



**PEMBERIAN MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP KARYAWAN
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PTPN III SISUMUT
KECAMATAN KOTA PINANG KABUPATEN
LABUHANBATU SELATAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

**NUR KHOLIFATUNNISA NASUTION
NIM. 18 302 00002**

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH
ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2023



**PEMBERIAN MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP KARYAWAN
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PTPN III SISUMUT
KECAMATAN KOTA PINANG KABUPATEN
LABUHANBATU SELATAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

**NUR KHOLIFATUNNISA NASUTION
NIM. 18 302 00002**

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH
ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2023**



**PEMBERIAN MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP KARYAWAN
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PTPN III SISUMUT
KECAMATAN KOTA PINANG KABUPATEN
LABUHANBATU SELATAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

**NUR KHOLIFATUNNISA NASUTION
NIM. 18 302 00002**

PEMBIMBING I

Drs. H. Agus Salim Lubis, M. Ag
NIP. 196308211993031003

PEMBIMBING II

Ali Amran, S. Ag., M. Si
NIP. 197601132009011005

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH
ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2023



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km 4,5SihitangPadangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022 Website: uinsyahada. ac. id

Hal : Skripsi Padangsidimpuan, Juli 2023
an. Nur Kholifatunisa Nasution Kepada Yth :
lampiran : 6 (enam) Exemplar Ibu Dekan FDIK
UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary
Padangsidimpuan
Di :
Padangsidimpuan

Assalamu alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n Nur Kholifatunnisa Nasution yang berjudul: **“Pemberian Motivasi Pimpinan Terhadap Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja PTPN III Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan”** maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary 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. H. Agus Sahim Lubis. M. Ag. Dr
NIP. 1963082119930331003

PEMBIMBING II

Ali Amran, S. Ag., M. Si
NIDN. 197601132009011005

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NUR KHOLIFATUNNISA NASUTION
Nim : 1830200002
Fak/Prodi : Dakwah dan Ilmu Komunikasi/BKI
Judul Skripsi : Pemberian Motivasi Pimpinaan Terhadap Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan tidak sah pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan pasal 14 ayat 2.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum pada pasal 19 ayat ke 4 kode etik Mahasiswa UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. Pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, Juli 2023
Pembuat Pernyataan



NUR KHOLIFATUNNISA NASUTION
NIM. 1830200002

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : **NUR KHOLIFATUNNISA NASUTION**

Nim : **1830200002**

Prodi : **Bimbingan Dan Konseling Islam**

Fakultas : **Dakwah dan Ilmu Komunikasi**

Jenis Karya : **Skripsi**

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive) Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pemberian Motivasi Pimpinan Terhadap Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja PTPN III Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti noneksklusif ini UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada Tanggal : Juli 2023

Yang menyatakan,



NUR KHOLIFATUNNISA NASUTION
NIM. 18 302 00002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI HASAN AHMAD
ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
Jalan Tengku Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : NUR KHOLIFATUNNISA NASUTION
NIM : 1830200002
Judul skripsi : **PEMBERIAN MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP KARYAWAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PTPN III SISUMUT KECAMATAN KOTA PINANG KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN**

Ketua

Drs. Agus Salim Lubis, M.Ag
NIP. 196308211993031003

Sekretaris

Dr. Sholeh Fikri, M.Ag
NIP. 196606062002121003

Anggota

Drs. Agus Salim Lubis, M.Ag
NIP. 196308211993031003

Dr. Sholeh Fikri, M.Ag
NIP. 196606062002121003

Ali Amran, S. Ag., M. Si
NIP. 197601132009011005

Pahri Siregar, S. Pd. I., M. Pd. I
NIDN. 2027088801

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah:

Di : Padangsidimpuan
Tanggal : 27 Juni 2023
Pukul : 11.00 WIB s/d Selesai
Hasil/Nilai : 80 (A)
Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) : 3,49
Predikat : Sangat Memuaskan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI HASAN
AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

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

PENGESAHAN

Nomor : ~~287~~/Un.28/F.4c/PP.00.9/07/2023

**Skripsi Berjudul : PEMBERIAN MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP
KARYAWAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA
PTPN III SISUMUT KECAMATAN KOTA PINANG
KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN**

Ditulis Oleh : Nur Kholifatunnisa Nasution
NIM : 1830200002
Program Studi : Bimbingan dan Konseling Islam

Telah dapat Diterima untuk Memenuhi Salah Satu Tugas
Dan Syarat-Syarat dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Sosial (S.Sos)

Padangsidempuan, 14 Juli 2023

Dekan



ABSTRAK

Nama : Nur Kholifatunnisa Nasution

NIM : 1830200002

Judul : Pemberian Motivasi Pimpinan Terhadap Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja Di PTPN III Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan

Latar belakang penelitian ini adalah pengamatan peneliti tentang upaya pemberian motivasi yang dilakukan pimpinan dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi, karyawan akan terpacu untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dan pemimpin harus mengetahui kepribadian setiap karyawan. Pemimpin mendahulukan apa kendala yang dialami karyawan, pemimpin memiliki kualitas memotivasi/konseling baik dalam potensi maupun target yang sudah di tetapkan perusahaan.

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana kondisi kinerja karyawan PTPN III Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan, Bagaimana motivasi pimpinan terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja PTPN III Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan, Apa kendala pimpinan untuk meningkatkan kinerja PTPN III Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif melalui observasi, wawancara terstruktur dan dokumentasi. Sumber data primernya adalah Asisten Personalia PTPN III Sisumut dan sumber data sekundernya adalah Karyawan PTPN III sebanyak 10 orang, karyawan yang memiliki jabatan sebagai Krani Personalia, Krani I Personalia, Krani Upah, Sekretaris, Krani Anggaran, Krani I Tanaman, Krani Tanaman, Karyawan Keamanan, Krani Administrasi, Krani DSS (Dokumen Senter Sertifikasi). Data-data yang memuat dokumentasi, struktur PTPN III Sisumut, arsip yang tertulis berhubungan obyek peneliti.

Hasil penelitian ini melihat pemberian motivasi yang diberikan pemimpin terhadap karyawan dalam perusahaan pemimpin sangat bagus. Pemberian motivasi pimpinan terhadap karyawan yaitu pimpinan memberikan arahan dan bimbingan di setiap apel pagi selama 15 menit tentang disiplin kerja, tata cara pekerjaan, dan keselamatan kerja. Pimpinan mengadakan *Staf Meeting* disetiap sebulan sekali, menugaskan karyawan untuk mengikuti pelatihan supaya dapat menambah potensi setiap bidang. Bentuk-bentuk motivasi pimpinan terhadap karyawan yaitu memberikan *reward* (hadiah) karena kinerjanya sesuai SOP (standard operasional perusahaan), pemimpin memberikan tunjangan air dan tunjangan listrik. Pimpinan memotivasi karyawan bukan secara teori dan bukan sekedar memberikan motivasi akan tetapi lebih mendalami pribadi setiap karyawan sehingga mengetahui apa kendala yang dialami karyawan dan kemudian karyawan dapat menerima motivasi yang diberikan pemimpin.

Kata Kunci: Motivasi, Pimpinan, Kinerja, Karyawan

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang merupakan tugas dan syarat wajib guna memperoleh gelar kesarjanaan dari Prodi Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri (UIN) Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalah Islam yang penuh dengan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu-ilmu ke-Islaman, sehingga dapat menjadi bekal hidup baik di dunia maupun di akhirat kelak.

Suatu kebanggaan tersendiri, jika suatu tugas dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Judul skripsi **Pemberian Motivasi Pimpinan Terhadap Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja Di PTPN III Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan**, bagi penulis, penyusunan skripsi merupakan tugas yang tidak ringan. Penulis sadar banyak hambatan yang menghadang dalam proses penyusunan skripsi ini, dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis sendiri. Kalaupun akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan, tentunya karena beberapa pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya, khususnya kepada yang terhormat :

1. Rektor UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag, Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Erawadi, M.Ag, Wakil Rektor bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan Bapak Dr. Anhar, M.A Bapak Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag.
2. Ibu Dr. Magdalena, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi. Wakil Dekan Bidang Akademik Bapak Dr. Anas Habibi Ritonga, M.A Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan Bapak Drs. H. Agus Salim Lubis, M.Ag Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Bapak Dr. Sholeh Fikri, M.Ag.
3. Ibu Fithri Choirunnis Siregar M, Psi sebagai Ketua Prodi Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Dakwah UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
4. Bapak Drs Agus Salim Lubis, M.Ag. pembimbing I, juga kepada pembimbing II Bapak Ali Amran, S.Ag., M.Si. Dengan tulus ikhlas dan tidak bosan-bosannya mengarahkan penulis dalam melaksanakan penelitian dan menyusun skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Dakwan dan Ilmu Komunikasi UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah mendidik penulis dalam perkuliahannya.

6. Kepala Perpustakaan Bapak Yusri Fahmi, S.Ag., S.S., M. Hum dan seluruh pegawai perpustakaan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah membantu penulis dalam hal mengadakan buku-buku yang ada kaitannya dalam penelitian ini.
7. Keluarga besar Staf Karyawan PTPN III Sisumut, kepada semua pihak petugas yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah ikut berpartisipasi dalam penulisan dan penelitian ini. Dengan tidak mengurangi rasa hormat, penulis mengucapkan terima kasih banyak atas jasa-jasanya. Terimakasih kepada Bapak Ikhwanul selaku Bagian Umum (Bumu) Kantor Direksi PTPN III Medan yang telah mengizinkan penulis meneliti tentang Pemberian Motivasi Pimpinan Terhadap Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja PTPN III Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan.
8. Teman-teman seperjuangan mahasiswa prodi BKI Nim 18 dan sahabatku tersayang Rizky Desfari, Eldhini Suci, Sri Wahyuni, Robiatin Adawiyah, Anis Zain Syahra, Roina Ranap Aisyah Simbolon, Nadirah Safawi Simatupang, Syariah Sani Nasution, Ummi Syopiah Daulay, Kos Yopi, Terimakasih atas dukungan kalian semua dan kerja sama yang sudah terjalin selama empat tahun ini.

Terakhir teristimewa terima kasih kepada Almarhum ayahanda Daham Nasution dan ibunda tersayang Israh Mega Wati Hasibuan yang telah mengasuh, membesarkan, dan mendidik peneliti. Dan terima kasih kepada abang tersayang Hannan Rafiq Nasution dan adik ku Nurul Afifah

Nasution dan Muhammad Al-Hafidz Nasution yang telah memberikan motivasi, do'a dan dukungan serta memberikan bantuan moril dan material kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan pendidikan di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada diri peneliti. Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Padangsidempuan, Juli 2023

Penulis

NUR KHOLIFATUNNISA NASUTION
NIM. 18 302 00002

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI	
PENGESAHAN DEKAN FDIK	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Batasan Istilah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian	9
G. Sistematika Pembahasan	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	12
1. Teori Dua-Faktor Herzberg	12
2. Motivasi	14
3. Motivasi Kerja	15
a. Pengertian Motivasi Kerja	15
b. Tujuan Motivasi Kerja	16
c. Bentuk-bentuk Motivasi	17
e. Indikator Motivasi Kerja	17
f. Cara Membangun Motivasi Kerja.....	18
g. Faktor-faktor Motivasi Kerja	19
4. Kepemimpinan.....	19

a. Pengertian Kepemimpinan	19
b. Tujuan dan Fungsi Kepemimpinan	21
c. Teori Kepemimpinan	22
3. Kinerja Karyawan	23
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	23
b. Karakteristik Kinerja Karyawan.....	25
c. Faktor-faktor kinerja karyawan	26
B. Penelitian Terdahulu	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Waktu dan Lokasi Penelitian	32
B. Jenis Penelitian	32
C. Subjek Penelitian	32
D. Sumber Data	32
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Teknik Pengolaan dan Analisis Data	36
G. Teknik Keabsahan Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Temuan Umum.....	39
1. Gambaran Umum PTPN III Kebun Sisumut	39
2. Letak Dan Luas Daerah.....	39
3. Visi Misi Dan Tujuan Perusahaan	40
4. Jumlah Karyawan Menuut Bidang Di PTPN III Sisumut	42
5. Sarana Dan Prasarana Umum	44
6. Struktur Pengurus Pengajian.....	45
B. Temuan Khusus.....	48
1. Kondisi Kinerja Karyawan PTPN III Sisumut	48
2. Motivasi Yang Diberikan Pemimpin Terhadap Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja PTPN III Sisumut	53
3. Kendala Pimpinan Untuk Meningkatkan Kinerja PTPN III	61
C. Analisis Hasil	64

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan..... 67

B. Saran-saran 69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara merupakan Badan Usaha Milik Negara bergerak dibidang pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Kondisi PT. Perkebunan Nusantara merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), salah satu cabang PTPN ini ialah PTPN III Sisumut yang berada di Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Perusahaan ini mengolah kelapa sawit dan dijadikan minyak kelapa sawit.

Tidak dapat dipungkiri bahwa SDM memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi dan SDM menjadi pusat perhatian pimpinan perusahaan untuk diarahkan menjadi SDM yang unggul.¹ Hal ini akan menjadikan manajemen SDM sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan, baik perusahaan sangat tergantung pada kemampuan dan keahlian pimpinan beserta manajemennya dalam melaksanakan fungsi perusahaan seperti pemasaran, produksi, keuangan admisnistrasi dan personalia.²

¹ Amirullah, “*Manajemen Strategi Teori Konsep Kinerja*”, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 160.

² Ary Setiawan, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua”, *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.12, 2016.

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/25778&ved/25778&ved=2ahUKEwjSo42R-L3AhVQ4HMBWHWwTDs8QFnoECAUQA&us=AOvVaw10N0ok9anOTweGdsSmmHxU>
Diakses Pada Tanggal 01 Juni 2022 pukul 19:45.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang adalah gaya kepemimpinan. Dengan demikian kepemimpinan dapat pula berarti kemampuan memberi motivasi kepada bawahan.³ Karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Karyawan merupakan salah satu faktor yang mendukung tercapainya tujuan-tujuan yang ditetapkan oleh pimpinan.

Jumlah keseluruhan karyawan di lapangan 407 orang dan jumlah karyawan di PKS 80 orang ada karyawan tetap dan ada karyawan Buruh Harian Lepas (BHL). Di dalam pabrik PTPN III digunakan 2 *shift* yaitu, *shift* pertama masuk jam 07:00 WIB dan *shift* yang kedua masuk jam 19:00 WIB. Masing-masing *shift* memiliki jam kerja selama 12 jam.⁴

Setiap pagi karyawan melaksanakan apel pagi yang diarahkan oleh Asisten, Mandor 1 dan Mandor panen. Adapun arahan yang diberikan berupa pencapaian target harus selesai, anjak tembus, jangan ada buah tinggal, jangan ada brondolan di piringan, pelepah wajib turun kalau panen dan juga persiapan ketika ada tamu datang.⁵

Ketika seorang karyawan melanggar aturan dalam panen memanen akan dikenakan sanksi ataupun denda yang wajib dikeluarkan oleh karyawan tersebut. Adapun pelanggarannya yaitu memanen buah yang mentah, busuk, berondolan yang tinggal di piringan, pelepah tidak diturunkan waktu memanen dan akan dikenakan denda nominal paling

³ Sudarwan Danim, “*Motivasi Kepemimpinan Dan Efektifitas Kelompok*”, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 19.

⁴ Hasil wawancara dari Bapak Rudi Susandi (Pemeliharaan), tanggal 12 juli 2022.

⁵ *Ibid*, Rudi Susandi..

besar senilai RP 10.000. Pencapaian di lapangan selalu sesuai target apabila tidak mencapai target karyawan di tegur oleh Askep dan Manajer.

Keistimewaan perusahaan PTPN III Sisumut yaitu jaminan hari tua, biaya pengobatan, bantuan sekolah, bahan pokok bulanan ditanggung perusahaan. Adapun peraturan yang diberikan perusahaan PTPN III Sisumut yaitu semua karyawan tepat pukul 07:00 harus sudah di lapangan namun PTPN III Sisumut memberikan keringanan berupa dispensasi selama 15 menit.⁶

Pemberian motivasi sangat berpengaruh penting meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya pemberian motivasi karyawan akan terpacu untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi. Dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya alhasil kinerja yang dihasilkan juga tidak memuaskan.⁷

Adapun motivasi lain yang diberikan pemimpin secara tidak langsung berupa dalam bentuk bonus yang diberikan pada saat produksi melebihi target perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja tersebut, karyawan akan termotivasi sehingga meningkatkan rasa percaya diri karyawan serta

⁶ Hasil wawancara dari bapak Fery Marpaung (Global Telling), tanggal 12 Juli 2022.

⁷ Rani Kurniasari, "Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta", *Jurnal Widya Cipta*, Vol. 11, No. 1, Maret 2018, hlm. 32.

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://index.php/widyacipta/article/view/2551&ved=2ahUKEwiD4tPI8Ob3AhWI4HMBWHcYWB9sQFnoECAQ&usg=AOvVaw3_DEkew-x7L9DqJeV51bkF Diakses Pada Tanggal 17 Mei 2022 Pukul 17:00.

semangat dalam bekerja yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.⁸

Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih giat bekerja. Perusahaan pada PTPN III Sisumut selalu mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi. Hal tersebut harus diimbangi kemampuan yang dimiliki karyawan yang tinggi, kerja keras melaksanakan pekerjaan. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, gejala yang terjadi bahwa karyawan sudah termotivasi ada juga karyawan yang melanggar.⁹

Motivasi pimpinan ini merupakan nilai penting yang harus dicapai seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja yang trampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan supaya karyawan maupun pimpinan mempunyai kinerja yang baik. Kendala di perusahaan PTPN III Sisumut yaitu pabrik tidak dapat mengola jadi produksi di kurangi.

⁸ Yuni Afriani, "Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Jom Fisip*, Vol. 34, No. 1, Februari 2017, hlm. 2.

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://media.neliti.com/media/publications/187867-ID-pengaruh-pemberian-motivasi-terhadap-kin.pdf&ved=2ahUKEwijnMvH2dz3AhXuTGwGHZqCBbQFnECAUQAQ&usg=AOvVaw2H_VSJIRXRMAloWeTvX4X_Diakses Pada Tanggal 01 Juni 2021 Pukul 19:15.

⁹ Ekawati Ningtyas Putri, "Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan", *Jurnal Jiagabi*, Vol. 8, No. 1, Januari 2019, hlm. 27.

<https://www.google.com/url?sa=t&url=http://riset.uisma.ac.id/index.php/jiagabi/article/view/1935/0&ved=2ahUKEwjinvGrwZX4AhXQjdgFHYD9AtoQFnoECAkQAQ&usg=AOvVaw0vKeXL2tSfHvRevVDikqf>.

Hasil wawancara dengan karyawan Rizky menyatakan bahwa:

Saya berpendapat bahwasanya PTPN III Sisumut tempat dia bekerja tersebut sangat membantu dalam pekerjaan, serta pimpinan yang ada di PT tersebut tidak letih dalam memberikan motivasi ataupun memberikan arahan terkait majunya kinerja dalam PTPN III.¹⁰

Begitu juga hasil wawancara dengan karyawan lain menyatakan bahwa:

Saya berpendapat bahwasanya setiap perusahaan menginginkan para karyawan yang bekerja di PTPN III Sisumut tersebut sangat membantu kemajuan ekonomi rumah tangganya, serta pemimpin mampu mengayomi dan peduli terhadap karyawannya. Pimpinan PT berpikir tidak dapat maju jika tanpa karyawan yang giat, sehingga para karyawan semangkin mengetahui dalam pekerjaannya.¹¹

Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik dan diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi dapat diberikan pada karyawan dengan bentuk yang berbeda. Selanjutnya peran seorang pemimpin harus mampu melihat kepribadian karyawan setiap masing-masing dan mampu mengola pola pikir karyawannya, untuk menciptakan kinerja. Pimpinan mampu mempengaruhi efektivitas karyawan dengan menyampaikan visi dan misi PTPN III Sisumut secara persuasif dengan gaya bahasa mudah dimengerti dan dipahami oleh karyawan.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya sistem kinerja yang akan memberikan informasi untuk mengambil keputusan. Informasi dari pimpinan harus relevan dengan karyawan yang mencakup aspek keuangan. Motivasi pimpinan harus diberikan agar karyawan memiliki keinginan, tujuan, sasaran, dorongan, atau harapan yang sama dengan perusahaan.

¹⁰ Rizky, "Wawancara di PTPN3 Sisumut", Pada Tanggal 28 Januari 2022.

¹¹ Ali, "Wawancara di rumahnya didesa Plasmen", Pada Tanggal 29 Januari 2022.

Jika kompensasi dirasa adil, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang berpotensi dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang menarik.¹²

Motivasi tidak hanya berasal dari pimpinan saja (eksternal) juga pada karyawan (internal) yang digunakan untuk melancarkan pekerjaan yang ada, dengan motivasi pimpinan pada karyawan maka tujuan yang diinginkan oleh perusahaan bisa tercapai dengan baik, sehingga prestasi kerja karyawan menjadi lebih meningkat.¹³

Berdasarkan paparan masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pemberian Motivasi Pimpinan Terhadap Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja Di PTPN III Sisumut, Kecamatan Kota Pinang, Kabupaten Labuhanbatu Selatan”**.

¹² Dian Ayu Sartika, “Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Jeam*, Vol. 16, No. 2, September 2017, hlm. 117.

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://journals.indexcopernic.us.com/api/file/viewByFileId/1349363.pdf&ved=2ahUKEwjLsdetoub3AhVzSGwGHcQfCeUQFCeUQFnoECAyQAQ&usgAOvVaw3jkyw5GmLkbv5lljlb4NCs> Diakses Pada 17 Mei 2022.

¹³ Sagung Kartika Dewi, “Pengaruh Motivasi Intrinsik Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT Bussan Autoo Finance”, *Jurnal Manajemen Unud*, Vol.7, No. 1, 2018, hlm. 3.

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.neliti.com/publications/250099/penaruh-motivasi-intrinsik-terhadap-kepuasan-kerja-dan-kinerja-karyawan-pada-pt&ved=2ahUKEwizn9fhpub3AhU78HMBHe9GDd0QFnoECAQA&usg=AovVaw1iCE_9MYD4c7drEcG8uPi0

B. Fokus Penelitian

Adapun fokus masalah dalam penelitian ini yaitu bentuk motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan sehingga karyawan selalu meningkatkan kinerja di PTPN III Sisumut walaupun telah diberikan pimpinan sebuah pembinaan.

C. Batasan Istilah

Untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman tentang pokok masalah penelitian ini, maka ada hal-hal yang perlu diberi penjelasan tentang istilah-istilah yang digunakan yaitu:

1. Pimpinan

Pimpinan adalah orang yang mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan kerja para karyawan atau anggotanya.¹⁴ Pimpinan dalam penelitian ini adalah asisten umum bagian Personil/umum PTPN III Sisumut sebagai orang yang termasuk memiliki kekuasaan untuk memberikan bimbingan, tuntunan, mengarahkan dalam sebuah perusahaan dibagian personil/umum.

2. Karyawan

Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga perusahaan/organisasi dengan mendapatkan imbalan upah.¹⁵ Karyawan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PTPN III Sisumut

¹⁴ Deddy Mulyadi, "*Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*", (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 2.

¹⁵ Melayu Hasibuan, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 12

bagian lapangan yang berjumlah 406 orang dan bagian Pabrik Kelapa Sawit berjumlah 80 orang.

3. Motivasi

Motivasi didefinisikan dengan segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi menjadi daya penggerak perilaku (*the energizer*) sekaligus menjadi penentu (*determinan*) perilaku. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai suatu mengenai terjadinya perilaku meliputi pengaturan (*regulasi*), pengarahan (*directive*) dan tujuan (*insentif global*) dari perilaku.¹⁶

4. Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang telah dicapai dalam pekerjaannya, kinerja dalam sebuah perusahaan perlu diukur dengan tujuan untuk mengetahui kualitas kinerja tersebut telah memenuhi kualitas yang baik dan standar waktu yang ditetapkan perusahaan.¹⁷

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi kinerja karyawan PTPN III Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan?

¹⁶ Abdul Rahman Shaleh, “*Psikologi: Suatu Pengantar Dalam Persepektif Islam*”, (Jakarta: Kencana, Cet.5, Januari 2015), hlm. 182-183.

¹⁷ Erna Yulia, Penaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 51, No. 2, Oktober 2017, hlm. 24.

<https://www.google.com/url=https://administrasibisnis.studenjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2127&ved=2ahUKEwiG-rrX3ef3AhVzUOvVaw2XftjtMe6PEVK6ZF5XS3jC5>
Diakses Pada 18 Mei 2022.

2. Bagaimana motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja PTPN III Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
3. Apa kendala pimpinan untuk meningkatkan kinerja PTPN III Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan PTPN III Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
2. Untuk mengetahui motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja PTPN III Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
3. Untuk mengetahui kendala pimpinan untuk meningkatkan kinerja PTPN III Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yang diharapkan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Sebagai masukan dan referensi positif bagi perusahaan dengan pihak-pihak yang terkait serta berkepentingan didalam perusahaan sebagai pertimbangan untuk membuat dan menetapkan kebijakan perusahaan tentang motivasi dengan karyawan supaya meningkatkan kinerja

2. Bagi penulis

Selain sebagai menyelesaikan pendidikan, juga dapat menambah ilmu pengetahuan serta pengalaman penulis tentang PTPN III Sisumut khususnya mengenai pemeliharaan kerja dan pimpinan memberikan motivasi terhadap karyawan supaya meningkatkan kinerja.

G. Sistematika Pembahasan

Agar pembahasan lebih sistematis dan mudah pembaca dalam memahaminya, maka penulis membuat sistematika pembahasan proposal sebagai berikut:

Bab I berisi Pendahuluan, yaitu Latar Belakang Masalah, Fokus Penelitian, Batasan Istilah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab II berisi Tinjauan Pustaka, yaitu Landasan Teoritis, Motivasi Kerja, Indikator Motivasi Kerja, Faktor-faktor Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pengertian Kepemimpinan, Tujuan dan Fungsi Kepemimpinan, Teori Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan, Penelitian Terdahulu.

Bab III berisi Metodologi Penelitian, yaitu Waktu dan Lokasi Penelitian, Jenis Penelitian, Subjek Penelitian, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Pengolahan dan Analisis Data, Teknik Menjamin Keabsahan Data.

Bab IV merupakan pembahasan hasil penelitian yang terdiri dari deskripsi atau gambaran tentang Kondisi Kinerja Karyawan PTPN III

Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja PTPN III Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Kendala pimpinan untuk meningkatkan kinerja PTPN III Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Bab V Merupakan bagian dari penutup, pada bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran dari hasil penelitian yang ditujukan pada berbagai pihak.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Dua-Faktor Herzberg

Herzberg mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua-faktor. Kedua faktor tersebut faktor *Motivator Hygiene* atau faktor ekstrinsik-instrinsik, bergantung pada pembahasan dari teori. Teori ini memberikan dua kesimpulan spesifik. Pertama, adanya serangkaian kondisi ekstrinsik, konteks pekerjaan, yang menimbulkan ketidakpuasan antar karyawan ketika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, kondisi tersebut tidak selalu memotivasi karyawan. Kondisi ini adalah faktor *hygiene*, karena faktor-faktor itu diperlukan untuk mempertahankan, setidaknya, suatu tingkat dari “tidak adanya ketidakpuasan”. Faktor-faktor tersebut diantaranya:

- a. Gaji
- b. Keamanan pekerjaan
- c. Kondisi kerja
- d. Status
- e. Prosedure pekerjaan
- f. Kualitas pengawasan teknis
- g. Kualitas hubungan interpersonal antara karyawan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan.

Kedua, serangkaian kondisi instrinsik-isi pekerjaan- ketika ada dalam pekerjaan, dapat membentuk motivasi yang kuat hingga dapat menghasilkan kinerja pekerjaan yang baik. Jika kondisi tersebut tidak

ada, pekerjaan tidak terbukti memuaskan. Faktor-faktor dalam rangkaian *motivator* diantaranya yaitu:

- a. Pencapaian
- b. Pengakuan
- c. Tanggung jawab
- d. Kemajuan
- e. Pekerjaan itu sendiri
- f. Kemungkinan untuk tumbuh.¹⁸

Frederick Herzberg merupakan seorang psikolog Amerika Serikat yang mengemukakan teori *motivator-hygiene*. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan dua faktor yang berbeda yaitu kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja. Teori *motivator-hygiene* Herzberg dikenal dengan teori dua faktor.

- a. Kepuasan bekerja, yaitu faktor yang berkaitan dengan pengakuan, prestasi, tanggung jawab yang memberikan kepuasan positif. Faktor ini disebut juga faktor *motivator*.
- b. Ketidakpuasan bekerja, yaitu faktor yang berkaitan dengan gaji, keamanan bekerja dan lingkungan kerja yang seringkali memberikan ketidakpuasan. Faktor ini disebut dengan faktor *hygiene*.¹⁹

¹⁸ John M. Invancevich, “*Prilaku Dan Manajemen Organisasi*”, Edisi Ketujuh, (Jakarta, Er Langga, Februari 2006), hlm. 115.

¹⁹ Ni Desak Made Santi Diwyarthi, Dkk, “*Teori Psikologi Industri Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jawa Tengah: Nasya Expanding Management, Januari 2022), Cet Ke-1, hlm. 133.

2. Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin, *Mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahannya, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.²⁰

Motivasi secara umum dapat didefinisikan dengan segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan. Menurut M. Utsman Hajat dikutip oleh Nurussakinah Daulay mengatakan bahwa, motivasi adalah kekuatan penggerak tingkah laku serta mengarahkan menuju tujuan tertentu. Motivasi memiliki tiga komponen pokok, yaitu menggerakkan, mengarahkan dan menopang.

Berdasarkan Psikologi ada yang membagi motivasi menjadi dua yaitu:

- a. Motivasi instrinsik, adalah motivasi yang berasal dari diri seseorang itu sendiri tanpa dirangsang dari luar. Misalnya: Orang yang gemar membaca, tidak usah ada yang mendorong, ia akan mencari sendiri buku-bukunya untuk dibaca.
- b. Motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang datang karena adanya perangsang dari luar, seperti: seorang mahasiswa rajin belajar

²⁰ Malayu S.P. Hasibuan, "*Manajemen Dasar, Penegertian Dan Masalah*", (Jakarta: Bumi Aksara, April 2020), Cet. 9, hlm. 216.

karena akan ujian, motivasi ekstrinsik ini juga dapat diartikan sebagai motivasi yang dalam tujuan pekerjaannya.²¹

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan membuat cara tertentu yang akan membawa kearah tujuan perusahaan.²²

Uno seperti dikutip oleh Harits Syah mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi kerja yang timbul dari dalam diri manusia merupakan unsur penting dalam mengacu produktivitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produksi sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan perusahaan.²³

Motivasi kerja sebagai pendorong timbulnya semangat atau dorongan kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja karyawan sangat

²¹ Nurussakinah Daulay, “*Pengantar Psikologi Dan Pandangan Al-Qur’an Tentang Psikologi*”, (Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri, Desember 2014), hlm 155-156.

²² Rindi Andika, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 11, No.1, 1 Juni 2019, hlm. 1. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMAT/article/view/513>.

²³ Harits Syah, “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Graha Raja Empat”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No.2, Maret 2013, hlm. 4. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/2973>

dipengaruhi besar kecilnya motivasi yang diberikan pimpinannya. Dalam perusahaan, kata motivasi selalu digunakan untuk menggambarkan dorongan manusia yang membuat dorongan bekerja. Misalnya keinginan dan kebutuhan dari dalam diri (internal) untuk memperoleh sesuatu pekerjaannya. Apabila ingin meningkatkan produktivitas kerja maka dia harus memperhatikan keinginan dan kebutuhan manusia.²⁴

Motivasi adalah cara mendorong semangat kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karena pada perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, terampil, dan bercakap, tetapi juga menginginkan yang memiliki semangat kerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.²⁵

b. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan Motivasi Kerja merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja menurut Hasibuan dikutip oleh Aini Sapitri sebagai berikut:

1. Mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan.

²⁴ Alo Liliweri, “*Sosiologi Organisasi*”, (Bandung: Citra Aditiya Bakti, 1997), hlm. 321.

²⁵ Desi Ernika, Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda, *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol. 4, No. 2, hlm. 4. [http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&url=https://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/p-content/uploads/2016/05/Jurnal%2020\(05-13-16-01-0637\).pdf&ved=2ahUKEwiW3J_HPONz3AhVxINgFHV4uD2wQFnoECAwOAO&usg=AOvVaw3JLukD1Ct_kPiOt8RN7YgJ](http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&url=https://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/p-content/uploads/2016/05/Jurnal%2020(05-13-16-01-0637).pdf&ved=2ahUKEwiW3J_HPONz3AhVxINgFHV4uD2wQFnoECAwOAO&usg=AOvVaw3JLukD1Ct_kPiOt8RN7YgJ) (Diakses Pada 13 Mei 2022).

2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan perusahaan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.²⁶

c. Bentuk-bentuk motivasi kerja:

No	Bentuk-bentuk Motivasi Kerja
1.	Adanya tunjangan kesehatan
2.	Adanya tunjangan hari raya.
3.	Adanya pemberian penghargaan karyawan terbaik.
4.	Pemberian cuti.
5.	Adanya tunjangan kematian. ²⁷
6.	Adanya pelatihan bagi karyawan yang berprestasi.

d. Indikator motivasi kerja

Menurut Uno seperti dikutip dari Ernawaty Nasution mengatakan bahwa, indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Motivasi internal

²⁶ Aini Safitri, Manajemen Kepala Sekolah: Hubungan Antara Kerja sama sekolah, Dengan Komite Sekolah Dan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Kepala Sekolah SMP Sekabupaten Aceh Tamiang, *Jurnal At-Tazakki*, Vol. 2, No.2, Desember 2018, Cetakan Pertama, hlm. 72.

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&url=https://123dok.com/document/yj7gwn0m-hubungan-kerjasama-sekolah-sekolah-kepuasan-motivasi-sekolah-kabupaten.html&ved=2ahUKwun8AhUk53MBHUDIA54QFnoECBsQAQ&usg=AOvVaw0ihgLUaCcuW-q8Sg6muih6>

²⁷ Yuni Afriani, "Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Jom Fisip*, Vol. 34, No. 1, Februari 2017, hlm. 2. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://media.neliti.com/media/publications/187867-ID-pengaruh-pemberian-motivasi-terhadap-kin.pdf&ved=2ahUKEwjmMvH2dz3AhXuTGwGHZqCBbQFnECAUQAQ&usg=AOvVaw2H_VSJRXRMAl0WeTvX4X

- a) Tanggung jawab dalam melakukan tugas.
- b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
- c) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
- d) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
- e) Memiliki rasa senang dalam bekerja.
- f) Diutamakan prestasi yang dikerjakan.²⁸

2. Motivasi external

- a) Pelatihan pendidikan kehumasan.
- b) Pelatihan manajemen resiko
- c) Pelatihan informatika komputer
- d) Pelatihan pendidikan dasar-dasar pengembangan SDM.
- e) Pelatihan pendidikan bidang tanaman.²⁹

e. Cara membangun Motivasi Kerja

1. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.
2. Memberikan bekal atau pelatihan untuk mengembangkan diri.
3. Mengadakan *outing* atau liburan bersama.
4. Memberikan kesempatan untuk berpendapat.
5. Memberikan perhatian pada karyawan.

²⁸ Ernawaty Nasution, "Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kerja Produktivitas Pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry", *Jurnal Al-Bayan*, Vol. 20, No. 29, Januari 2014, hlm. 5-6.

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://jurnal.ar.raniry.ac.id/index.php/bayan/article/view/110&ved=2ahUKEwjmvY3nyuX8AhUuT2wGHdE-BbsQFnoECAwQAQ&usg=AOvVaw2lXnb9kQvGsfChpfMTinHr>

²⁹ Elisabet Siahaan, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan", *Jurnal Agribisnis Sumatera Utara*, Vol. 8, No. 2, Oktober 2015, hlm. 15.

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ojs.uma.ac.id/index.php/agrica/article/view/1077/1086&ved=2ahUKEwiXsu2tgo_9AhUG-jgGHZtmB2lQFnoECB0QAQ&usg=AOvVaw2E2fcKmU1CFGyVlpcQ5Vdg

6. Memberikan *reward* kepada karyawan.

f. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Faktor-faktor motivasi kerja yang paling kuat adalah terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup, yaitu makan, minum, tempat tinggal dan sejenisnya. Kemudian kebutuhan meningkat yaitu keinginan mendapatkan keamanan hidup. Bila rasa aman telah terpenuhi mereka akan semangat bekerja.³⁰

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pabrik kelapa sawit (PKS) yaitu gaji karyawan, rekan kerja, atasan maupun pimpinan, pekerjaan dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja diiringi dengan suatu dorongan atau motivasi pimpinan yang diberikan setiap individu karyawan. Perusahaan juga memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengola dari pabrik kelapa sawit dari motivasi kerja karyawan dalam bekerja, agar selalu fokus pada tujuan perusahaan.³¹

4. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Secara Harfiah, kepemimpinan adalah berasal dari kata dasar “pimpin” yang memiliki arti mengarahkan, membina, mengatur,

³⁰ Desi Rahmawati, “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian”, *Jurnal Univesitas Tulungagung Bonorowo*, Vol 1, No 1, Tahun 2013, hlm. 6.
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://journal.unita.ac.id/index.php/bonorowo/article/view/6&ved=2ahUKEwjOg-y83AhX8ibcAHY4rAoMQFnoEAgQAQ&usg=AOvVaw156DJzW-JnrUU-GyYhtJ e> Diakses Pada 15 Mei 2022.

³¹ Ya'qub Rakhazoni, “Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Karet Di PTPN VII Unit Usaha Way Berulu”, *Jurnal Jiia*, Vol. 7, No. 3, Agustus 2019, hlm. 2.
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/3776/2777&ved=2ahUKEwiA0o3NuZb4AhUwFbcAHeA-C4kQFnoECAwQAQ&usg=AOvVaw2FnlhCt-qfFORxLIwM3kAU>.

menuntut, menunjukkan, atau memengaruhi. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang artinya seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan perusahaan.³²

Jadi kepemimpinan adalah cara seorang pimpinan mempengaruhi perilaku karyawan dengan memberikan motivasi, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengertian Kepemimpinan menurut para ahli:

1. Wahjosumidjo. Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu hal yang melekat pada seorang pemimpin yang memiliki sifat tertentu seperti kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan.
2. William G. Scott. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan yang diselenggarakan dalam kelompok, dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.
3. Weschler dan Massarik. Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, yang dijalankan melalui proses komunikasi, untuk mencapai tujuan tertentu.
4. Rauch dan Behlin. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir terhadap pencapaian tujuan

³² Ila Rohmatun Nisyak, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol 5, No 4, April 2016, hlm. 4.

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://jurnalmahasiswa.stiesia/view/64&ved=2ahUKFwjzNrO4uH3AhVESmwGHYZ2ChYQAO&usg=AOvVaw3el_bVLT8nAt6Qk_wth44zZ Diakses pada 15 Mei 2022.

5. Robbins dan Judge. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin menginspirasi pada pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan perusahaan dan memiliki pengaruh yang luar biasa bagi para pengikutnya.³³

b. Tujuan dan Fungsi Kepemimpinan

Tujuan Kepemimpinan adalah sikap yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam membuat rencana, berpikir dan mengambil tanggung jawab untuk karyawan serta memberikan arahan kepada orang lain. Fungsi kepemimpinan menurut Kartono adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, menjalin jaringan-jaringan organisasi yang baik, membiarkan pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.³⁴

1. Pemimpin bekerja dengan orang lain

Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk dengan orang lain, salah satunya dengan staf, teman sekerja atau atasan lain dalam perusahaan maupun di luar perusahaan.

2. Pemimpin adalah tanggungjawab dan mempertanggung jawabkan

³³ Junaidah dkk, Kepemimpinan, Transformasi Digital Dan Mindset Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, *Jurnal Sistem Informasi*, Vol. 4, No. 2, Desember 2022, hlm. 82. <https://journal.unilak.ac.id/index.php/zn/article/view/12642/4626>.

³⁴ Rendyka Dio Siswanto, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation And Benefits PT Freeport Indonesia), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 42 No.1 Januari 2017, hlm. 191. <https://media.neliti.com/media/publications/87689-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kine.pdf>

Seorang pemimpin bertanggungjawab untuk menyusun tugas, menjalankan tugas, mengadakan evaluasi, untuk mencapai yang terbaik. Pemimpin bertanggungjawab untuk kesuksesan karyawan tanpa kegagalan dalam motivasi pemimpin.

3. Pemimpin harus berpikir secara konseptual.

Seorang pemimpin harus menjadi seorang pemikir konseptual. Selanjutnya mengidentifikasi masalah yang akurat, pemimpin harus dapat menguraikan seluruh pekerjaan menjadi lebih jelas dan kaitan dengan pekerjaan lain.

c. Teori Kepemimpinan

Teori ini berkembang pada tahun 1940-an dengan memusatkan pada karakteristik pribadi seorang pemimpin, meliputi: bakat-bakat, pembawaan, ciri-ciri pemimpin, kecerdasan, keterampilan berkomunikasi. Tetapi pada akhirnya teori dapat membedakan antara pemimpin dan karyawan. Menurut teori nilai strategis dan efektivitas, seorang pemimpin didasarkan pada kemampuannya dalam menimbulkan kepuasan dan motivasi para anggota dengan penerapan *reward and punishment* (penghargaan dan hukuman). Perkembangan dari teori mengartikan sesungguhnya yaitu sebuah proses pencarian formulasi sistem kepemimpinan yang aktual dan tepat untuk diterapkan pada

zamannya atau sebuah upaya pencarian sistem kepemimpinan yang aktif dan strategis.³⁵

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan dalam bekerja. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengertian kinerja menunjukkan pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab sebagai karyawan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu.³⁶ Menurut beberapa ahli pengertian kinerja sebagai berikut:

1. Menurut Sedermayanti, bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki hasil bukti konkret yang juga dapat diukur.³⁷

³⁵ Amirullah, “Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim”, (Jakarta, Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 23-25.

³⁶ Elva Silvani Lawasi, “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 5, No. 1, 2007, hlm. 49.

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jmdk/article/view/1313&ved=2ahUKEwj986eix5X4AhXUILcAHUZ6C9gQFnoECA0Q&usg=AOvVaw2i2jLTJALz2fGKCBK5jGSB>.

³⁷ Imam Pratama, Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta di Masa Pandemi, *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, Vol.1, No.1, Juli 2021, hlm. 2.

<https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/356/245>

2. Menurut Handoko menyatakan kinerja (*performance*) sebagai proses perusahaan dalam mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dengan kemampuan kinerja seseorang untuk menunjukkan prestasi kerjanya dengan cara menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawabnya.³⁸

Karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga baik itu di kantor, perusahaan, dan sebagainya, dengan mendapat gaji (upah). Karyawan juga dapat diartikan sebagai manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau perusahaan.³⁹

Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi dan kepentingan dalam motivasi karyawan.⁴⁰

³⁸ Fiya Mila Fatmawati, Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar, *Jurnal Edunomika* Vol. 04 No. 01 (Februari 2020), hlm. 339.

<https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/download/863/pdf>

³⁹ Agus Jamaludin, Engaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Kaho Indahcitra Garment Jakarta, *Journal Of Applied Business And Economics*, Vol. 3 No. 3 (Mar 2017), hlm. 166.

<https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/JABE/article/viewFile/1767/1379>

⁴⁰ Yuli Suwati, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda”, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 1, No. 1, 2013, hlm. 43.

[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli%2520jurnal%2520\(03-19-13-02-50-31\).pdf&ved=2ahUKEwj3vvPpQFnoECAwQAO&usg=AOvVaw1KnHZPpHkMK4HkMK4HD4RED5ndD](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli%2520jurnal%2520(03-19-13-02-50-31).pdf&ved=2ahUKEwj3vvPpQFnoECAwQAO&usg=AOvVaw1KnHZPpHkMK4HkMK4HD4RED5ndD).

Menurut Simamora dikutip dari Eddy Sanusi mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan terhadap mana para karyawan sebagai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars dan Rue kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau penyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.⁴¹

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerja, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada tepat waktu. Sehingga tujuan akan sesuai dengan moral dan etika perusahaan. Dengan demikian perusahaan memberikan motivasi pimpinan terhadap karyawan agar tujuan perusahaan dapat terwujud.⁴²

b. Karakteristik Kinerja Karyawan

Dalam suatu organisasi perusahaan dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu karyawan memiliki ciri individu yang produktif. Ciri ini ini menurut Sedermayanti harus ditumbuhkan dalam diri karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari karyawan yang produktif antara lain:

1. Kepercayaan diri

⁴¹ Eddy Sanusi, "*Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan*", (Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2020), hlm. 11.

⁴² Hartini, "*Kinerja Karyawan*", (Bandung: Media Sain Indonesia, Oktober 2021), hlm. 4.

2. Rasa tanggung jawab
3. Rasa cinta terhadap karyawan.
4. Pandangan ke depan.
5. Mampu menyelesaikan persoalan
6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
7. Memberikan kontribusi yang positif terhadap lingkungan.
8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

c. Faktor-faktor kinerja karyawan

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawan, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Vroom mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *profesionalisme* dan motivasi kerja merupakan kemauan individu untuk menggunakan usaha yang tinggi dalam upaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Apabila tuntutan kerja yang dibebankan pada individu tidak sesuai dengan kemampuannya maka kinerja yang diharapkan akan sulit tercapai.

Kinerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu ada baiknya jika seorang sebagai pemimpin perusahaan mengetahui apa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut ini merupakan 5 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya:

1. Fasilitas kantor
2. Lingkungan kerja
3. Prioritas kerja
4. Suportive boos.⁴³

Menurut Afandi dalam kutipan Salman Farisi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja
2. Kejelasan atau penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya
3. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompotensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja karyawan yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang di buat oleh perusahaan agar selama karyawan ikut mematuhiya agar tujuan tercapai.⁴⁴

⁴³ Achmad Daengs GS, “*Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*”, (Surabaya, Unitomo Press, Oktober 2022), Cet. Pertama, hlm 60.

⁴⁴ Salman Farisi, Juli Irawati, Pengaruh motivasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 1, April 2020, hlm. 19.

<https://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/420/pdf>.

B. Penelitian Terdahulu

Kajian relevan merupakan suatu penelitian yang mendeskripsikan, menggamabarkan tentang bagaimana kajian penelitian yang sudah pernah dilakukan seputar masalah yang akan diteliti. Penelitian relevan ini merupakan suatu acuan bagi peneliti yang akan dilakukan suatu penelitian. Penelitian yang terdahulu yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Dinda1 Ramadhani, Universitas Islam Negri Syarif Kasim Riau, berjudul Pola Komunikasi Pimpinan PTPN V Kebun Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.

Dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa pola komunikasi yang lebih baik untuk dilakukan dibagian personalia/umum PT. Perkebunan Nusantara Kebun Sei Pagar adalah pola komunikasi intraksional, dalam penelitian ini pola komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan asisten umum bagian personalia/umum PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Pagar terhadap para karyawan untuk motivasi kerja sudah lebih meningkat atau baik, yang mana dikatakan demikian dikarenakan komunikasi intraksi yang terus-menerus dilakukan atau mendapat (*feedback*) umpan balik dapat menjelaskan tujuan perusahaan yang benar.⁴⁵

⁴⁵ Dinda Ramadhani, "Pola Komunikasi Pimpinan PTPN V Kebun Sei Pagar Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan", Skripsi. Riau: Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau, hlm. 87.

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://repository.uin-suska.ac.id/21296/1/SKRIPSI%2520GABUNGAN.pdf&ved=2ahUKEwj9vsu_9-L3AhXOO6HMBHZ80CA0QA&usg=AOvVaw0yeGyVIAWhf-PVO5fcK2_P (Diakses Pada 16 Mei 2022).

Perbedaan penelitian peneliti dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian saya berfokus dengan pemimpin yang memberikan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik, adanya motivasi kerja maka dalam diri karyawan akan termotivasi dan timbul rasa percaya diri yang tinggi, sehingga menimbulkan semangat dalam bekerja dan meningkatkan kualitas kerja dalam perusahaan.

Adapun perbedaan dengan penelitian terdahulu dimana menunjukkan bahwa pola komunikasi dilakukan oleh pimpinan dengan karyawan untuk memotivasi kerja lebih meningkat dan baik. Melakukan interaksi terus-menerus akan mendapatkan umpan balik yang dapat menjelaskan tujuan perusahaan yang benar.

2. Penelitian Lisma Milviyati, Universitas Sumatra Utara, berjudul: Peranan Motivasi Peningkatan Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa dalam perusahaan tersebut adanya hubungan antara atasan dengan bawahannya, sehingga karyawan merasa diperhatikan oleh atasannya. Motivasi yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan sudah cukup memadai. Salah satunya dapat dilihat dari tersedianya fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan di PTPN III, misalnya ada jaminan sosial seperti

pemberian pengobatan secara gratis kepada karyawan, memberikan tunjangan hari raya dan lainnya.⁴⁶

Kemudian penelitian Lisma Milviyati dalam penelitiannya membahas tentang hubungan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahannya, sehingga karyawan merasa diperhatikan oleh atasannya dengan memotivasi yang diberikan Perusahaan. Perusahaan menyediakan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan dengan pemberian pengobatan, dan memberikan tunjangan hari raya.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama, meningkatkan motivasi kerja, sama sama menggunakan subjek karyawan, dan juga menggunakan metode kualitatif.

3. Penelitian Rahmatul Magfirani, Universitas Muhammadiyah Makasar, berjudul: Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone.

Dalam peneletian ini, menunjukkan bahwa PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming dalam pengembangan karyawan, perlu menerapkan motivasi kerja sebagai salah satu aspek dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga diharapkan dari kinerja

⁴⁶ Lisma Milviyanti, "Peranan Motivasi Peningkatan Kinerja Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan", Skripsi. Medan: Universitas Sumatra Utara, hlm. 63.
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://repositor.usu.ac.id/bitstream/handle/12346789/2021/142103043.pdf%Fsequence%26isAllowed%3Da63MBHW4gAQUQFnovECAQQAQ&usg=AOvVaw3bWlthWB3UWx6DHepJFmyQ>.

yang didapatkan akan berimplikasi pada kemajuan dan pengembangan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming.

Perbedaan penelitian saya dengan penelitian terdahulu yang mana penelitian saya berfokus dengan pemberian motivasi sangat berpengaruh dengan adanya pemberian motivasi karyawan akan terpacu untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi. Dengan adanya motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja mudah menyerah dan kesulitan menyelesaikan pekerjaannya alhasil kinerja yang dihasilkan tidak memuaskan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Adapun alasan penelitian memilih lokasi desa ini karena ingin mengetahui bentuk motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan sehingga karyawan selalu meningkatkan kinerja di PTPN III, Waktu penelitiannya mulai bulan 26 Desember 2022 sampai bulan 28 November 2022.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian untuk mengumpulkan informasi mengenai status gejala yang ada. Penelitian kualitatif dimaksud untuk memahami tentang apa yang dialami subyek penelitian.

C. Subjek Penelitian

Adapun yang menjadi subjek penelitian ini ialah Asisten Personalia PTPN III Sisumut dan Karyawan, orang-orang yang memungkinkan akan dapat memberikan informasi dalam penelitian ini.

D. Sumber Data

Sumber data penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu sumber data primer dan sekunder. Untuk lebih jelasnya sumber data penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer

Menurut Suharsimi Arikunto sumber data primer adalah sumber data pada penelitian yang merupakan subjek dari mana data dapat diperoleh, data yang didapat atau dikumpulkan oleh peneliti dengan cara langsung dari sumbernya. Data primer biasanya disebut dengan data asli atau data baru yang mempunyai sifat *up to date*.⁴⁷

Peneliti mengambil informasi oleh Asisten Personalia PTPN III merupakan objek dari peneliti ini sehingga tidak ada unsur keterpaksaan dan data yang diperoleh lebih akurat dari sumber dari peneliti.

2. Data sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain ataupun dokumen, akan mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data-data dan menganalisis hasil dari penelitian ini.

Peneliti mengambil informasi sebanyak 10 karyawan yaitu Karyawan Krani I Personalia, Karyawan Krani Personalia, Karyawan Keamanan, Karyawan Krani DSS, Karyawan Krani Upah, Karyawan Krani Anggaran, Sekretaris Personalia, Karyawan Administrasi, Karyawan Krani Tanaman, Karyawan Krani I Tanaman, dan 1 Manager pimpinan pengolahan.

⁴⁷ Rahmawida Putri dkk, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Aceh: Muhammad Zaini, 2021), hlm.40.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data diperoleh dari proses yang disebutkan pengumpulan data, pengumpulan data dapat didefinisikan sebagai proses mendapatkan data empiris melalui responden dengan menggunakan metode tertentu. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 3 cara yaitu:

1. Observasi

Observasi yaitu metode pengumpulan data dengan cara melakukan kunjungan dan pengamatan secara langsung untuk melihat perubahan fenomena sosial yang berkembang. Selain mengumpulkan data, observasi dilakukan dengan tujuan mendapatkan kesimpulan mengenai objek yang diamati. Observasi juga bertujuan untuk menggambarkan sebuah objek dan segala hal yang berhubungan dengan objek yang dikaji.⁴⁸

Observasi adalah penelitian yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan untuk melihat dan mengamati hal-hal yang terjadi di lapangan seperti kegiatan, waktu dan peristiwa. Observasi merupakan pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala untuk kemudian dilakukan pencatatan. Adapun beberapa jenis observasi antara lain:

- a. Observasi partisipan adalah observasi yang dilakukan peneliti dengan cara melibatkan diri atau menjadi bagian dari kegiatan sehari-hari dalam lingkungan tempat tinggal informan.

⁴⁸ Syukur Kholil, "*Metodologi Penelitian Komunikasi*", (Bandung, Cipta Pustaka Media, Oktober 2006), hlm. 101-103.

- b. Observasi non partisipan adalah metode observasi dimana observer tidak ambil bagian dalam kehidupan observer.⁴⁹

Adapun observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi non partisipan. Observasi ini dilakukan karena peneliti tidak terlihat langsung bersama objek yang diteliti.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya-jawab sambil bertahap muka antara pewawancara dengan narasumber atau orang yang diwawancara dengan atau tanpa pedoman wawancara.⁵⁰ Secara umum tiga macam wawancara:

- a. Wawancara terstruktur, yaitu wawancara disusun secara terperinci data demi data lengkap dengan alternatif jawabannya.
- b. Wawancara tidak terstruktur, yaitu wawancara yang hanya memuat garis-garis besar yang akan ditanyakan ketika dilapangan.
- c. Wawancara semi terstruktur, yaitu wawancara yang disusun secara terperinci, akan tetapi pewawancara masih menggali data lebih dalam selain yang sudah tercatum dalam pedoman wawancara.⁵¹

Dari 3 bentuk wawancara tersebut, jenis wawancara yang digunakan dalam peneliti ini adalah jenis wawancara tidak terstruktur.

Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara hanya membuat garis

⁴⁹ Ni'matuzahro & Susanti Prasetyaningrum, *Observasi Teori dan Aplikasi Dalam Psikologi*, (Malang: UMM Press, 2018), hlm. 3-4.

⁵⁰ Rachmat Kriyantono, "*Public Relations Writing*", (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 112.

⁵¹ *Ibid*, Rachmat Kriyantono, hlm.113.

besar yang akan ditanyakan dengan melakukan komunikasi atau tanya jawab langsung dengan sumber data.⁵²

3. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Dalam pelaksanaan metode dokumentasi, penelitian menyelidiki benda-benda tertulis seperti: catatan harian, dengan tujuan untuk melengkapi informasi dalam analisis data.

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Analisa data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan yang bekerja dengan data, mengorganisasikan data, mencari dan menemukan pola, menentukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Analisis data menurut Patten adalah proses mengatur data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori, dan satuan dasar.

Analisis data bermaksud pertama mengorganisasikan data, data yang terkumpul banyak sekali, dan banyak sekali terdiri dari catatan lapangan dan komentar peneliti, gambar, foto, dokumen, berupa laporan biografi, artikel. Analisis data dalam hal ini mengatur data, memberi kode dan mengkategorikannya.⁵³

⁵² Suharsimi Arikanto, "*Prosedur Peneliti Suatu Pendekatan Praktek*", (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 197.

⁵³ Kasiran, "*Metodelogi Penelitian Kualitatif*", (Malang: UI-Maliki Press, 2010), hlm. 351.

G. Teknik Menjamin Keabsahan Data

Dengan penelitian kualitatif diperlukan keabsahan data untuk mempertanggungjawabkan hasil penelitian atau kepercayaan terhadap data dari berbagai segi. Pemeriksaan data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan oleh Meleong, yaitu:

1. Perpanjangan keikutsertaan

Perpanjangan keikutsertaan akan memungkinkan derajat kepercayaan data yang telah dikumpulkan, karena penelitian kualitatif deskriptif menghabiskan waktu lapangan. Dalam penelitian kualitatif, kehadiran penelitian dalam setiap tahap penelitian kualitatif dapat membantu untuk memahami semua data yang akan dihimpun oleh peneliti tersebut.

2. Triangulasi

Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data memanfaatkan suatu yang lain diluar data untuk keperluan pengecekan ataupun sebagai perbandingan terhadap data tersebut. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan dalam pemeriksa melalui sumber data lainnya.

Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Hal ini dapat dicapai dengan jalan:

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara.

- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.
- d. Membandingkan keadaan dan persektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang.⁵⁴

⁵⁴ Lexy J Meleong, "*Metodologi Penelitian Kualitatif*", (Bandung: Rosda Karya, 2010), hlm, 175.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Temuan Umum

1. Gambaran Umum PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Sisumut

Awal perkebunan ini berasal dari PPN-Karet VIII (1965), yang mulanya bergabung dengan Kebun Aek Nabara. Setelah terbitnya KEPMEN KEUANGAN RI No. 108/MK/IV/1974 tanggal 27 Juli tentang penerapan permodalan PT. bernama PT. Perkebunan III yang diaktekan notaris tanggal 31 Juli 1974 di Jakarta, maka Kebun Sisumut terlepas dari penggabungan dengan Aek Nabara dan mempunyai manajemen sendiri. Kemudian berdasarkan PP No. 8 Tahun 1986 tentang peleburan Perseroan Terbatas, PTP III, PT IV dan PTP V digabung menjadi PT. Perkebunan Nusantara III dengan akte notaris Harun Kamil SH.⁵⁵

Secara yuridis Kebun Sisumut termasuk wilayah kerja PT. Perkebunan Nusantara III. Alasan digabungkan/dileburkan ke 3 (tiga) PTP tersebut menjadi satu dengan nama PT. Perkebunan Nusantara III adalah dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas Badan Usaha Milik Negara (BUMN) khususnya di lingkungan Departemen Pertanian (PT. Perkebunan Nusantara III).⁵⁶

⁵⁵ Data Administrasi berdasarkan Sejarah PTPN III di Kantor PTPN III Sisumut Tahun 2022.

⁵⁶ Data Administrasi Sejarah PTPN III, *Ibid.*

2. Letak dan Luas Daerah

Kebun Sisumut adalah kebun yang termasuk wilayah kerja PT. Perkebunan Nusantara III yang komoditas utamanya adalah Kelapa Sawit. Kebun Sisumut yang terletak pada lokasi yang sangat strategis di Propinsi Sumatera Utara, yaitu \pm 337 km dari Kota Medan. Alamat PTPN III di Desa Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan, kebun PTPN III berada pada ketinggian \pm 54 M dari permukaan laut.

PTPN III Kebun Sisumut terletak di Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang terdiri dari Afdeling I, II, III, IV, V, VI, dan VII. Kebun PTPN III memiliki luas 5.725,00 Ha, terdiri dari Daratan seluas 3.435.00 Ha (60%), lahan Landai seluas 2,003,75 Ha (35%) dan agak curam 286,25 Ha (5%). Batas-batas wilayah Kebun Sisumut yaitu:

- a. Sebelah Utara : Berbatasan Dengan Desa Tolan
- b. Sebelah Timur : Berbatasan Dengan Desa Air Merah
- c. Sebelah Selatan : Berbatasan Dengan Dusun Blok Songo
- d. Sebelah Barat : Berbatasan Dengan PT. Sipef Perlabian.⁵⁷

3. Visi Misi dan Tujuan Perusahaan

- a. Visi

Menjadi perusahaan agribisnis nasional yang unggul dan daya saing kelas dunia serta berkontribusi secara berkesinambungan dengan kinerja prima dan melaksanakan tata kelola bisnis terbaik.⁵⁸

⁵⁷ Data Administrasi berdasarkan Letak Geografis di Kantor PTPN III Sisumut

b. Misi

Adapun misi dari PTPN III Sisumut yaitu: Mewujudkan group usaha berbasis sumber daya perkebunan yang terintegrasi dan bersinergi dalam memberikan nilai tambah (*value creation*) bagi *stakeholders* dengan:

1. Menghasilkan produk yang berkualitas tinggi bagi pelanggan.
2. Membentuk kapabilitas proses kerja yang unggul melalui perbaikan dan inovasi berkelanjutan dengan tata kelola perusahaan yang baik.
3. Mengembangkan organisasi dan budaya yang prima serta SDM yang kompeten dan sejarah dalam merealisasi potensi setiap insani.
4. Melakukan optimilisasi pemanfaatan aset untuk memberikan imbal hasil terbaik.
5. Turut serta dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menjaga kelestarian lingkungan untuk kebaikan generasi masa depan.⁵⁹

c. Tujuan

Menjadikan PTPN III sebagai *benchmark* terhadap seluruh PTPN se-Indonesia, sesuai target menjadi Perusahaan Kelas Dunia

⁵⁸ Data Administrasi berdasarkan Visi dan Misi di Kantor PTPN III Sisumut.

⁵⁹ Data Administrasi Visi dan Misi, *Ibid*.

(*Word Class Company*) dengan kinerja prima serta menerapkan tata kelola perusahaan yang baik sesuai dengan Visi dan Misi PTPN III.⁶⁰

4. Jumlah Karyawan Menurut Bidang di PTPN III Sisumut

Jumlah karyawan di PTPN III Sisumut sebanyak 407 orang. Jenis kelamin laki-laki sebanyak 402 orang dengan persentase sebanyak 98,77 % dan jenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang dengan persentase sebanyak 1,23 % dan karyawan buruh harian lepas (BHL). Setiap golongan karyawan dijelaskan pada masing-masing bidangnya.⁶¹

Golongan Karyawan dan Bidang

1. Strata I : 325

a. Gol. IA: 83

1) Kelapa Sawit : 61

2) Pemel : 12

3) Teknik : 1

4) Adm/Umum : 9

b. Gol. IB: 242

1) Kelapa Sawit : 158

2) Pemel : 24

3) Keuangan : 3

4) Teknik : 5

5) Adm/Umum : 52

2. Starata II: 81

⁶⁰ Data Administrasi Visi dan Misi, *Ibid.*

⁶¹ Data Administrasi Karyawan Menurut Bidang Kebun Sisumut di Kantor PTPN III, Tahun 2022.

- a. Gol. IC: 47
 - 1) kelapa Sawit : 38
 - 2) Keuangan : 1
 - 3) Teknik : 4
 - 4) Adm/Umum : 4
 - b. Gol. ID: 23
 - 1) Kelapa Sawit : 12
 - 2) Keuangan : 3
 - 3) Teknik : 4
 - 4) Adm/Umum : 4
 - c. Gol. IIA: 10
 - 1) Kelapa Sawit : 4
 - 2) Keuangan : 1
 - 3) Teknik : 2
 - 4) Adm/Umum : 3
 - d. Gol. IIB: 1
 - 1) Kelapa Sawit : 1
3. Strata III : 1
- a. Gol. IIC: -
 - b. Gol. IID: 1
 - 1) Kelapa Sawit : 1

Jumlah Karyawan Strata I s/d III : 407 orang.⁶²

⁶² Data Administrasi Karyawan Menurut Bidang, *Ibid.*

5. Sarana dan Prasarana Umum

Adapun sarana dan prasarana yang disediakan bagi karyawan di PTPN III Sisumut diantaranya poliklinik/puskesmas, untuk membantu/memberikan pelayanan pengobatan gratis bagi karyawan yang sakit, selain itu PTPN III Sisumut memiliki *security* (pengamanan) yang menjaga disetiap pos divisi Kebun Sisumut, tempat ibadah yang terdiri dari Musholla, Masjid dan Gereja diareal Office Kebun, Sekolah yaitu TK, SD, dan Tsanawiyah (sederajat SMP).

Dalam bidang kesenian dan olahraga PTPN III Kebun Sisumut menyediakan Lapangan Olahraga, seperti Lapangan Sepak Bola, Voli, Bola Kasti, Tennis, dan Futsal. Dalam bidang lembaga keamanan, seperti PAPAM dan LIMNAS. Lembaga Perkebunan seperti, Kantor Kebun, Kantor SP-BUN, Pajak, Mess, Kedai Koperasi, Balai Karyawan dan Sanggar Pramuka. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV.4
Fasilitas PT Perkebunan Nusantara III Kebun Sisumut

No	Sarana Dan Prasarana	Jumlah (Unit)	AFDELING I-VII
1.	Perumahan Karyawan	580	
2.	Sarana Peribadahan Masjid	7	I, II, III, IV, VI, VII,
	Musholah	1	Emplasmen
	Gereja	1	Emplasmen
3.	Sarana Pendidikan		
	TK	1	
	SD	1	Emplasmen
	Madrasah Tsanawiyah	7	I, II, III, IV, VI, VII,

			Emplasmen
4.	Sarana Kesehatan Poli klinik Kesehatan	1	Emplasmen
5.	Sarana Olahraga Lapangan Sepak Bola Lapangan Voli Lapangan Futsal Lapangan Tenis	1 1 1 1	Emplasmen Emplasmen Emplasmen Emplasmen
6.	Lembaga Keamanan PAPAM Linmas	Ada Ada	Emplasmen Emplasmen
7.	Lembaga Perkebunan Kantor Kebun Kantor SP-BUN Pajak Mess Kedai Koperasi Balai Karyawan Sanggar Pramuka	8 1 6 1 1 1 -	I, II, III, IV, VI, VII, Emplasmen Emplasmen I, II, III, IV, VI, VII Emplasmen Emplasmen Emplasmen -
		Jumlah: 41	

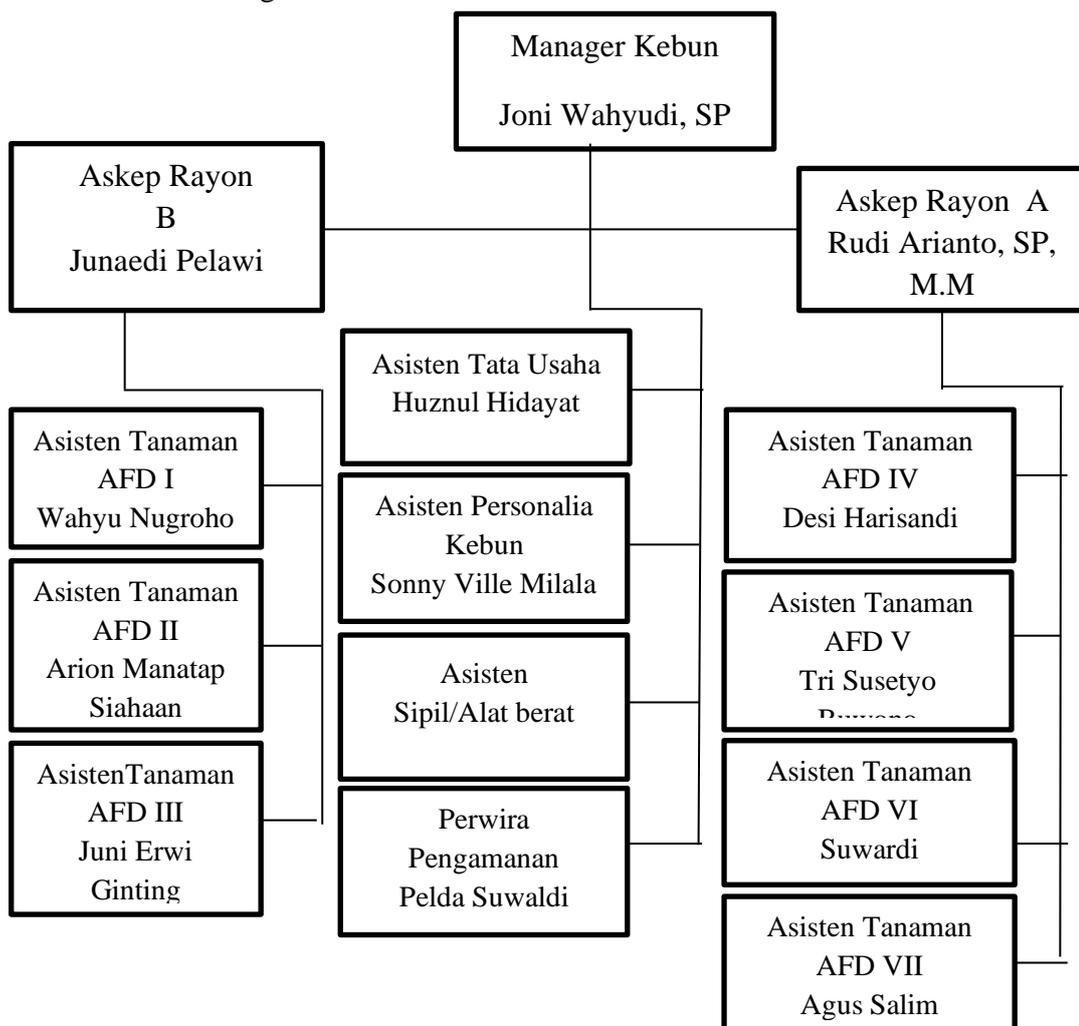
Sumber: Data Administrasi Sarana Prasarana Kantor Besar PTPN III Sisumut Tahun 2022.⁶³

6. Sturuktur Organisasi PTPN III (Persero)

Struktur organisasi PTPN III Persero menggambarkan hubungan tugas dan tanggung jawab setiap jabatan yang menunjukkan siapa yang bertanggung jawab dan siapa yang bertugas pada suatu jabatan. Suatu susunan dari yang dipimpin dari tingkat jabatan yang paling tinggi dibawah manajer, Askep Rayon A dan Askep Rayon B. Askep Rayon A memiliki tanggung jawab kepada Asisten Tanaman AFD I, II dan III.

⁶³ Data Administrasi Sarana dan Prasarana di Kantor PTPN III Sisumut Tahun 2022.

Rayon B memiliki tanggung jawab terhadap Asisten Tanaman AFD IV, V, VI, VII. Manajer sebagai pimpinan utama serta pembagian tugas dari masing-masing personil yang sekalipun berfungsi sebagai sarana untuk mengatur kerjasama pada suatu badan usaha dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada bagan struktur organisasi PTPN III Sisumut di bawah ini.



Gambar 2.6 Struktur Organisasi kebun PTPN III (Persero).⁶⁴

Adapun tugas dan tanggung jawab dari jabatan yang ada di kebun Sisumut dapat dijabarkan sebagai berikut:

⁶⁴ Struktur Organisasi Kebun Sisumut, Revisi 00, September 2011,

- a. Manager adalah pimpinan kebun yang bertanggung jawab atas segala sesuatu aktivitas atau pekerjaan yang terdapat di kebun.
- b. Asisten Kepala bertanggung jawab langsung kepada manager, dan merupakan perpanjangan tangan dari manager dalam mengelola beberapa afdeling yang berada di bawah pengawasannya beberapa orang asisten tanaman yang mengelola afdeling.
- c. Asisten Tata Usaha (ATU) bertanggung jawab langsung kepada Manager dalam mengelola fungsi-fungsi manajemen bidang administrasi, keuangan dengan memberdayakan sumber daya perusahaan yang ada di unit untuk mencapai kinerja optimal dengan tata kelola yang baik.
- d. Asisten Personalia Kebun bertanggung jawab langsung kepada Manager mengenai hal-hal kepersonalian dan pengolaannya dan masalah-masalah umum yang menyangkut dengan HGU, keamanan dan lain-lain.
- e. Asisten Teknik dan Alat berat juga bertanggung jawab langsung kepada Manager mengenai hal-hal yang berkaitan dengan tugasnya di bidang ASTAB.
- f. Asisten Afdeling bertanggung jawab atas segala aktivitas/pekerjaan di afdeling termasuk mengenai produksi, pemeliharaan tanaman dan hal-hal lain yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan afdeling.

- g. Perwira Pengamanan bertanggung jawab langsung kepada Manager masalah keamanan dan pengamanan hasil produksi di areal kebun tempat dimana dia bertugas.
- h. Karyawan Pelaksana adalah karyawan yang langsung berhubungan dengan kegiatan operasional perusahaan sehingga memegang peranan yang sangat penting dalam menggerakkan roda perusahaan dan bekerja menurut jabatan dan fungsinya masing-masing.⁶⁵

B. Temuan Khusus

1. Kondisi Kinerja karyawan PTPN III Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Kinerja karyawan ialah hasil sinergi dari lingkungan kerja yang baik, kualitas dan kuantitas kerja karyawan dan kerjasama antara pimpinan dan karyawan untuk mencapai tujuan bersama di perusahaan agar mempengaruhi hasil kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Bima Manulang selaku karyawan Krani Personalia mengatakan bahwa: Kondisi kinerja karyawan di PTPN III Sisumut sangat bagus. Semua karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi, komunikasi antar karyawan terjaga, dan mampu bekerjasama dengan baik.⁶⁶

Kinerja karyawan yang baik suatu perusahaan memiliki beberapa indikator seperti karyawan harus mempunyai semangat kerja yang sangat bagus untuk meningkatkan potensi diri karyawan, komunikasi

⁶⁵ Struktur Organisasi Kebun Sisumut, *Ibid*.

⁶⁶ Bima Manulang (Krani Personalia), *Wawancara* di Kantor PTPN III Sisumut, Pada tanggal 29 September 2022.

antara sesama karyawan terjalin dengan baik, dan karyawan mampu bekerja sama dengan tim.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Krani I yaitu Bapak Mulyanto mengatakan bahwa: Karyawan di perusahaan bekerja sesuai dengan pekerjaan masing-masing, aktivitas karyawan pada Krani I Personalia yaitu mengelola kegiatan yang terkait sumber daya manusia dan kepersonalia perusahaan sehingga tercapai target produktivitas perusahaan.⁶⁷

Dalam perusahaan seorang karyawan mempunyai deskripsi pekerjaan dan aturan pada setiap posisi masing-masing karyawan. Hal ini juga berlaku untuk bagian Krani I Personalia yang mempunyai tugas mengelola sumber daya manusia pada karyawan sehingga terlaksana dan tercapainya rencana atau target dalam suatu perusahaan.

Adapun tugas Krani I Personalia yaitu Memelihara catatan dan dokumen data periksa agar terdokumentasi dengan baik, mempedomani PK/ SI, SE, PKB dan peraturan yang berlaku dalam kegiatan proses kerja sehingga tercapai tata kelola perusahaan yang baik, memberikan data/informasi mengenai pekerjaan yang dibutuhkan oleh atasan untuk bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan, melaksanakan tugas yang bersifat isendental untuk mendukung kelancaran proses kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Supardan selaku karyawan Krani Tanaman mengatakan bahwa:

⁶⁷ Mulyanto (Krani I Personalia), *Wawancara* di Kantor PTPN III Sisumut, Pada Tanggal 29 September 2022.

Kondisi kinerja PTPN III yang kondusif seperti lingkungan kerja yang nyaman terlihat hubungan yang akrab antara pimpinan dan karyawan. Pimpinan yang baik seperti siap memberikan motivasi, seperti motivasi memberikan libur tahunan, mendapatkan reward, memberikan gaji pensiun dan berbagi pengalamannya kepemimpinannya sedangkan karyawan menerima motivasi dan bekerja supaya mencapai target yang telah ditetapkan PTPN III.⁶⁸

PTPN III memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan bersih. Hubungan yang akrab pimpinan dan karyawan seperti berkomunikasi, bersosialisasi antara pimpinan karyawan. Sedangkan karyawan menerima motivator dari pemimpin dan bekerja keras dalam mencapai target di PTPN III. Setiap karyawan tentunya nyaman dengan lingkungan yang kondusif dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dani Wiliam Ginting selaku Krani Upah mengatakan bahwa: Kondisi kinerja PTPN III sangat bagus yang mana meningkatkan produktivitas pekerja, mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan produksi yang lebih efisien.⁶⁹

Seorang karyawan dengan meningkatkan produktivitas pekerja yang baik melalui menciptakan lingkungan kerja baik dan karyawan mampu menyesuaikan kemampuan pekerja sesuai dengan posisi kerja agar berdampak positif terhadap perusahaan agar produksi yang dijalankan karyawan dengan baik.

⁶⁸ Supardan (Krani Tanaman), *Wawancara* di Kantor PTPN III, Pada Tanggal 30 September 2022.

⁶⁹ Dani Wiliam Ginting (Krani Upah), *Wawancara* di Kantor PTPN III, Pada Tanggal 30 September 2022.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Jismaya Pardamean Sitompul selaku karyawan Krani Anggaran mengatakan bahwa:

Setiap karyawan harus bekerja secara *team work* dalam perusahaan atau bekerja sama, karena di perusahaan sudah berorganisasi sesuai *SOP* (Standar Operasional Prosedur)". Karyawan menjalankan tanggung jawab dalam pekerjaannya, datang tepat waktu, berkomunikasi baik dengan pimpinan dan sesama karyawan.⁷⁰

Karyawan bekerja dengan semangat, tertib dan teratur mengikuti prosedur yang telah disusun dalam perusahaan. Mendengarkan pimpinan dalam memberikan motivasi dan menjalin kerja sama antar sesama pekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Agus Erwin Simangunsong selaku karyawan Krani I Tanaman mengatakan bahwa: Kondisi kinerja karyawan yang memuaskan pastinya tidak terlepas dari kerja keras dan kemauan yang kuat. Karyawan selalu bersikap profesional dalam menghadapi apapun dan terus memperbaiki kesalahan yang telah terjadi.⁷¹

Seorang karyawan harus memiliki sikap yang profesional dalam menghadapi kendala diluar maupun didalam pekerjaan. Hasil kinerja yang baik pasti tidak terlepas dari kemampuan karyawan yang ingin menjadi lebih baik di kesalahan-kesalahan yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Sadikin selaku karyawan Krani DSS (Dokumen Senter Sertifikasi) mengatakan

⁷⁰ Jismaya Pardamean Sitompul (Krani Anggaran), *Wawancara* di Kantor PTPN III, Pada Tanggal 30 September 2022.

⁷¹ Agus Erwin Simangunsong (Krani I Tanaman), *Wawancara* di Kantor PTPN III, Tanggal 03 Oktober 2022.

bahwa: Karyawan harus mendisiplinkan waktu sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan, menaati peraturan dengan baik sesuai SOP PTPN III dan saling menghargai baik itu atasan maupun sesama karyawan.⁷²

Sesama karyawan harus mematuhi peraturan dari perusahaan sesuai dengan SOP PTPN III, mendisiplinkan waktu untuk ketertipan sesama karyawan dalam perusahaan dan harus saling menghargai baik sesama karyawan maupun atasan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Edit Sandy Pakpaham selaku karyawan Krani I tanaman mengatakan bahwa: Kondisi dalam perusahaan itu bagus terutama setiap karyawan harus mengetahui target masing masing karyawan dalam berorganisir perusahaan sehingga produksi yang dihasilkan meningkat dari target yang dicapai.

Setiap karyawan harus mampu mengetahui target yang dicapai setiap jabatan masing masing dan mampu berorganisir kinerja yang akan dicapai sehingga perusahaan mampu meningkatkan target yang ditentukan.

2. Motivasi Yang Diberikan Pemimpin Terhadap Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja PTPN III Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan

PT Perkebunan Nusantara III (Persero) selalu memberikan pelatihan dan memotivasi karyawan untuk menambah pengetahuan dan

⁷² Muhammad Sadikin (Krani DSS), *Wawancara* di Kantor PTPN III, Pada Tanggal 03 Oktober 2022.

kemampuan untuk kemampuan sehingga dapat untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan dalam rangka memajukan perusahaan ke tingkat lebih baik lagi. Pada umumnya pemberian motivasi pimpinan terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja salah satunya yaitu: memberikan arahan dan bimbingan di setiap apel pagi, mengadakan *Staff Meeting* sebulan sekali, dan membuat pelatihan untuk karyawan.⁷³

Adapun bentuk-bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan, yaitu: tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan kematian, pemberian penghargaan kepada karyawan terbaik, pemberian pelatihan bagi karyawan berprestasi, sehingga karyawan dapat memicu semangat kerja jika ada dorongan dari perusahaan kepada karyawan.⁷⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan Asisten Personalia yaitu Bapak Sonny Ville Milala mengatakan bahwa: Memotivasi karyawan itu bukan secara teori saja dan bukan hanya sekedar memberikannya akan tetapi kita lebih mendalami pribadi setiap karyawan sehingga kita mengetahui apa kendala yang dialami karyawan dengan tujuan pemimpin dapat memotivasi karyawan.⁷⁵

Seorang pemimpin harus memberikan motivasi, dilihat dari pemberian motivasi pimpinan tidak sama setiap karyawan. Motivasi yang disesuaikan jenis karyawan. Adapun strategi yang diberikan pimpinan

⁷³ Hasil Observasi Pemberian Motivasi Pimpinan terhadap Karyawan, Pada Tanggal 03 Oktober 2022

⁷⁴ Bentuk-bentuk Motivasi, *Ibid.*

⁷⁵ Sonny Ville Milala (Asisten Personalia), *Wawancara* di Kantor PTPN III, Pada Tanggal 03 Oktober 2022.

dengan cara mempelajari kelemahan-kelemahan setiap karyawan. Setelah mengetahui kelemahan karyawan, pemimpin menyesuaikan bentuk motivasi kepada karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Fery Marpaung selaku Global Teling mengatakan bahwa:

Perusahaan memberikan beberapa bentuk motivasi kepada karyawan supaya meningkatkan kinerja dan semangat bekerja dalam perusahaan, berupa cuti tahunan selama 12 hari, gaji, tunjangan air, tunjangan listrik, bantuan sekolah, *reward*/hadiah, mendapatkan gaji pensiun selama satu bulan gaji penuh, mendapatkan jht (jaminan hari tua).⁷⁶

Bentuk motivasi pemimpin kepada karyawan dalam perusahaan yaitu mendapat cuti tahunan selama 12 hari, JHT (jaminan hari tua), Uang pensiunan, tunjangan air, listrik dan bantuan sekolah, *reward*/hadiah dengan adanya bentuk motivasi tersebut karyawan lebih meningkatkan semangat kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Bima Manulang mengatakan bahwa: Karyawan yang bagus akan mendapatkan bonus diluar gaji untuk mendorong atau memberikan imbalan sebagaimana pencapaian yang sudah dilakukan karyawan.⁷⁷

Bonus merupakan suatu *reward* tambahan jika karyawan tersebut bekerja dengan baik sesuai target perusahaan, sedangkan pimpinan harus memberikan motivasi dan mengutamakan kinerja karyawan sesuai tanggung jawab masing-masing karyawan.

⁷⁶ Fery Marpaung (Global Telling), *Wawancara* di Rumah Pak Fery, Pada Tanggal 12 Juli 2022.

⁷⁷ Bima Manulang (Krani Personalialia), *Wawancara* di Kantor PTPN III Sisumut, Pada Tanggal 29 September 2022.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Indra Mulia Harahap selaku karyawan keamanan mengatakan bahwa: Menurut saya seorang pemimpin saat memotivasi kerja itu sangat baik karena pemimpin mampu menaungi bawahannya dan bisa memotivasi pimpinan terhadap karyawan supaya meningkatnya kinerja karyawan terhadap perusahaan.⁷⁸

Peran pemimpin dalam memotivasi terhadap karyawan memiliki pengaruh yang begitu kuat untuk meningkatkan kinerja dalam diri setiap karyawan. Pemimpin juga mampu merangkul para karyawan untuk melakukan yang terbaik dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mulyanto mengatakan bahwa: Seorang pemimpin memberikan arahan setiap apel pagi selama 15 menit. Arahan yang yang diberikan pemimpin setiap apel pagi seperti tentang disiplin kerja, tata cara pekerjaan dan keselamatan kerja.⁷⁹

Pemimpin yang bijaksana lebih mementingkan keadaan karyawan di lapangan dibandingkan mementingkan dirinya sendiri. Pemimpin memberikan arahan terhadap karyawan disetiap apel pagi seperti kedisiplinan kerja, tata cara pekerjaan setiap bidang masing-masing pekerjaan, dan paling utama keselamatan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dani Wiliam Ginting mengatakan bahwa: Ketika seorang pemimpin menyampaikan motivasi kepada karyawan menurut saya sangat baik dan sebagai karyawan harus

⁷⁸ Indra Mulia Harahap (Karyawan Keamanan), *Wawancara* di Kantor PTPN III Sisumut, Pada Tanggal 03 Oktober 2022.

⁷⁹ Mulyanto (Krani I Personalia), *Wawancara* di Kantor PTPN III Sisumut, Pada Tanggal 29 September 2022.

mampu melaksanakan apa yang diperintahkan pimpinan kepada karyawan.⁸⁰

Seorang karyawan harus mampu menerima apa yang disampaikan pimpinan dalam memberikan motivasi dan tidak ada keterpaksaan antara karyawan dan pimpinan karena adanya motivasi diberikan pimpinan supaya karyawan lebih meningkatkan kinerja setiap bidang masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Jismaya Pardamaian Sitompul mengatakan bahwa: Menurut saya sangat bagus ketika pemimpin memberikan motivasi kerja supaya menambah semangat kerja dan meningkatnya kinerja dalam perusahaan.⁸¹

Sangat penting seorang pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan sebab motivasi tersebut dapat memberikan semangat kinerja yang akan memberi pengaruh positif kepada karyawan.

Sejalan dengan hasil wawancara Bapak Jismaya Pardamaian Sitompul, Bapak Supardan mengatakan bahwa: Menurut saya selagi pemimpin memberikan motivasi/arahan kepada bawahannya tidak menyalahi aturan prosedur perusahaan, motivasi itu positif, setiap karyawan pasti akan mengerjakan apa yang diamanahkan seorang pimpinan.⁸²

⁸⁰ Dani Wiliam Ginting (Krani Upah), *Wawancara* di Kantor PTPN III, Pada Tanggal 30 September 2022.

⁸¹ Jismaya Perdamean Sitompul (Krani Anggaran), *Wawancara* di Kantor PTPN III, Pada Tanggal 30 September 2022.

⁸² Supardan (Krani Tanaman), *Wawancara* di Kantor PTPN III, Pada Tanggal 30 September 2022.

Setiap perusahaan selalu memiliki prosedur yang telah ditetapkan selama prosedur itu tidak menyalahi aturan karyawan harus melaksanakan hal tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Edit Sandy Pakpahan mengatakan bahwa: Selalu menerima ketika pemimpin memberikan motivasi/arahan yang diberikan kepada karyawan, selagi tidak menyalahi aturan perusahaan karyawan menerapkan motivasi yang diberikan pemimpin sesuai Prosedur perusahaan. Pemberian motivasi kepada karyawan diberikan motivasi berupa apel pagi selama 15 menit mengenai disiplin kerja, prosedur kerja, dan keselamatan kerja ⁸³

Bahwa seorang karyawan dan pimpinan harus mampu menjalin hubungan dengan baik, dengan adanya hubungan yang baik seorang karyawan mampu menerima motivasi yang diberikan oleh pimpinan. Selagi tidak menyalahi sesuai peraturan perusahaan, karyawan menerapkan motivasi yang diberikan pemimpin kepada karyawan. Dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pimpinan, karyawan harus menjalankan tugas dan tanggungjawab perusahaan tersebut supaya kinerja karyawan meningkat. Adapun motivasi pimpinan yang diberikan kepada karyawan di PTPN III Sisumut berupa pemberian motivasi pada setiap apel pagi selama 15 menit mengenai disiplin kerja, prosedur kerja, dan keselamatan kerja yang diikuti oleh seluruh karyawan.

⁸³ Edit Sandy Pakpahan (Krani Tanaman), *Wawancara* di Kantor PTPN III, Pada Tanggal 03 Oktober 2022.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sonny mengatakan bahwa: Melakukan *Staff Meeting* yang rutinnya sebulan sekali dilakukan sesuai dengan P2K3 selanjutnya ada rapat *essential/emergencial* yang diadakan berdasarkan kebutuhan perusahaan tidak terprogram.⁸⁴

Staff Meeting adalah rapat *staff* yang dilakukan untuk membahas program kerja dalam suatu perusahaan yang dilakukan oleh P2K3 (Panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja) setiap bulan rutin. Ada juga *essential/emergencial* adalah suatu rapat yang diadakan secara dadakan seperti kehilangan produksi dan hasil tidak mencapai target. Kehilangan produksi ialah kehilangan pada proses panen kelapa sawit dan hasil tidak mencapai target dapat menurunkan hasil produksi yang berdampak signifikan terhadap turunnya kualitas kinerja karyawan di PTPN III Sisumut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Supardan mengatakan bahwa: Dengan melalui rapat kerja akan mengetahui rencana-rencana yang akan dilakukan untuk kedepannya dan mengevaluasi kinerja dan program yang telah dilakukan perusahaan demi perkembangan perusahaan.⁸⁵

Setiap perusahaan harus memiliki perencanaan atau *planning* yang ingin dicapai dan mampu diskusikan sesama pimpinan dan karyawan. Program yang telah dilaksanakan akan dievaluasi apabila terjadi

⁸⁴ Sonny Ville Milala (Asisten Personalia), *Wawancara* di Kantor PTPN III, Pada Tanggal 17 Februari 2023.

⁸⁵ Supardan (Krani Tanaman), *Wawancara* di Kantor PTPN III, Pada Tanggal 30 September 2022.

ketidaksesuian tujuan perusahaan seperti kehilangan produksi dan hasil tidak mencapai target maka pimpinan dan karyawan akan mengevaluasi di dalam rapat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Jahrona mengatakan bahwa: Dengan adanya rapat kerja dapat membangun kerja sama yang baik karena tujuan bekerja sama adalah membangun komunikasi yang baik agar tidak terjadi kesalahpahaman informasi.⁸⁶

Rapat kerja sama antara pemimpin dengan karyawan sangat penting untuk melihat proses pekerjaan yang dicapai demi mewujudkan tujuan yang sama dan sesama karyawan saling membangun komunikasi antara pemimpin dengan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sonny selaku Asisten Personalia mengatakan bahwa: Perusahaan mengadakan pelatihan untuk karyawan yang sudah direncanakan pada rapat kerja sesuai program kerja perusahaan sehingga dapat mengembangkan progres potensi setiap bidang karyawan. Pelatihan ini dilakukan sebulan sekali.⁸⁷

Pelatihan yang diadakan sebulan sekali oleh perusahaan untuk membangun potensi karyawan dalam bidang masing-masing yang sudah direncanakan atau terprogram oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Jahrona selaku sebagai Sekretaris mengatakan bahwa:

⁸⁶ Jahrona (Sekretaris), *Wawancara* di Kantor PTPN III, Pada Tanggal 03 Oktober 2022

⁸⁷ Sonny Ville Milala (Asisten Personalia), *Wawancara* di Kantor PTPN III, Pada Tanggal 17 Februari 2023.

Setelah diadakan pelatihan pimpinan sudah mengetahui potensi semua karyawan, dan mampu mengembangkan potensi *Softskill* dan *Hardskill* karyawan. *Softskill* itu seperti keterampilan berkomunikasi sesama karyawan, kemampuan untuk fokus dan kemampuan adaptasi. Sedangkan *hardskill* seperti kemampuan teknis kerja di lapangan.⁸⁸

Karyawan harus mengembangkan potensi *softskill* maupun *hardskill*. *Softskill* biasa identik dengan kecerdasan emosional (EQ) misalnya mampu mengembangkan keterampilan berkomunikasi sesama karyawan, karyawan harus mampu beradaptasi dan lebih memfokuskan pekerjaannya. *Hardskill* merupakan kemampuan yang memiliki ciri khas tertentu misalnya karyawan mempunyai kemampuan teknis berupa kemampuan berkomputer.

3. Kendala Pimpinan Untuk Meningkatkan Kinerja PTPN III Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhangbatu Selatan

Seorang pemimpin yang ingin meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian semangat kerja karyawan tentu mengalami hambatan-hambatan yang besar atau kecilnya sulit diatasi dan hambatan ini datang dari dalam dan luar perusahaan. Kendala yang sering dialami dalam perusahaan yaitu:

Kendala pimpinan dalam meningkatkan kinerja PTPN III Sisumut salah satunya komunikasi. Komunikasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang baik dapat membangun kerja sama dalam melakukan aktivitas demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui komunikasi. Komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan dapat memberikan keterangan tentang pekerjaan yang

⁸⁸ Jahrona (Sekretaris), *Wawancara* di Kantor PTPN III, Pada Tanggal 03 Oktober 2022.

membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab yang tentunya berdampak pada kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sonny Ville Wilala mengatakan bahwa: Kendala pemimpin untuk meningkatkan kinerja PTPN III Sisumut yaitu berbentuk produktivitas karyawan artinya pemberian pelatihan kepada karyawan tidak terpenuhi dengan baik karena keterbatasan waktu dan sumber daya manusia yang kurang.⁸⁹

Kendala pimpinan untuk meningkatkan kinerja PTPN III Sisumut yaitu keterbatasan waktu sehingga pemberian pelatihan kepada setiap karyawan tidak terpenuhi dengan baik dan kurangnya sumber daya manusia yang kurang terlatih.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dani Wiliam Ginting mengatakan bahwa: Kendala yang sering dialami perusahaan seperti kurangnya pelatihan sehingga karyawan sering terjadi membuat kesalahan dalam bekerja di perusahaan.⁹⁰

Setiap perusahaan pasti mengalami kendala yang sering terjadi kurangnya pelatihan dari pimpinan sehingga karyawan sering melakukan kesalahan yang tidak disengajakan dalam diri karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Supardan mengatakan bahwa: Kendala yang sering ditemukan oleh para karyawan seperti, target perusahaan belum mencapai sehingga pemimpin mampu

⁸⁹ Sonny Ville Milala (Asisten Personalia), *Wawancara* di Kantor PTPN III, Pada Tanggal 03 Oktober 2022.

⁹⁰ Dani Wiliam Ginting (Krani Upah), *Wawancara* di Kantor PTPN III, Pada Tanggal 30 September 2022.

mensosialisasikan terlebih dahulu, jangan kita tuntutan kinerja karyawan sedangkan target perusahaan belum mencapai.⁹¹

Pemimpin tidak bisa menyalahkan karyawan atas tidak tercapainya target yang telah direncanakan sehingga pemimpin harus memberikan pelatihan-pelatihan dan harus bekerja sama antara pemimpin dan karyawan sehingga bisa mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Jismaya Sitompul mengatakan bahwa: Menurut saya dilihat dari kendala pimpinan dalam perusahaan tidak menetap akan mengakibatkan setiap pimpinan beda gaya dalam memberikan motivasi ke karyawan.⁹²

Bahwa setiap pimpinan pasti memiliki kemampuan dalam memberikan motivasi yang berbeda-beda sehingga karyawan kesulitan dalam menyesuaikan kemampuan mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Edit Sandy Pakpahan mengatakan bahwa: Masalah yang sering terjadi antara pimpinan kepada karyawan itu akibat kurang komunikasi sehingga kurangnya kerja sama antara pimpinan dan karyawan.⁹³

Bahwa komunikasi salah satu kunci terjalinnya hubungan kerja sama yang baik sehingga tercapainya tujuan yang sama.

⁹¹ Supardan (Krani Tanaman), *Wawancara* di Kantor PTPN III, Pada Tanggal 30 September 2022.

⁹² Jismaya Perdamean Sitompul (Krani Anggaran), *Wawancara* di Kantor PTPN III, Pada Tanggal 30 September 2022.

⁹³ Edit Sandy Pakpahan (Krani Tanaman), *Wawancara* di Kantor PTPN III, Pada Tanggal 03 Oktober 2022.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Agus Simangunsong mengatakan bahwa: Kendala yang dialami karyawan itu pimpinan kurang keterbukaan kepada karyawan sehingga kurangnya informasi yang ada diperusahaan.⁹⁴

Bahwa keterbukaan pemimpin dan karyawan sangat penting karena dengan hal itu antara pimpinan dan karyawan sama sama mengetahui masalah yang sering dialami.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Bima Manulang mengatakan bahwa: Masalah yang sering terjadi para karyawan tidak mendisiplinkan dalam bekerja sehingga akan menimbulkan penurunan kinerja.⁹⁵

Bahwa seharusnya pimpinan lebih tegas lagi terhadap karyawan dan seorang karyawan haruslah mengikuti peraturan yang diberikan oleh perusahaan berupa kedisiplinan waktu dalam bekerja karna kerja yang tidak baik akan menjadikan hasil yang tidak baik juga.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kondisi Kinerja Karyawan PTPN III Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Dalam pembahasan hasil penelitian yang berjudul pemberian motivasi pimpinan terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja di

⁹⁴ Agus Erwin Simangunsong (Krani I Tanaman), *Wawancara* di Kantor PTPN III, Tanggal 03 Oktober 2022

⁹⁵ Bima Manulang (Krani Personalialia), *Wawancara* di Kantor PTPN III Sisumut, Pada Tanggal 29 September 2022.

PTPN III Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan, dapat digambarkan berikut:

Kondisi kinerja karyawan di PTPN III Sisumut mempunyai sarana dan prasarana yang baik, lingkungan kerja yang nyaman dan akrab baik antara pimpinan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan. Komunikasi terjalin dengan baik sehingga tidak ada kesalah pahaman informasi, dan mempunyai kerja sama tim yang baik. Sesuai penelitian yang telah dilakukan oleh Jufrizen dan Fadilah Puspita Hadi mengatakan bahwa kondisi kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mempunyai fasilitas kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja hal ini dikarenakan fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kinerja karyawan.⁹⁶

Kondisi kinerja karyawan sesuai *SOP* perusahaan telah terlaksana sehingga karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai jabatan masing-masing. Karyawan diwajibkan untuk mengetahui target yang harus dicapai dalam perusahaan sehingga produksi yang dihasilkan meningkat setiap 1 tahun sekali. Seorang pimpinan tidak dibenarkan untuk menuntut kinerja karyawan melebihi kesanggupan mereka. Pimpinan harus mengetahui terlebih dahulu karakter dan kelemahan setiap karyawan. setelah itu pimpinan bisa memberikan pembinaan/motivasi.

⁹⁶ Jufrizen dan Fadilah Puspita Hadi, Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja, *Jurnal Sains Manajemen*, Vol. 7, No. 1, Juni 2021, hlm. 49.

<https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/download/2277/1737>

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi Ernika cara mendorong semangat kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karena pada perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, terampil, dan bercakap, tetapi juga menginginkan yang memiliki semangat kerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.⁹⁷

2. Motivasi Yang Diberikan Pimpinan Terhadap Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja PTPN III Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Pimpinan di PTPN III Sisumut tidak bosan-bosannya memberikan arahan dan bimbingan tentang kedisiplinan, keselamatan kerja selama 15 menit setiap hari dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan dibidang masing-masing diharapkan seluruh karyawan dapat mengindahkan apa yang disampaikan oleh pimpinan. Setahun sekali pimpinan/manajer di PTPN III membuat program kerja untuk rencana target atau kegiatan yang akan dilakukan untuk kedepannya. PTPN III juga melakukan pelatihan untuk karyawan setiap bulan sesuai dengan program kerja yang dibuat pimpinan, dengan diadakan pelatihan di perusahaan membuat karyawan mengembangkan bakat dan dapat menambahkan potensi setiap masing-masing bidang.

⁹⁷ *Ibid.*,Desi Ernika, hlm. 4.

Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Harits Syah motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi kerja yang timbul dari dalam diri manusia merupakan unsur penting dalam mengacu produktivitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produksi sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan perusahaan.⁹⁸

Pimpinan mengadakan *Staff Meeting* yang dilakukan setiap sebulan sekali diselenggarakan oleh P2K3 (Panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja) dan ada juga *essential/emergencial* yang merupakan rapat dadakan sehingga tidak tau kapan saja dilaksanakan rapat tersebut. Contohnya ketika ada hal yang harus dibahas hari itu juga seperti membahas tentang buah/janjangan sawit dan target yang dicapai belum. Dari pemberian motivasi tersebut karyawan diperusahaan lebih meningkatkan kinerja dan mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

⁹⁸ *Ibid*, Harits Syah, hlm. 4.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penulis dan analisis yang telah dilakukan mengenai pemberian motivasi pimpinan terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja PTPN III Sisumut:

1. Kondisi kinerja karyawan sesuai SOP (*Standard Operational Procedure*) perusahaan telah terlaksana sehingga karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai jabatan masing-masing. Setiap perusahaan mempunyai target yang harus dicapai oleh karyawan sehingga produksi yang dihasilkan meningkat dari target yang ditentukan perusahaan. Target yang ditetapkan oleh pimpinan dalam PTPN III seperti setiap setahun sekali harus mencapai target sekisar 21 ton dan karyawan diwajibkan untuk mengetahui target yang harus dicapai dalam perusahaan sehingga produksi yang dihasilkan meningkat setiap 1 tahun sekali. Seorang pimpinan tidak dibenarkan untuk menuntut kinerja karyawan melebihi kesanggupan mereka. Pimpinan harus mengetahui terlebih dahulu karakter dan kelemahan setiap karyawan. Setelah itu pimpinan bisa memberikan pembinaan/motivasi.
2. Motivasi yang diberikan pemimpin terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja PTPN III Sisumut Pimpinan sangat berperan penting bagi karyawan untuk menunjang kinerja karyawan dan perusahaan PTPN III Sisumut dapat dikatakan baik apabila kinerja

karyawan sangat memuaskan serta dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Pemberian motivasi dari pimpinan terhadap karyawan yaitu pimpinan memberikan arahan dan bimbingan setiap apel pagi selama 15 menit tentang kedisiplinan kerja, tata cara pekerjaan, keselamatan kerja sehingga karyawan menerapkan yang diperintahkan pimpinan agar kinerja perusahaan dapat meningkat.

Pimpinan mengadakan *staff meeting* sesuai dengan P2K3 yaitu program kerja tahunan dan dilaksanakan setiap sebulan sekali dan ada juga *essential/emergencial* yang merupakan rapat dadakan sehingga tidak tau kapan saja dilaksanakan rapat tersebut. Contohnya ketika ada hal yang harus dibahas hari itu juga seperti membahas tentang buah/janjangan sawit dan target yang belum dicapai.

PTPN III Sisumut juga melakukan pelatihan untuk karyawan setiap bulan sesuai dengan program kerja yang dibuat pimpinan. Dengan diadakan pelatihan di perusahaan membuat karyawan mengembangkan bakat dan dapat menambahkan potensi setiap masing-masing bidang. Sehingga diberikan motivasi pimpinan terhadap karyawan kinerja akan meningkat dan adanya pelatihan yang diadakan perusahaan akan mengembangkan potensi setiap masing masing karyawan..

3. Kendala Pimpinan untuk meningkatkan kinerja PTPN III Sisumut
Kendala yang dialami pemimpin terhadap karyawan yaitu: Kendalanya yaitu komunikasi. Komunikasi sangat berpengaruh kinerja karyawan. Komunikasi yang baik dapat membangun kerja sama dalam melakukan

aktivitas demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui komunikasi baik pimpinan maupun karyawan dapat memberikan keterangan tentang pekerjaan yang membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab yang tentu nya berdampak pada kinerja yang baik.

B. Saran

Saran yang dapat diajukan oleh peneliti yaitu diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan PTPN III

Kepada pimpinan disarankan agar memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya potensi karyawan lebih menonjolkan sesuai dengan bidang masing-masing karyawan. Pimpinan sebaiknya melakukan pengawasan untuk mengetahui kinerja para karyawan yang khususnya mengontrol kinerja karyawan.

2. Bagi karyawan

Kepada karyawan disarankan agar melakukan apa yang di perintahkan oleh pimpinan dan lebih bertanggung jawab atas jabatan setiap masing-masing. Karyawan lebih mematuhi peraturan-peraturan yang di perusahaan mampu menjalani pekerjaan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Amirullah, *Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.

Afriani Yuni, “Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Jom Fisip*, Vol. 34, No. 1, Februari 2017.

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://media.neliti.com/media/publications/187867-ID-pengaruh-pemberian-motivasi-terhadap-kin.pdf&ved=2ahUKEwujmMvH2dz3AhXuTGwGHZqCBbQFnECAUQAQ&usg=AOvVaw2H_VSJIRXRMAloweTvX4X

Arikanto Suharsimi, “*Prosedur Peneliti Suatu Pendekatan Praktek*”, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Assauri Sofjan, “*Manajemen Produksi Dan Operasi*”, Jakarta: Lembaga Penerit Fakultas Ekonomi Universitas Indonsia, 2008).

Andika Rindi, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervinng Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan”, *Jurnal Manajemen Tools*, No. 11, No.1, 1 Juni 2019.

<https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513>.

Amir Faisal, “*Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*”, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.

Dewi Sagung Kartika, “Pengaruh Motivasi Intrinstik Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bussan Autoo Finance”, *Jurnal Manajemen Unud*, Vol.7, No. 1, 2018.

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.neliti.com/publications/250099/pengaruh-motivasi-intrinsik-terhadap-kepuasan-kerja-dan-kinerja-karyawan-pada-pt&ved=2ahUKEwizn9fhpub3AhU78HMBHe9GDd0QFnoECAQA&usg=AovVaw1iCE_9MYD4c7drEcG8uPi0

Danim Sudarwan, “*Motivasi Kepemimpinan Dan Efektifitas Kelompok*”, Jakarta: Rineka Cipta, 2012.

Deddy Ernika , “Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda”, *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol. 4, No. 2.

[http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&url=https://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/p-content/uploads/2016/05/Jurnal%202320\(05-13-16-01-0637\).pdf&ved=2ahUKEwiW3J_HPONz3AhVxINgFHV4uD2wQFn_oECAwQAQ&usg=AOvVaw3JLukD1Ct_kPiOt8RN7YgJ](http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&url=https://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/p-content/uploads/2016/05/Jurnal%202320(05-13-16-01-0637).pdf&ved=2ahUKEwiW3J_HPONz3AhVxINgFHV4uD2wQFn_oECAwQAQ&usg=AOvVaw3JLukD1Ct_kPiOt8RN7YgJ)

Daengs GS Achmad , “Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi”, Surabaya, Unitomo Press, Oktober 2022, Cet. Pertama.

Ernawaty Nasution, “Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kerja Produktivitas Pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry”, *Jurnal Al-Bayan*, Vol. 20, No. 29, Januari 2014.

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://jurnal.ar.raniry.ac.id/index.php/bayan/article/view/110&ved=2ahUKEwjmvY3nyuX8AhUuT2wGHdE-BbsQFnoECAwQAQ&usg=AOvVaw21Xnb9kQvGsf>

Farisi Salman, Juli Irawati, Pengaruh motivasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 1, April 2020.

<https://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/420/pdf>.

Hartini, “Kinerja Karyawan Era Transformasi Digital”, Media Sains Indonesia, Bandung: Oktober 2021.

Invancevich M. John, “Prilaku Dan Manajemen Organisasi”, Edisi Ketujuh, Jakarta, Er Langga, Februari 2006.

Jamaludin Agus , Engaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Kaho Indahcitra Garment Jakarta, *Journal Of Applied Business And Economics* Vol. 3 No. 3 (Mar 2017).

<https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/JABE/article/viewFile/1767/1379>

Jaya Sindy Sukma, Pengaruh Kondisi Lingkungan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Kampus 2ITN Malang, *Jurnal Valtech*, Vol. 1, No. 2, 2018.

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ejournal.itn.ax.id/index.php/valtech/article/view/726&ved=2ahUKEwiJttK>

fhqX7AhVixnMBHbD6ARkQFnoECCQQAQ&usg=AOvVaw30Y
qj10-gf8mWjuGknMPyZ.

Junaidah, Kepemimpinan, Transformasi Digital Dan Mindset Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, *Jurnal Sistem Informasi*, Vol. 4, No. 2, Desember 2022.

<https://journal.unilak.ac.id/index.php/zn/article/view/12642/4626>.

Kriyantono Rachmat, *Public Relations Writing*, Jakarta: Kencana, 2008.
Liliweri Alo , “*Sosiologi Organisasi*”, Bandung: Citra Aditiya Bakti, 1997

Kholil Syukur, “*Metodologi Penelitian Komunikasi*”, Bandung, Cipta pustaka Media, Oktober 2006.

Kasiran, “*Metodelogi Penelitian Kualitatif*”, Malang: UI-Maliki Press, 2010.

Liliweri Alo , “*Sosiologi Organisasi*”, Bandung: Citra Aditiya Bakti, 1997

Meleong Z Lexy , “*Metodologi Penelitian Kualitatif*”, Bandung: Rosda Karya, 2010.

Milviyanti Lisma , “Peranan Motivasi Peningkatan Kinerja Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”, Skripsi. Medan: Universitas Sumatra Utara.

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://repositor.usu.ac.id/bitstream/handle/12346789/2021/142103043.pdf%Fsequence%26isAllowed%3Da63MBHW4gAQUQFnovECAQQAQ&usg=AOvVaw3bWItH3UWx6DHepJFmyQ>.

Melayu Hasibuan , “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 2005.

Malayu S.P. Hasibuan, “*Manajemen Dasar, Penegertian Dan Masalah*”, (Jakarta: Bumi Aksara, April 2020), Cet.9.

Milviyanti Lisma , “Peranan Motivasi Peningkatan Kinerja Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”, Skripsi. Medan: Universitas Sumatra Utara.

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://repositor.usu.ac.id/bitstream/handle/12346789/2021/142103043.pdf%Fsequence%26isAllowed%3Da63MBHW4gAQUQFnovECAQQAQ&usg=AOvVaw3bWItH3UWx6DHepJFmyQ>.

Melayu Hasibuan , “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 2005.

Mulyadi Deddy, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.

Mila Fatmawati Fiya, Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar, *Edunomika* Vol. 04 No. 01 (Februari 2020).

<https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/download/863/pdf>

Malayu S.P. Hasibuan, “*Manajemen Dasar, Penegertian Dan Masalah*”, (Jakarta: Bumi Aksara, April 2020), Cet.9.

Maria Erni, “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN (Persero) Medan”, *Jurnal Agribisnis Sumatra utara*, Vol. 8, No. 2, Oktober 2015.
<https://ojs.uma.ac.id/index.php/agrica/article/view/1077>

Munawirsyah Isnan, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN III Medan”, *Jurnal Bisnis Administrasi*, Vol. 07, No. 02.

https://www.google.com/url=https://core.ac.ac.uk.uk/download/pdf/235003991.pdf&ved=2ahUKEwj58aTtn-b3AhWkS2wGHf6_BhgQFnoECAQQAQ&usg=AOvVaw09ERv_0t7sLq-yRR387jvI

Nisyak Ila Rohmatun , “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol 5, No 4, April 2016.

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://jurnalmahasiswa.stiesia/view/64&ved=2ahUKEwjzxNrO4uH3AhVESmwGHYZ2ChYQAQ&usg=AOvVaw3el_bVLT8nAt6Qkwth44zZ

Putri Ningtyas Ekawati, “Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Jiagabi*, Vol. 8, No. 1, Januari 2019.

<https://www.google.com/url?sa=t&url=http://riset.uisma.ac.id/index.php/jiagabi/article/view/1935/0&ved=2ahUKEwjinvGrwZX4AhXQjdgFHYD9AtoQFnoECAkQAQ&usg=AOvVaw0vvKeXL2tSfHvReyV Dikqf>

Puspita Hadi, Jufrzen dan Fadilah Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja, *Jurnal Sains Manajemen*, Vol. 7, No. 1, Juni 2021.

<https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/download/2277/1737>

Pratama Imam , Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi, *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, Vol.1, No.1, Juli 2021.

<https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/356/245>

Ramadhani Dinda , “Pola Komunikasi Pimpinan PTPN V Kebun Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan”, Skripsi. Riau: Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://repository.uin-suska.ac.id/21296/1/SKRIPSI%2520GABUNGAN.pdf&ved=2ahUKEwj9vsu_9-L3AhXOO6HMBHZ80CA0QA&usg=AOvVaw0yeGyVIAWhf-PVO5fcK2_P

Rakhazoni Ya'qub, “Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Karet Di PTPN VII Unit Usaha Way Berulu”, *Jurnal Jiia*, Vol. 7, No. 3, Agustus 2019.

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/3776/2777&ved=2ahUKEwiA0o3NuZb4AhUwFbcAHeA-C4kQFnoECAwQAQ&usg=AOvVaw2FnlhCt-qlFOrxLIwM3kAU>

Susanty Aries , “Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan”, *Jurnal Jati Undip*, Vol.7, No 2, Mei 2012.

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://media.neliti.com/media/publications/135974-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-gaya-kepemim.pdf&ved=2ahUKEwja_7fwq-b3AhX0heYKHT7B3UQFnECAsQAQ&usg=AOvVaw2Um1YR2Fg5QHmXQg30H0mx

Shaleh Rahman Abdul, *Psikologi: Suatu Pengantar Dalam Persepektif Islam*, Jakarta: Kencana, Cet.5 , Januari 2015.

Siswanto Dio Rendyka, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources

Management Compensation And Benefits PT Freeport Indonesia),
Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 42 No.1 Januari 2017.

<https://media.neliti.com/media/publications/87689-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kine.pdf>

Setiawan Ary, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua”, *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.12, 2016.

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/25778&ved=2ahUKEwjSo42R-L3AhVQ4HMBWHWwTDs8QFnoECAUQA&us=AOvVaw10N0ok9anOTweGdsSmmHxU>

Safitri Aini , Manajemen Kepala Sekolah: Hubungan Antara Kerja sama sekolah, Dengan Komite Sekolah Dan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Kepala Sekolah SMP Sekabupaten Aceh Tamiang, *Jurnal At-Tazakki*, Vol. 2, No.2, Desember 2018, Cetakan Pertama,

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&url=https://123dok.com/document/yj7gwn0m-hubungan-kerjasama-sekolah-sekolah-kepuasan-motivasi-sekolah-kabupaten.html&ved=2ahUKwun8AhUk53MBHUDIA54QFnoECBsQAQ&usg=AOvVaw0ihgLUaCcuW-q8Sg6muh6>

Sartika Ayu Dian , “pengaruh sistem pengukuran kinerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan”, *jurnal Jeam*, Vol. 16, No. 2, September 2017.

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://journal.s.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/1349363.pdf&ved=2ahUKEwjLsdetoub3AhVzSGwGHcQfCeUQFCeUQFnoECAYQAA&usg=AOvVaw3jkyw5GmLkbv5lljlb4NCs>

Sanusi Eddy , *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan*, Yogyakarta: Penebar Syah Harits, “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Graha Raja Empat”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No.2, Maret 2013.

<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/2973>Media Pustaka, 2020.

Silvani Lawasi Elva , “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 5, No. 1, 2007.

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jmdk/article/view/1313&ved=2ahUKEwj986eix5X4AhXUILcAHUZ6C9gQFnoECA0Q&usg=AOvVaw2i2jLTJALz2fGKCBK5jGSB>.

Siahaan Elisabet , “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”, *Jurnal Agribisnis Sumatera Utara*, Vol. 8, No. 2, Oktober 2015.

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ojs.uma.ac.id/index.php/agrica/article/view/1077/1086&ved=2ahUKEwiXsu2tgo_9AhUG-jgGHZtmB2IQFnoECB0QAQ&usg=AOvVaw2E2fcKmU1CFGyVlpcQ5Vdg.

Suwati Yuli, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda”, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 1, No. 1, 2013.

[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli%2520jurnal%2520\(03-19-13-02-50-31\).pdf&ved=2ahUKEwj3vvPpQFnoECAwQAQ&usg=AOvVaw1KnHZPpHkMK4HkMK4HD4RED5ndD](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli%2520jurnal%2520(03-19-13-02-50-31).pdf&ved=2ahUKEwj3vvPpQFnoECAwQAQ&usg=AOvVaw1KnHZPpHkMK4HkMK4HD4RED5ndD).

Tangkilisan Nogi S. Hensel , “*Manajemen Publik*”, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, Maret 2005.

Yulia Erna, Penaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerj Dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 51, No. 2, Oktober 2017.

<https://www.google.com/url=https://administrasibisnis.studenjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2127&ved=2ahUKEwiG-rrX3ef3AhVzUOvVaw2XftjtMe6PEVK6ZF5XS3jC5>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Nur Kholifatunnisa Nasution
NIM : 1830200002
Tempat/Tanggal lahir : Langga Payung, 01 Maret 2000
Email/No. Hp : nisanst56781@gmail.com/
082276943668
Alamat : Dusun Pekan Sisumut Kel. Sisumut Kec. Kota
Pinang Kab. Labuhan Batu Selatan

B. Identitas Orangtua

Nama Ayah : Alm. Daham Nasution
Pekerjaan : -
Nama Ibu : Israh Mega Wati Hasibuan
Pekerjaan : PNS
Alamat : Dusun Pekan Sisumut Kel.Sisumut Kec. Kota
Pinang Kab. Labuhan Batu Selatan

C. Riwayat Pendidikan

TK : TK Al-Falah Tanjung Siram
SD : SDN 112231 Sisumut
SMP : MTS Al-Wahab Karang Sari
SMA : MAN Rantau Prapat

Lampiran II

PEDOMAN OBSERVASI

Pedoman observasi ini dibuat untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam rangka menyusun proposal yang berjudul “Pemberian Motivasi Pimpinan Terhadap Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja Di PTPN III Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan”.

Adapun observasi yang dilakukan untuk memperoleh data yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

1. Observasi langsung ke Pt. Perkebunan Nusantara di Sisumut Kecamatan Kota pinang.
2. Fasilitas yang melengkapi Pt. Perkebunan Nusantara III Sisumut.
3. Pelaksanaan kegiatan pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap karyawan perusahaan.
4. Hambatan pimpinan dalam pemberian motivasi terhadap karyawan.
5. Mengamati program sdm pimpinan terhadap karyawan di perusahaan.
6. Mengamati langsung situasi PTPN IIISisumut
7. Mengamati kegiatan di perusahaan.
8. Mewawancarai pimpinan dan karyawan secara langsung.
9. mengamati sdm di PTPN III Sisumut.
10. Melihat cara kerja di perusahaan.

Lampiran III

PEDOMAN WAWANCARA

Pedoman wawancara ini dibuat untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul “Pemberian Motivasi Pimpinan Terhadap Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja Di PTPN III Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan”.

A. Wawancara untuk Pimpinan

1. Bagaimana seorang pemimpin motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja PTPN III Sisumut?
2. Bagaimana strategi seorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja PTPN III Sisumut?
3. Bagaimana cara pemimpin meningkatkan sdm di PTPN III Sisumut?
4. Bagaimana cara pemimpin mengetahui bahwa karyawan memiliki kinerja yang bagus?
5. Kapan pimpinan melakukan *staff meeting*?
6. Pelatihan apa yang pernah diikuti karyawan?
7. Contoh arahan yang diberikan pimpinan?
8. Motivasi apa yang diberikan pimpinan terhadap karyawan?
9. Tujuan pelatihan karyawan pada PTPN III Sisumut?
9. Apa kendala yang dialami seorang pemimpin dalam meningkatkan sdm di PTPN III Sisumut?
10. Bagaimana pendapat pemimpin melihat para karyawan yang tidak menerapkan arahan dari pemimpin?
11. Bagaimana pengawasan pemimpin kepada seluruh karyawan karyawan?
12. Bagaimana potensi karyawan yang diharapkan PTPN III Sisumut?

B. Wawancara dengan Karyawan

1. Apasaja usaha yang dilakukan para karyawan untuk meningkatkan kinerja?
2. Bagaimana cara mengatasi konflik kinerja sesama karyawan?
3. Bagaimana tanggapan karyawan tentang seorang pemimpin dalam memotivasi kerja?
4. Apa kewajiban hak dan tanggung jawab sesama karyawan bekerja?
5. Bagaimana upaya para karyawan dalam mengatasi konflik pekerjaan?
6. Bagaimana kondisi kinerja karyawan di PTPN III Sisumut?
7. Bagaimana respon karyawan ketika pemimpin menyampaikan motivasi?
8. Apakah para karyawan menerapkan motivasi yang diberikan pemimpin?
9. Gimana pendapat karyawan mengenai pemberian motivasi pemimpin?

DOKUMENTASI WAWANCARA

Wawancara Karyawan Krani 1 Personalia Dengan Bapak Mulyanto



Wawancara Karyawan Dengan Bapak Birma Manulang



Wawancara Manager dengan Bapak Sonny Ville Milala



Wawancara Karyawan Keamanan Dengan Bapak Indra Mulia Harahab



Wawancara Karyawan Krani KSS Dengan Bapak Muhammad Sodikin



Wawancara Karyawan Krani Upah Dengan Bapak Dani Wiliam Ginting



Wawancara Dengan Karyawan Krani Anggaran dengan Bapak Jismaya Sitompul



Melakukan Wawancara Karyawan Sekretaris dengan Ibuk Jahrona



Wawancara Dengan Karyawan Admisntrasi Dengan Bapak Supardan



Wawancara Karyawan Krani Tanaman Dengan Bapak Edit Sandy Fakpahan



Melakukan Wawancara Dengan Karyawan Krani I Tanaman Bapak Agus Simangunsong



Kegiatan *Staff Meeting* Oleh Para Karyawan Pimpinan di Kantor PTPN III



Kegiatan Apel Pagi Yang Diikuti Oleh Staff Pimpinan dan Karyawan di Lapangan





DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Nur Kholifatunnisa Nasution
NIM : 1830200002
Tempat/Tanggal lahir : Langga Payung, 01 Maret 2000
Email/No. Hp : [nisanst56781@gmail.com/](mailto:nisanst56781@gmail.com)
082276943668
Alamat : Dusun Pekan Sisumut Kel. Sisumut Kec. Kota
Pinang Kab. Labuhan Batu Selatan

B. Identitas Orangtua

Nama Ayah : Alm. Daham Nasution
Pekerjaan : -
Nama Ibu : Israh Mega Wati Hasibuan
Pekerjaan : PNS
Alamat : Dusun Pekan Sisumut Kel.Sisumut Kec. Kota
Pinang Kab. Labuhan Batu Selatan

C. Riwayat Pendidikan

TK : TK Al-Falah Tanjung Siram
SD : SDN 112231 Sisumut
SMP : MTS Al-Wahab Karang Sari
SMA : MAN Rantau Prapat

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

1637/In.14/F.7b/PP.00.9/12/2021

Padangsidimpuan, 21 Desember 2021

Pengesahan Judul dan Pembimbing Skripsi

1. Drs. H. Agus Salim Lubis, M.Ag
2. Ali Amran, S.Ag, M.Si

at

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

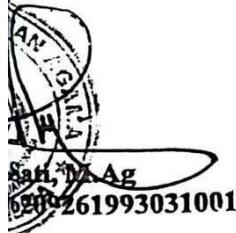
: Nur Kholifatunnisa Nst
: 1830200002

ripsi

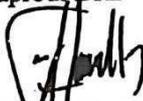
: "PEMBERIAN MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP
KARYAWAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PTPN
SISUMUT KABUPATEN LABUHAN BATU SELATAN "

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

n Kami sampaikan, atas kesediaan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu Kami ucapkan terima


San, M. Ag
0630261993031001

Kaprodi BKI


Maslina Daulay, MA
NIP. 19760510 200312 2 003

Pernyataan Kesediaan Sebagai Pembimbing

a/ Tidak Bersedia
nbng I


Agus Salim Lubis, M.Ag
06308211993031003

Bersedia/ Tidak Bersedia
Pembimbing II


Ali Amran, S.Ag, M.Si
NIP. 197601132009011005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUN
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Kola Padang Sidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximil (0634) 24022 Website: uinsyahada. ac. id

or : 1070/In.14/F.4c/PP.00.9/07/2022
t : Penting

30 Juli 2022

p. : -
: **Mohon Bantuan Informasi**
Penyelesaian Skripsi

Kepala Bagian Umum (Bumu) Kantor Direksi PTPN III Medan
empat

gan hormat, Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN SYAHADA
langsidimpun menerangkan bahwa :

na : Nur Kholifatunnisa
l : 18 302000 02
ultas/Prodi : Dakwah dan Ilmu Komunikasi/ BKI
mat : Desa Sisumut Kec. Kota Pinang Kab. Labuhan Batu Selatan

alah benar Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN SYAHADA
dangsidimpun yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul " **PEMBERIAN**
OTIVASI PIMPINAN TERHADAP KARYAWAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA
PN III SISUMUT KABUPATEN LABUHAN BATU SELATAN "

hubungan dengan itu, dimohon bantuan Kepada Bapak Pimpinan untuk memberikan data
n informasi sesuai dengan maksud judul tersebut.

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





Perkebunan Nusantara

Medan, 26 September 2022

Nomor : BUMU/IX/ 774 /2022
Lamp. : -
Hal : **Mohon Bantuan Informasi
Penyelesaian Skripsi**

Kepada Yth :
Dekan
Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi
Universitas Islam Negeri
Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5
di -

Padangsidimpuan

Sehubungan dengan surat dari Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Nomor : 1070/In.14/F.4c/PP.00.9/07/2022 tanggal 30 Juli 2022 perihal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa Mohon Bantuan Informasi Penyelesaian Skripsi di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) **Kebun Sisumut (KSSUT)** pada tanggal **26 September s/d 28 November 2022** pada prinsipnya **dapat disetujui**. Adapun peneliti tersebut sebagai berikut :

Nama : Nur Kholifatunnisa
NPM : 18 302000 02
Prodi : Bimbingan Konseling Islam
Judul : **Pemberian Motivasi Pimpinan Terhadap Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja PTPN III Sisumut Kabupaten Labuhan Batu Selatan**

Selama melaksanakan Penelitian diwajibkan untuk memenuhi dan melaksanakan segala ketentuan yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) antara lain :

1. Mahasiswa/i tidak dibenarkan memasuki area kerja yang memiliki resiko bahaya tinggi dan segala biaya yang timbul berkaitan dengan Penelitian dimaksud (bila ada) ditanggung sepenuhnya oleh Mahasiswa/i yang bersangkutan.
2. Pakaian yang digunakan oleh Mahasiswa/i :
 - ✓ Pria : Kemeja Putih dan Celana panjang Hitam (tidak Jeans)
 - ✓ Wanita : Kemeja Putih dan Rok panjang Hitam.
3. Hasil melaksanakan Penelitian semata-mata dipergunakan untuk kepentingan Ilmiah, dan surat selesai Penelitian dikeluarkan setelah menyerahkan laporan hasil Penelitian (Skripsi) dalam bentuk Soft Copy (CD), Hard Copy sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) cq Bagian Umum Kantor Direksi Medan.
4. Perusahaan tidak dapat memberikan data dan dokumen yang bersifat rahasia.
5. Tetap Melaksanakan Protokol Kesehatan .

Kepada Kebun/unit tempat Mahasiswa/i melaksanakan Penelitian, diminta bantuan membuat Memorandum telah selesai melaksanakan Penelitian ditujukan ke Bagian Umum Kantor Direksi Medan.

Demikian disampaikan, agar maklum.

BAGIAN UMUM

Christian Orchard Tharanon
Kepala Bagian

Tembusan
- KSSUT
- Mahasiswa ybs
- D:/Aefri PKL & Riset/izinpenelitianmasacovid

AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Jakarta
Gedung Agro Plaza Lantai 15
Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 – 1, Jakarta 12950
telp : +62 21 29183300, fax : +62 21 5203030
email : sekretariat@holding-perkebunan.com

PT Perkebunan Nusantara III (Persero)

Medan
Jl. Sei Batanghari No.2, Medan, 20122
telp : +62 61 8452244, fax : +62 61 8455177
email : cs@email.ptpn3.co.id