan Simamora, Karyawan Bidang Operator KGB penjemuran PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 20 Agustus 2021.

tugasnya dan juga meluangkan waktu kepada karyawan untuk memberikan motivasi ketika apel pagi.”<sup>107</sup>

Mara Ganti Simamora menyatakan bahwa:

“Pelaksanaan pemberian motivasi ini menurut saya biasa saja, karena saya tugas yang di berikan kepada saya itu sudah menjadi tanggung jawab saya sendiri, jadi kalau masalah pemberian arahan ataupun motivasi itu hanya biasa-biasa saja bagi saya.”<sup>108</sup>

Azan Suari Hasibuan menyatakan bahwa:

“Pelaksanaan pemberian motivasi menurut saya mantap dan berguna sekali, karena untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan juga menyadari kembali tugas-tugas yang sudah diberikan kepada karyawan masing-masing.”<sup>109</sup>

Sutan Harahap menyatakan bahwa:

“Pelaksanaan pemberian motivasi ini menurut saya sangat bagus sekali dan bermanfaat bagi karyawan terutama bagi diri saya sendiri, karena dengan adanya motivasi diri sendiri atau dorongan yang selalu menguatkan kita untuk mencapai target maka insyaAllah target yang ingin kita capai pasti terwujud”.<sup>110</sup>

Jonni Pahri Siregar menyatakan bahwa:

“Pelaksanaan pemberian motivasi ini menurut saya bagus, ini dilakukan setiap hari selasa secara per group atau yang dinamakan shift, ketika hari selasa itu wajib yang namanya core-core, yang membahas tentang kedisiplinan, untuk mencapai targer ataupun saling sharing-sharing.”<sup>111</sup>

---

<sup>107</sup> Heri Hermawan, Karyawan Bidang Operator KGB penurunan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 21 Agustus 2021.

<sup>108</sup> Mara Ganti Simamora, Karyawan Bidang Operator Giling Sample PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 23 Agustus 2021.

<sup>109</sup> Azan Suari Hasibuan, Karyawan Bidang Operator KGB Penjemuran PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 24 Agustus 2021.

<sup>110</sup> Sutan Harahap, Karyawan Bidang Operator QC Produksi PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 24 Agustus 2021.

<sup>111</sup> Jonni Pahri Siregar, Karyawan Bidang Operator Alat Berat PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 1 September 2021.

Khaidir Basri Siregar menyatakan bahwa:

“Pelaksanaan pemberian motivasi ini menurut saya bagus, ini dilakukan setiap hari Selasa secara per group atau yang dinamakan shift, ketika hari Selasa itu wajib yang namanya core-core, yang membahas tentang kedisiplinan, untuk mencapai target ataupun saling sharing-sharing, kendala yang saya alami hanya kurang adanya penghargaan bagi karyawan lama, hanya itu saja dan tidak ada lagi”.<sup>112</sup>

Hatoguan Hasibuan menyatakan bahwa:

“Pelaksanaan pemberian motivasi menurut saya mantap dan berguna sekali, karena untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan juga menyadari kembali tugas-tugas yang sudah diberikan kepada karyawan masing-masing, saya mendapatkan kendala selama saya menjadi karyawan baru hingga sekarang menjadi karyawan lama hanya kurang adanya penghargaan, apa salahnya jika ada perbedaan antara karyawan lama dan baru ini menurut saya dan ini sudah disampaikan kepada atasan hanya saja belum ada tanggapan dari perusahaan, dan manajer saya selalu mengatakan kita berusaha saja dan bersyukur mudah-mudahan masalah ini cepat ditanggapi perusahaan”.<sup>113</sup>

Berdasarkan wawancara dengan Amrul Hasibuan karyawan

bidang Komandan Regu menyatakan bahwa:

“Proses pemberian motivasi kepada karyawan selalu dilakukan manajer supaya meningkatkan etos kerja karyawan dalam bekerja, agar lebih giat dalam mengerjakan pekerjaan tersebut, dan mencapai tujuan bersama, supaya tidak mengabaikan peraturan yang ada dan tetap menjalankannya dengan baik dan mengikuti perintah yang disampaikan dari atasan”.<sup>114</sup>

---

<sup>112</sup> Khaidir Basri Siregar, Karyawan Bidang Operator QC Produksi PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 24 Agustus 2021.

<sup>113</sup> Hatoguan Hasibuan, Pengawas Crumbing PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 24 Agustus 2021.

<sup>114</sup> Amrul Hasibuan, Karyawan Bidang Komandan Regu PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 13 Agustus 2021.

Berdasarkan wawancara dengan Rahma Siregar karyawan bidang Analis Laboratorium menyatakan bahwa:

“Manajer tidak pernah bosan memberikan arahan, mengingatkan karyawannya agar tetap semangat dalam bekerja dan mencapai tujuan bersama, dan ini membuat saya termotivasi agar lebih giat bekerja lagi, karena manajer yang motivasinya sangat tinggi dan memberikan contoh yang baik kepada karyawannya. Karena untuk mencapai sesuatu itu harus berkorban dan butuh perjuangan yang harus dilewati”.<sup>115</sup>

Selanjutnya berdasarkan wawancara Justinus Sinaga karyawan bidang Anggota Security menyatakan bahwa:

“Arahan yang selalu diberikan manajer itu sangat penting bagi karyawan, jarang sekali ditemukan manajer yang selalu memberikan motivasi atau mengingatkan karyawannya, saya secara pribadi kagum dengan manajer PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, karena dimana manajer berjumpa dengan karyawannya selalu di sapa, dimana ini dilakukan manajerkpada karyawan untuk keuntungan bersama”.<sup>116</sup>

Berdasarkan wawancara dengan Sarwono karyawan bidang Kasie Ekspor menyatakan bahwa:

“Motivasi ataupun arahan yang selalu dilakukan manajer kepada karyawan begitu bagus, karena manajer tidak bosan-bosannya selalu mengingatkan agar proses kerja lebih bagus lagi, dan etos kerja karyawan semakin meningkat, salah satu motivasi kerja karyawan itu saya secara pribadi ialah seorang manajer yang selalu mengingatkan menjadi dorongan agar lebih semangat dalam bekerja dan juga dorongan dari keluarga, dimana kalau tidak ada motivasi yang disampaikan manajer, mungkin saya dalam melaksanakan tugas itu akan lalai ataupun berleha-leha, tetapi karena ada dorongan yang selalu mengacu saya agar tetap semangat maka saya

---

<sup>115</sup> Rahma Siregar, Karyawan Bidang Analis Laboratorium PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, Wawancara, 14 Agustus 2021.

<sup>116</sup> Justinus Sinaga, Karyawan Bidang Anggota Security PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, Wawancara, 13 Agustus 2021.

mengubah pola pikir dalam bekerja dan harus tetap semangat”.<sup>117</sup>

Selanjutnya wawancara dengan Damrin Hasibuan karyawan bidang Kasie Produksi menyatakan bahwa:

“Motivasi kerja memang sangatlah penting bagi diri kita masing-masing, kalau tidak ada dorongan kita sebagai karyawan sangat bermalasan dalam bekerja, motivasi yang diberikan manajer sangat berpengaruh besar bagi karyawan dan untuk mencapai tujuan perusahaan dan juga diri sendiri, ibaratnya bensin sebuah kendaraan. Jika tidak ada bensin, kendaraan tidak dapat beroperasi dengan baik. Begitu juga dengan karyawan yang membutuhkan dorongan dari manajer”.<sup>118</sup>

Berdasarkan wawancara dengan Leno Agus Tono karyawan bidang Sourcing Development Officer menyatakan bahwa:

“Pemberian motivasi yang dilakukan para manajer kepada karyawan memang sangatlah bagus, ketika proses kerja berlangsung, manajer pun menjalankan tugasnya kadang-kadang mengontrol karyawan, secara pribadi menurut saya jarang ditemukan seorang manajer mau bergaul dengan karyawannya, kenapa saya mengatakan seperti itu? Karena saya mengalami seperti dekat dengan manajer nongkrong bersama, masak-masak, minum kopi bersama, itu bukan karena saya ada hubungan keluarga yang dekat, tapi saya dekat dengan manajer ketika seorang manajer sering memberikan motivasi dan mengingatkan karyawannya, dan saling menyapa satu sama lain dan itu yang membuat saya lebih dekat dengan manajer”.<sup>119</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas, Leno Agus Tono menyatakan bahwa: “Para manajer memberikan motivasi kepada karyawan ketika proses kerja berlangsung ataupun ketika apel pagi

---

<sup>117</sup> Sarwono, Karyawan Bidang Kasie Ekspor PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 13 Agustus 2021.

<sup>118</sup> Damrin Hasibuan, Karyawan Bidang Kasie Produksi PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 14 Agustus 2021.

<sup>119</sup> Leno Agus Tono, Karyawan Bidang Sourcing Development Officer PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, *Wawancara*, 13 Agustus 2021.

saja, mengingatkan satu sama lain supaya proses kerja berjalan dengan baik dan menjalin hubungan komunikasi yang baik”.

Berdasarkan pengamatan penulis bahwa: semua manajer melaksanakan peran ini, memberikan motivasi kepada karyawan ketika apel pagi selama tiga kali dalam seminggu, yang dilakukan secara per group atau per shift. Salah satunya sebagai motivator, dimana seorang manajer itu mendorong karyawan agar lebih giat dan tetap semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang sudah diamanahkan kepada masing-masing, dan itu sudah dilakukan seorang manajer kepada karyawan ketika melakukan apel pagi dan ketika proses kerja berlangsung juga.<sup>120</sup>

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di PT. Kirana Sapta Panompuan Jae Angkola Timur Tapanuli Selatan diketahui bahwa etos kerja karyawan PT. Kirana Sapta memang bagus di bagian manajer pabrik, dan di bagian manajer pembelian etos kerja karyawan cukup bagus dan sedangkan di bagian manajer kantor etos kerjanya bagus, di setiap bagian semua menjalankan tugas dan tanggung jawab yang sudah diamanahkan kepada masing-masing.

---

<sup>120</sup> Hasil Observasi Penulis Selama Mengadakan Penelitian di PT. Kirana Sapta Panompuan Jae, tanggal 10 Juli 2021.

Etos kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan itu sangatlah di butuhkan dalam meningkatkan sebuah perusahaan, jika etos kerja karyawan tersebut buruk otomatis produktivitas dalam perusahaan itu tidak ada dan bisa jadi hanya menimbulkan sebuah kebangkrutan karena karyawan tidak bekerja dengan baik. Motivasi manajer yang tinggi akan berpengaruh kepada karyawan, karena motivasi yang terus di berikan kepada karyawan akan tumbuh karena adanya keinginan untuk bisa mencapai dan memahami sesuatu yang belum diketahuinya.

Peran manajer dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae itu memang penting, sebagai manajer itu harus menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pemimpin. Adapun peran manajer dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan sebagai berikut:

- a. Manajer sebagai Perencana
- b. Manajer sebagai Konselor
- c. Manajer sebagai Fasilitator
- d. Manajer sebagai Informator
- e. Manajer sebagai Motivator
- f. Manajer sebagai Evaluator

Berdasarkan pengamatan penulis bahwa: semua manajer melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, dan memberikan motivasi kepada karyawan ketika apel pagi selama tiga kali dalam seminggu, yang dilakukan secara per group atau per shift.

Berdasarkan teori yang penulis sajikan dan fakta yang ada di lapangan peran manajer dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae Angkola Timur Tapanuli Selatan dilakukan dengan sesuai peraturan yang ada di perusahaan.

Berdasarkan sumber data dari PT. Kirana Sapta Panompuan Jae Angkola Timur Tapanuli Selatan bahwa karyawan bekerja dengan baik dan menjalankan aturan yang ada sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) seperti:

1. Tugas dan Tanggung Jawab Bagian Pembelian
  - a. Menginput data tes sampel getah
  - b. Menginput harga bokar ke SAP (Pengelola Operasi Bisnis)
  - c. Menimbang bokar menggunakan tikar
  - d. Memotong getah
  - e. Melihat bahan baku dari gudang
  - f. Bengkel
2. Tugas dan Tanggung Jawab Bagian Produksi
  - a. Membungkus getah (Press Packing)
  - b. Barang setengah jadi (Milling)
  - c. Penjemuran
  - d. Membersihkan kotoran
  - e. Mencuci troli
  - f. Carter (Menggiling getah sampai kecil-kecil)
  - g. Mangarata (Memanggang getah)

- h. Mengisi pemetihan (Mengisi box getah)
3. Tugas dan Tanggung Jawab Bagian Kantor
- a. Menyusun rencana kerja bulanan
  - b. Mengevaluasi ketenagakerjaan,
  - c. Formulir pendaftaran calon karyawan, kartu absensi, formulir untuk penilaian karya dan lain-lain.
  - d. Melakukan penataan / pelayanan terhadap pekerjaan pokok yang meliputi kegiatan tata organisasi, tata manajemen, tata komunikasi, tata usaha (informasi), tata personalis, tata perbekalan, tata keuangan, dan tata relasi publik.
  - e. Bertanggung jawab terhadap kelancaraan proses ekspor,
  - f. Mengkoordinir bagian umum dalam pemesanan barang pembantu sesuai dengan ketentuan perusahaan.
  - g. Mengkoordinir, menganalisa dan mengawasi pembelanjaan dana untuk operasional di seluruh departemen di perusahaan, mengkoordinir pembayaran gaji karyawan bulanan/ staf.<sup>121</sup>

Sesuai fakta yang terjadi di lapangan bahwa manajer sudah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, dan juga memberikan motivasi dan bimbingan kepada karyawan ketika apel pagi selama tiga kali dalam seminggu, supaya meningkatkan kedisiplinan kerja dan kehadiran kerja karyawan. Metode yang digunakan manajer dalam memberikan motivasi yaitu bimbingan dan arahan melalui *chore*, dan tidak

---

<sup>121</sup> Sumber Data PT. Kirana Sapta Panompuan Jae 2021.

ada kontradiksi yang ditemukan peneliti selama proses penelitian berlangsung sampai dengan wawancara yang dilakukan peneliti dengan manajer dan karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Etos kerja karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae memang sudah bagus di bagian pabrik, pembelian dan begitu juga dengan kantor. Karyawan bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada di perusahaan. Melihat dari semua bagian bahwa karyawan sudah bekerja dengan baik dan juga disiplin, produktifitas kerja karyawan meningkat dan juga semangat kerjanya juga kuat, karena etos kerja karyawan seperti di bagian manajer pabrik yaitu bagian produksi mempunyai target yang harus di capai, seperti 7 ton perjam, di mana dalam sehari itu harus mencapai 56 ton, dan jika tidak mencapai target maka akan di sampaikan di papan informasi dan di tuliskan kendala apa yang terjadi sehingga tidak mencapai target.
2. Peran manajer dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae memang sudah di laksanakan bahkan ketika proses kerja berlangsung pun manajer masih mengawasi dan mengontrol karyawannya agar tidak terjadi kelalaian dalam bekerja. Proses pemberian motivasi kepada karyawan memang sangat penting sekali untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja bagi karyawan. Pemberian motivasi kepada karyawan di lakukan ketika apel pagi selama tiga kali dalam seminggu dan itu di lakukan secara per group atau per shift.

Adapun peran manajer sebagai berikut: Manajer sebagai Perencana, Konselor, Fasilitator, Informator, Motivator, Evaluator.

## **B. Saran- Saran**

1. Disarankan kepada manajer PT. Kirana Sapta Panompuan Jae untuk tidak bosan dalam memberikan motivasi kepada karyawan dan komunikasi yang baik dengan karyawan agar tercapainya tujuan yang di inginkan bersama, dan saling mengingatkan satu sama lain dan menjalin hubungan komunikasi yang baik.
2. Hendaknya seorang manajer menjadi yang kreatif, supaya karyawan tidak bosan mendengarkan arahan dan dorongan yang di berikan dan manajer sebagai contoh yang baik untuk karyawannya.
3. Hendaknya juga karyawan dapat menjalankan perintah dan arahan dari manajer, dan menjalankan tugas-tugas dan menyelesaikannya dengan baik, supaya mencapai tujuan bersama. Jadilah karyawan yang menjalankan tugasnya dengan baik dan dapat di manfaatkan orang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman Saleh, *Psikologi Suatu Pengantar Islam* Jakarta: Kencana, 2004.
- Abin Syamsuddin Makmun, *Psikologi Pendidikan* Bandung: Remaja Rosdakarya offset, 2003.
- Ahmad Musthafa Al-Maraghi, Terjemah Tafsir al-maraghi, Semarang: Toha Putra, 1984.
- Al Imam Abi Abdullah Muhammad Bin Ismail Bin Ibrahim Bin Mughiroh Bin Bardizbah Al Bukhori Al Ju'fi, *Fathul Bari Bisyari Shahih Al Bukhori* Syekh Muhammad Fu'ad Abdul Baqi, Shahih Bukhori Juz III Semarang: Asy-Syifa, 1992.
- Dedy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.
- Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemah, Bandung: Syigma Examedia Arkan Leema, 1978.
- Departemen Pendidikan Nasional RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga* Jakarta: Balai Pustaka, 2005.
- Djali, *Psikologi* Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Emilda Sulasmi, *Manajemen dan Kepemimpinan* Depok: Rajawali Pers, 2020.
- Eveline Siregar, *Teori Belajar Dan Pembelajaran* Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Survey, Cet. Ke6* Jakarta: Gajah Mada University Press.
- Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi* Bandung: Alfabeta: 2017.
- Irine Diana Sari Wijayanti, *Manajemen*, Jogjakarta: Mitra cendikia Press, 2008.
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Prenada Media Group, 2011..
- Kamus Besar Bahasa Indonesia* Jakarta: Balai Pustaka, 1989.
- Kartini Kartono, *Peranan Keluarga Dalam Memandu Anak* Jakarta: Raja Wali Pers, 1982.

- Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* Jakarta: Rineka Cipta, 1997.
- Martoyo, *Kepemimpinan Yang Efektif*, Yogyakarta: UGM, 2000.
- Melayu Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Mohammad Nazir, *Metode Penelitian* Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005.
- Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidik* Jakarta: Remaja Rosda Karya, 2000.
- Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014.
- Ramadhan Alfalaqqul Mardin, dkk, *Analisis Peran Pemimpin Dalam Memotivasi Dan Mengawasi Karyawan Studi Pada PT. Citra Perdana Kendedes Malang, dalam Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Fisip Universitas Brawijaya Vol 31*, 2016.
- Richard L. Daft, *Manajemen Edisi Enam*, Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- S. Nasution, *Metode Research* Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Santoso Saroso, *Menguasai SPSS 21 di Era Informasi* Jakarta: Elex Media Komputindo, 2013.
- Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001.
- Sarlito Wirawan Sarwono, *Teori-Teori Psikologi Sosial* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Sumadi Suryabroto, *Metode Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo, 2010.
- Susiadi S, *Metodologi Penelitian*, Bandar Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2015.

Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan Perspektif Sains dan Islam* Medan: Perdana Publisng, 2015.

Syamsul Arifin, *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan* Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Jakarta: Balai Pustaka, 2001.

Tohiri, *Psikologi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam* Jakarta: Rajawali Pers, 2011.

Wibowo, *Manajemen Kinerja Ed.3* Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

Zulfahmi, *Kasie Personalia dan Umum PT. Kirana Sapta Panompuan*, Data PT. Kirana Sapta, 21 April 2021.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **1. Identitas Diri**

Nama : ADELINA HARAHAHAP  
Nim : 17 302 00003  
Tempat, Tanggal Lahir : Galanggang, 07 Juli 1999  
Fakultas/Jurusan : FDIK/BKI  
Alamat : Desa Panompuan Jae kec. Angkola Timur kab.  
Tapanuli Selatan.

### **2. Orang Tua**

a. Ayah : Sutan Harahap  
Pekerjaan : Wiraswasta  
b. Ibu : Nur Hotifa Pasaribu  
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga  
Alamat : Desa Panompuan Jae kec. Angkola Timur kab.  
Tapanuli Selatan.

### **3. Riwayat Pendidikan**

- a. SD Negeri 100308 Panompuan Jae Tahun 2011
- b. MTs.S Roudhotul Jannah Tahun 2014
- c. MAS Al-Ansor Manunggang Julu Tahun 2017
- d. S1 IAIN Padangsidempuan Tahun 2022



## **LAMPIRAN II**

### **PEDOMAN OBSERVASI**

Dalam rangka mengumpulkan data-data yang di butuhkan dalam penelitian yang berjudul “Peran Manajer Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae Angkola Timur Tapanuli Selatan”. Maka penulis menyusun pedoman observasi sebagai berikut:

1. Mengobservasi bagaimana etos kerja karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae Angkola Timur Tapanuli Selatan.
2. Mengobservasi peran manajer dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae Angkola Timur Tapanuli Selatan.

## **LAMPIRAN III**

### **PEDOMAN WAWANCARA**

#### **A. Daftar Pertanyaan Kepada Kepala Kasie**

1. Bagaimana sejarah berdirinya PT. Kirana Sapta Panompuan Jae?
2. Berapa jumlah seluruh karyawan di Pt. Kirana Sapta Panompuan Jae?
3. Berapa jumlah karyawan muslim dan non muslim di PT. Kirana Sapta Panompuan Jae?
4. Apakah manajer pembelian, kantor dan pabrik memberikan motivasi keseluruhan karyawan atau per shift?
5. Berapa karyawan dibidang manajer pembelian?
6. Berapa karyawan dibidang manajer kantor?
7. Berapa karyawan dibidang manajer pabrik?
8. Siapa yang sering memberikan motivasi diantara tiga manajer kepada karyawan?
9. Bagaimana kondisi real tentang motivasi kerja karyawan di PT. Kirana Sapta Panompuan Jae?
10. Apa materi motivasi yang diberikan kepada karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae?
11. Apa metode motivasi yang diberikan kepada karyawan PT. Kirana Sapta?
12. Apa media yang digunakan dalam memberikan motivasi kepada karyawan?

13. Apakah pemberian insentif dilakukan dalam pemberian motivasi kepada karyawan?
14. Bagaimana cara manajer mengatasi karyawan yang rendah motivasinya dalam bekerja?
15. Apa ciri-ciri karyawan yang tinggi motivasinya dalam bekerja?
16. Apa ciri-ciri karyawan yang rendah motivasinya dalam bekerja?
17. Apakah ada pemberhentian manajer, jika seorang karyawan tidak bisa dimotivasi lagi?
18. Kapan waktu istirahat, dan waktu sholat di PT. Kirana Sapta Panompuan Jae?
19. Bagaimana proses izin karyawan di PT. Kirana Sapta Panompuan Jae?
20. Berapa lama waktu izin yang diberikan kepada karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae?
21. Apakah ada waktu libur/ cuti diberikan kepada karyawan setiap tahun?
22. Berapa lama waktu libur/ cuti yang diberikan kepada karyawan?
23. Bagaimana motivasi karyawan sebelum diberikan bimbingan?
24. Bagaimana proses kerja karyawan sesudah diberikan bimbingan?
25. Apakah ada peningkatan kerja karyawan sesudah diberikan motivasi?

**B. Daftar Pertanyaan Kepada Karyawan**

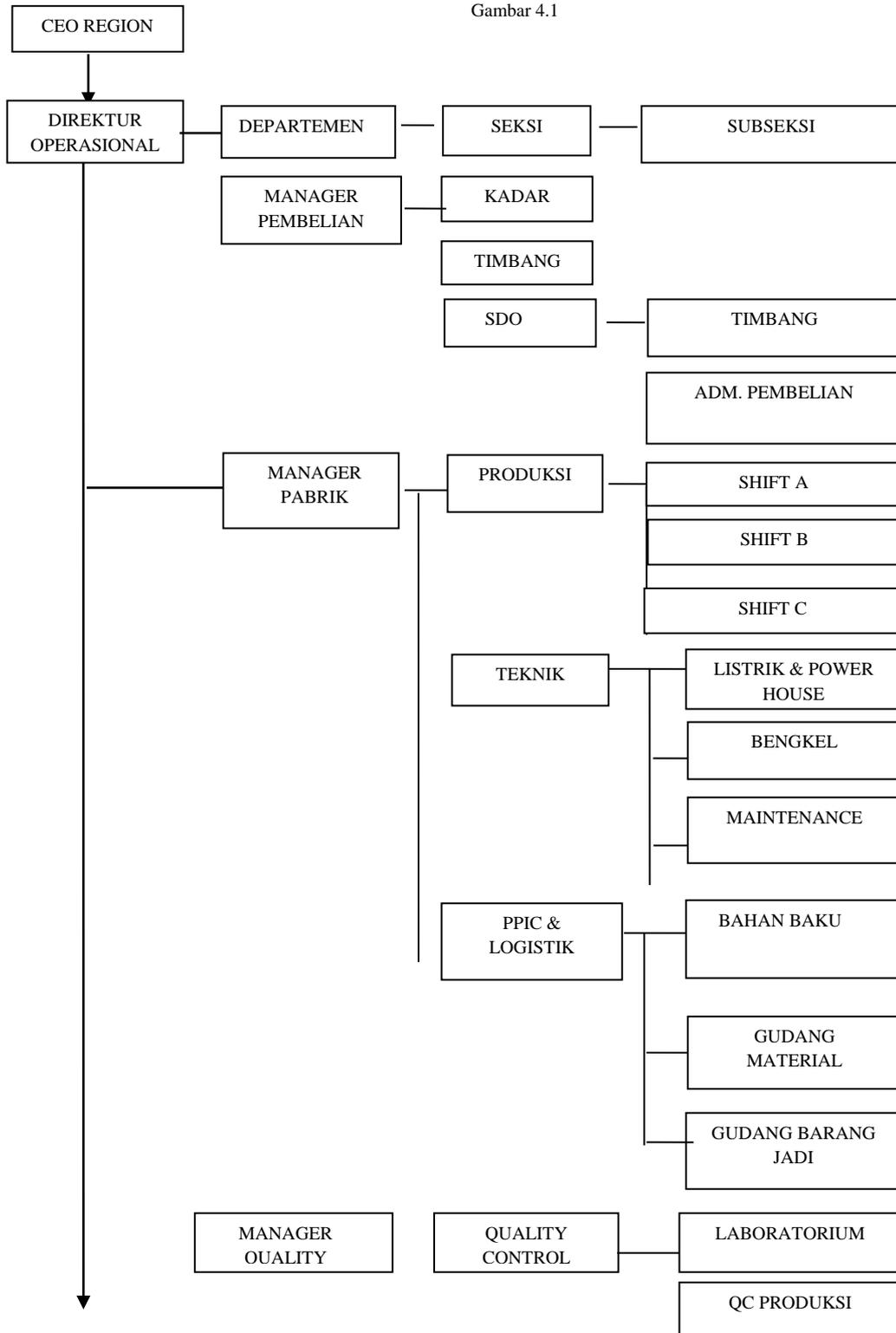
1. Apakah yang dimaksud dengan motivasi kerja?
2. Bagaimana sistem pemberian motivasi atau arahan kepada karyawan?

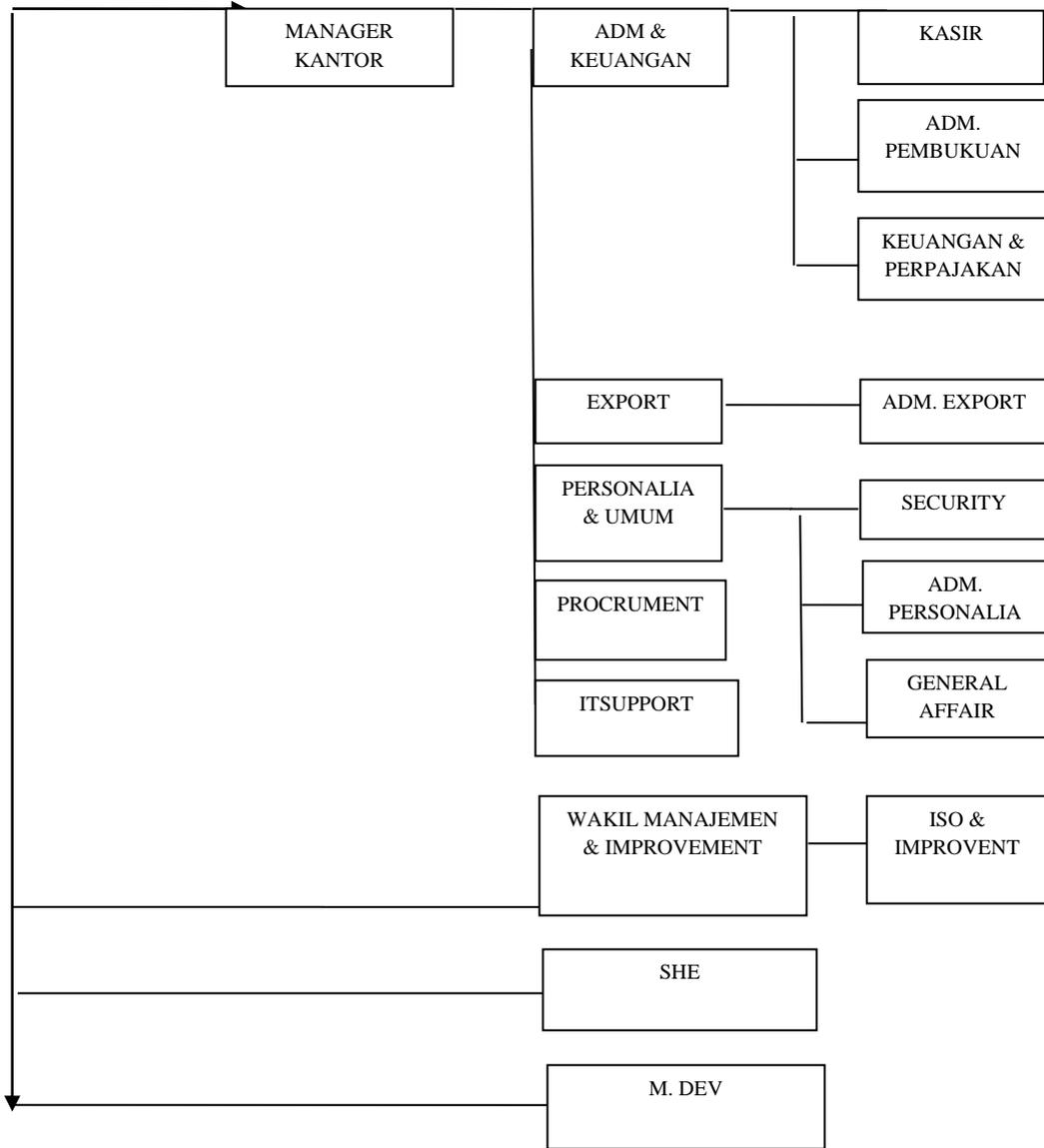
3. Adakah manfaat yang dirasakan setelah dan sebelum diberikannya motivasi kerja bagi karyawan?
4. Bagaimana produktivitas kerja karyawan tanpa adanya motivasi yang diberikan manajer kepada karyawan?

## LAMPIRAN IV

### 1. STRUKTUR ORGANISASI PT. KIRANA SAPTA PANOMPUAN JAE

Gambar 4.1





## LAMPIRAN V

 <b>PT. KIRANA MEGATARA</b>	<b>Nomor Dokumen: SOP-27.04.95</b>
	<b>Mulai Berlaku :27/04/95</b>
<b>STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) BAGIAN PEMBELIAN, PABRIK DAN KANTOR</b>	<b>Revisi :-</b>
	<b>Tanggal Revisi :-</b>
	<b>Halaman :1-1</b>
<p><b>1. Tujuan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Untuk memberi panduan dalam melakukan aktivitas kerja pada PT. Kirana Sapt Panompuan Jae.</li> </ul> <p><b>2. Alat dan Bahan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Telepon</li> <li>• Computer</li> <li>• Internet</li> <li>• Mesin</li> <li>• Bengkel</li> <li>• Botol atau rol penggiling</li> <li>• Papan sebagai alas</li> <li>• Gunting</li> <li>• Kuas dan sendok</li> <li>• Gancu</li> </ul> <p><b>3. Unit Kerja Terkait</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bagian Pembelian</li> <li>• Bagian Pabrik</li> <li>• Bagian Kantor</li> </ul> <p><b>4. Dokumen yang digunakan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Surat permintaan pembelian</li> <li>• Surat penawaran harga</li> <li>• Surat order pembelian</li> <li>• Prosedur Pelaksanaan</li> <li>• Bagian pembelian mendapat permintaan pembelian dari bagian produksi</li> <li>• Bagian produksi memberikan rekomendasi nama supplier/ pemasok, alamat, telepon, dan contact person.</li> <li>• Bagian pembelian melakukan verifikasi apakah supplier/ pemasok itu merupakan pemasok utama atau bukan, kalau bukan, maka akan dilakukan perbandingan harga dari beberapa pemasok.</li> <li>• Mengatur pembagian tugas kerja (job order) dan menilai prestasi kerja bawahan sebagai bahan pertimbangan promosi, rotasi, mutasi dan demosi karyawan.</li> </ul>	

## DOKUMENTASI



**Ruang Bagian Kantor PT. Kirana Sapta Panompuan Jae.**



**Foto Bersama Manajer Kantor dan Karyawan Bagian Pembelian, dan Kantor PT. Kirana Sapta Panompuan Jae.**



**Lapangan Bagian Bokar PT. Kirana Sapta Panompuan Jae.**



**Kegiatan Apel Pagi Bersama Bagian Pabrik PT. Kirana Sapta Panompuan Jae.**



**Kegiatan Apel Pagi Bersama Bagian Kantor PT. Kirana Sapt Panompuan Jae.**



**Kegiatan Apel Pagi Bersama Bagian Pembelian PT. Kirana Sapt Panompuan Jae.**



**Wawancara Dengan Salah Satu Karyawan Bagian Produksi PT. Kirana Sapta Panompuan Jae.**



**Wawancara Dengan Salah Satu Karyawan Bagian Pembelian PT. Kirana Sapta Panompuan Jae.**



**Wawancara Dengan Salah Satu Karyawan Bagian Pembelian PT. Kirana  
Sapta Panompuan Jae.**



**Wawancara Dengan Salah Satu Karyawan Bagian Pembelian PT. Kirana  
Sapta Panompuan Jae.**



**Wawancara Dengan Salah Satu Karyawan Bagian Produksi PT. Kirana Saptan Panompuan Jae.**



**Wawancara Dengan Salah Satu Karyawan Bagian Kantor PT. Kirana Saptan Panompuan Jae.**



**Wawancara Dengan Salah Satu Karyawan Bagian Kantor PT. Kirana Saptapanompuan Jae.**



**Foto Karyawan Bagian Produksi PT. Kirana Saptapanompuan Jae.**



**Wawancara Dengan Salah Satu Karyawan Bagian Pabrik PT. Kirana Sapta Panompuan Jae.**



**Wawancara Dengan Salah Satu Karyawan Bagian Pabrik PT. Kirana Sapta Panompuan Jae.**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**  
Jalan. T. Rizal Nurdin Km 4,5Sihitang Padangsidimpuan 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : *603* /ln.14/F.7b/PP.00.9/06/2021

Juni 2021

Lamp. : -

Hal : Pengesahan Judul dan Pembimbing Skripsi

Kepada:

Yth. 1. Drs. Kamaluddin, M. Ag.  
2. Fauzi Rizal, S.Ag., M.A.

di

Tempat

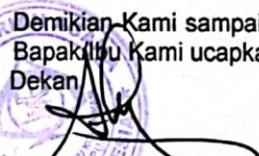
Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan Hasil Sidang Keputusan Tim Pengkajian Judul Skripsi, telah ditetapkan Judul Skripsi Mahasiswa/I tersebut dibawah ini sebagai berikut:

Nama : ADELINA HARAHAHAP  
NIM : 1730200003  
JudulSkripsi : "PERAN MANAJER DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. KIRANA SAPTA PANOMPUAN JAE ANGKOLA TIMUR TAPANULI SELATAN".

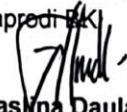
Seiring dengan hal tersebut, kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu menjadi Pembimbing-I dan Pembimbing-II penelitian penulisan Skripsi Mahasiswa/I dimaksud.

Demikian Kami sampaikan, atas kesediaan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu Kami ucapkan terimakasih.

Dekan

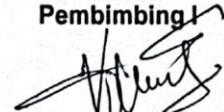
  
Dr. Ali Sati, M. Ag.  
NIP. 196209261993031001

Kapredidaki

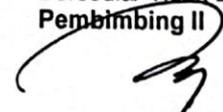
  
Maslina Daulay, MA  
NIP. 19760510 200312 2 003

**Pernyataan Kesediaan Sebagai Pembimbing**

Bersedia/ Tidak Bersedia  
Pembimbing I

  
Drs. Kamaluddin, M. Ag.  
NIP. 196511021991031001

Bersedia/ Tidak Bersedia  
Pembimbing II

  
Fauzi Rizal, S. Ag., M.A.  
NIP. 197305021999031003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km 4,5Sihitang Padangsidempuan 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : **982**/In.14/F.4c/PP.00.9/08/2021

10 Agustus 2021

Sifat : Penting

Lamp. : -

Hal : **Mohon Bantuan Informasi  
Penyelesaian Skripsi**

Yth. Pimpinan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae Angkola Timur Tapanuli Selatan  
Di Tempat

Dengan hormat, Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan menerangkan bahwa :

Nama : Adelina Harahap  
NIM : 1730200003  
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Ilmu Komunikasi/ BKI  
Alamat : Panompuan Jae Kec. Angkola Timur Kab. Tapanuli Selatan

adalah benar Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "Peran Manajer Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae Angkola Timur Tapanuli Selatan."

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak untuk memberikan data dan informasi sesuai dengan maksud judul tersebut.

Demikian disampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Dekan

Dr. Ali Sati, M.Ag  
NIP. 196209261993031001

Panompuan Jae, 16 Desember 2021

Nomor : 358/HRD - KS/12/2021  
Hal : Informasi Penyelesaian  
Skripsi

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi  
Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan  
Jl. T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang  
DI -  
Padangsidempuan

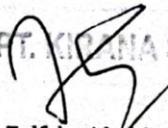
Dengan hormat,

Yang bertandatangan dibawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : ADELINA HARAHAHAP  
NIM : 1730200003  
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi/BKI  
Alamat : Panompuan Jae Kec. Angkola Timur Kab. Tapanuli Selatan

Benar telah melaksanakan research / survey di PT. Kirana Sapta Panompuan Jae Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan untuk penyelesaian Skripsi dengan judul :  
**"Peran Manajer Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Jae Angkola Timur Tapanuli Selatan".**

Demikian kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

  
PT. KIRANA SAPTA  
**Zulfahmi Lubis, SH**  
Personalia & Umum

**PT. KIRANA SAPTA**

Jalan Raya Aek Godang – Gunung Tua km. 26, Desa Panompuan Jae, Kec. Angkola Timur,  
Kab. Tapanuli Selatan – Sumatera Utara 22733 - Indonesia  
T. + 62 811 626 347