

**KEBIJAKSANAAN MOTIVASI KERJA DALAM RANGKA MENINGKATKAN  
KINERJA KARYAWAN STUDI PADA PERKEBUNAN SINULINGGA (UMKM)  
KECAMATAN KINTAP KABUPATEN TANAH LAUT**

Muchtar Rinaldi Sinulingga  
H. Mohammad Zainul  
Hairul

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, Kalimantan Selatan Indonesia 18310296  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, Kalimantan Selatan Indonesia 069 409 112  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, Kalimantan Selatan Indonesia 069 908 141

Email : [muchtarsinulingga@gmail.com](mailto:muchtarsinulingga@gmail.com)  
Tlp : 0813 5255 5978

**ABSTRAK**

**Muchtar Rinaldi Sinulingga, 2022, Kebijakan Motivasi Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Pada Perkebunan Sinulingga (UMKM) Kecamatan Kintap Kabupaten Tanah Laut, Pembimbing I : Dr.H.Mohammad Zainul. SE.,M.M., Pembimbing II : Hairul. SE.,M.M.**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui kebijakan motivasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan Perkebunan Sinulingga (UMKM) untuk meningkatkan kinerja karyawannya. 2) Untuk mengetahui keadaan kinerja karyawan pada perusahaan Perkebunan Sinulingga (UMKM). 3) Untuk mengetahui kendala yang dihadapi oleh perusahaan Perkebunan Sinulingga (UMKM) untuk memotivasi karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawannya. 4) Untuk mengetahui Upaya yang dilakukan oleh perusahaan Perkebunan Sinulingga (UMKM) untuk mengatasi kendala yang dihadapi dalam memotivasi karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Metode penelitian ini merupakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif, yakni penelitian yang memberikan gambaran tentang stimulasi dan kejadian faktual dan sistematis mengenai faktor-faktor, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang dimiliki untuk melakukan dasar-dasarnya saja.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Usaha yang dilakukan Perkebunan Sinulingga dalam memberikan motivasi pada para karyawannya sangat baik karena dilakukan dalam dua segi yaitu materi dan non materi. Perkebunan Sinulingga ini sebenarnya belum mampu memenuhi harapan dan keinginan para karyawannya secara mendalam, akan tetapi pihak Perkebunan Sinulingga akan berusaha selebihnya dan seterusnya agar kedepannya untuk dapat memberikan reward yang diharapkan dan hal ini mungkin terhambat dikarenakan terbatasnya waktu dan minimnya dana operasional yang ada, sehingga pemberian motivasi yang awalnya cukup baik lama kelamaan terus menurun yang dapat menyebabkan menurunnya semangat dan gairah kerja karyawan tersebut. Dalam usaha meningkatkan semangat dan gairah kerja pada karyawan Perkebunan Sinulingga, pimpinan dituntut untuk meningkatkan kembali mempunyai keinginan untuk menghasilkan output semaksimal mungkin bagi perusahaan.

Kata kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

**Muchtar Rinaldi Sinulingga, 2022, Lessons of Motivation to Improve Study Employee Performance at the Sinulingga Plantation (UMKM) Kintap District, Tanah Laut Regency, Supervisor I : Dr.H.Mohammad Zainul. SE., M.M., Advisor II : Hairul. SE., M.M.**

*The aims of this study are as follows: 1) To find out the work motivation policies carried out by the Sinulingga Plantation Company (UMKM) to improve the performance of their employees. 2) To find out the state of employee performance at the Sinulingga Plantation Company (UMKM). 3) To find out the obstacles faced by the Sinulingga Plantation Company (UMKM) to motivate their employees to improve employee performance. 4) To find out the efforts made by the Sinulingga Plantation Company (UMKM) to overcome the obstacles faced in motivating its employees to improve employee performance.*

*This research method is a descriptive qualitative research method, namely research that provides an overview of factual and systematic stimulation and events regarding factors, properties, and relationships between phenomena that are owned to carry out the basics only.*

*Based on the results of this study, it can be concluded that the efforts made by the Sinulingga Plantation in providing motivation to its employees are very good because it is carried out in two aspects, namely material and non-material. The Sinulingga Plantation has actually not been able to fully fulfill the expectations and desires of its employees, but the Sinulingga Plantation will try the rest and so on so that in the future it can provide the expected rewards and this may be hampered due to limited time and the lack of existing operational funds, so that granting The motivation which was initially quite good, gradually continued to decline which could lead to a decrease in the morale and enthusiasm of the employee. In an effort to increase the morale and enthusiasm of the employees of the Sinulingga Plantation, the leadership is required to increase the desire to produce the maximum possible output for the company.*

*Keywords : Motivation, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pada saat ini, bersaing dengan kompetitor untuk mendapatkan hati di pansa pasar, perusahaan harus mempunyai keunggulan yang berbeda dengan perusahaan kompetitor yang lain. Misalnya dengan memiliki karyawan yang termotivasi untuk bekerja secara produktif. Karena dengan memiliki karyawan yang memiliki motivasi tinggi, maka perusahaan dapat mengalahkan kompetitornya.

Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi. Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan

### Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kebijaksanaan motivasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan Perkebunan Sinulingga

(UMKM) untuk meningkatkan kinerja karyawannya

2. Bagaimana keadaan kinerja karyawan pada perusahaan Perkebunan Sinulingga (UMKM)
3. Apa kendala yang dihadapi oleh perusahaan Perkebunan Sinulingga (UMKM) untuk memotivasi karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawannya
4. Upaya apa yang dilakukan oleh perusahaan Perkebunan Sinulingga (UMKM) untuk mengatasi kendala yang dihadapi dalam memotivasi karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawannya

### **Tujuan Penelitian Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kebijaksanaan motivasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan Perkebunan Sinulingga (UMKM) untuk meningkatkan kinerja karyawannya
2. Untuk mengetahui keadaan kinerja karyawan pada perusahaan Perkebunan Sinulingga (UMKM)
3. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi oleh perusahaan Perkebunan Sinulingga (UMKM) untuk memotivasi karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawannya
4. Untuk mengetahui Upaya yang dilakukan oleh perusahaan Perkebunan Sinulingga (UMKM) untuk mengatasi kendala yang dihadapi dalam memotivasi karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawannya.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Lokasi Penelitian**

Perkebunan Sinulingga adalah salah satu UMKM yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit di Desa Salaman Pal 20 Kecamatan Kitap, Kabupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan selatan

#### **Jenis Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini data kualitatif.

#### **Teknik Analisis Data**

Data yang telah dikumpulkan diolah dengan analisis kualitatif.. Dengan metode ini data dikumpulkan, disusun, dan diterapkan sehingga memberikan keterangan yang jelas dan lengkap guna memecahkan masalah yang diteliti dan diharapkan dapat memberikan gambaran yang obyektif mengenai obyek yang diteliti

### **HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Perkebunan Sinulingga maka dapat mengetahui tentang motivasi yang dilakukan di Perkebunan Sinulingga tersebut, setelah diteliti ternyata di Perkebunan Sinulingga tidak sedikit karyawan yang motivasinya kurang dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini terjadi karena setiap individu memiliki alasan tersendiri yang melatar belakangi mereka untuk melakukan suatu pekerjaan. Pada awalnya usaha-usaha yang dilakukan Perkebunan Sinulingga dalam memberikan motivasi pada para karyawannya sangat baik karena dilakukan dalam dua segi yaitu materi dan non materi tetapi dalam pelaksanaannya dilakukan tidak kontinyu dan tidak

berkesinambungan akan tetapi secara bertahap hal ini juga akan membuat citra bahwa pimpinan Perkebunan Sinulingga turun dimata para karyawannya. Diantara yang menyebabkan rendahnya motivasi di Perkebunan Sinulingga adalah :

1. Lemahnya pengawasan dari atasan

Dalam hal pengawasan terhadap karyawan di Perkebunan Sinulingga sangat lemah karena atasan tidak begitu memperhatikan karyawannya dengan baik, sehingga tingkat absensi (ketidakhadiran) karyawan tanpa pemberitahuan cukup tinggi. Pada hal karyawan juga memerlukan adanya pengawasan langsung dari atasan atau pimpinan Perkebunan Sinulingga dengan begitu karyawan merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya yang suatu saat diperlukan jika pimpinan melakukan pengawasan langsung, serta diperlukan arahan dan bimbingan dari pimpinan agar karyawan mengerti dan memahami kedudukan serta fungsinya dalam suatu organisasi.

2. Tidak adanya perhatian atasan mengenai karier bawahan

Pimpinan Perkebunan Sinulingga kurang memperhatikan mengenai karier bawahan atau karyawan untuk bisa menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten. Seharusnya pimpinan Perkebunan Sinulingga memperhatikan hal itu. Karena karyawan perlu dukungan pimpinan agar karyawan tersebut bisa melanjutkan pendidikan ataupun mengikuti pelatihan. Karena salah satu keberhasilan suatu tujuan organisasi adalah jika sumber daya manusia berkompeten dalam bidang kerjanya.

3. Kurangnya komunikasi serta hubungan kerja yang kurang harmonis

Karena kurangnya komunikasi di Perkebunan Sinulingga tersebut sehingga tanpa disadari akan menghambat pekerjaan. Hal ini akan menyebabkan hubungan kerja yang terjalin menjadi kurang harmonis. Dalam komunikasi maka akan memperlancar pekerjaan sehingga masalah yang ada akan bisa diselesaikan dengan tepat dan cepat.

4. Penghargaan atas prestasi yang dihasilkan kurang diperhatikan Kurangnya perhatian pimpinan Perkebunan Sinulingga sehingga kurang menghargai hasil kinerja yang dilakukan oleh seorang karyawan, sehingga karyawan merasa apa yang dilakukannya hanya percuma atau Seharusnya pimpinan Perkebunan Sinulingga bisa menghargai apapun yang dihasilkan atau yang dikerjakan karyawan, walau sekecil apapun kinerja tersebut, karena dengan pimpinan menghargai hasil kerja tersebut, seorang karyawan akan merasa dihargai dan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat serta memberikan hasil yang terbaik dari kemampuan yang miliki.

5. Sistem manajemen yang kurang baik

Sistem manajemen yang ada di Perkebunan Sinulingga kurang baik sehingga manajemen yang diterapkan kurang mendukung maka bisa mengakibatkan tujuan yang akan dicapai di Perkebunan Sinulingga tidak sepenuhnya terlaksana dengan baik. Padahal sistem manajemen sangat penting karena mengenai pengelolaan di Perkebunan Sinulingga entah kenapa pimpinan Perkebunan

Sinulingga bersikap demikian padahal itu sangat penting sekali diperhatikan. Sebagai seorang pekerja maka karyawan di Perkebunan Sinulingga harus mengikuti sistem yang ada

### **Pembahasan**

Seorang pimpinan mungkin dapat mengerti bahwa karyawan yang memiliki keterampilan dan kecekatan sama tetapi memiliki prestasi kerja yang berbeda, salah satu penyebabnya adalah motivasi dari kedua karyawan itu berbeda, karyawan yang satu memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai target pekerjaan sedangkan karyawan yang lain tidak mempunyai motivasi yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaannya, dalam hal ini diperlukan suatu pendekatan untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat memotivasi kerja, dengan demikian akan memudahkan dalam pengelolaannya sehingga kinerja yang baik dapat diterapkan atau setidaknya dipertahankan.

Jadi jelas motivasi yang mendorong orang mau bekerja dapat dibayangkan jika tidak ada motivasi karyawan Perkebunan Sinulingga tidak berminat untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan fungsi masing - masing pekerjaan jadi terhambat, sehingga kinerja yang dihasilkan juga menurun dan tentunya tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai target yang telah ditentukan.

Selain diperlukan motivasi yang tinggi, seorang pimpinan harus menyelesaikan tugas secara adil dan merata sesuai dengan skill dan kemampuan karyawan. Sehingga setiap karyawan mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Dengan adanya pembagian tugas tersebut maka karyawan akan berusaha melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab. Jika pembagian tugas tidak dilakukan, maka secara otomatis karyawan beranggapan tidak ada suatu tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Dengan tidak adanya tanggung jawab atas pelimpahan pimpinan maka karyawan merasa tidak diperlukan dan hal tersebut juga dapat menyebabkan motivasi karyawan itu menurun

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

1. Perkebunan Sinulingga adalah tempat usaha perkebunan yang menjalani kegiatan usaha kelapa sawit , awal mula dibentuk sampai sekarang yang berlokasi di desa salaman pal 20 kecamatan kitap, kabupaten tanah laut provinsi Kalimantan selatan.
2. Pada awalnya usaha – usaha yang dilakukan Perkebunan Sinulingga dalam memberikan motivasi pada para karyawannya sangat baik karena dilakukan dalam dua segi yaitu materi dan non materi seperti yang telah dijelaskan di bab sebelumnya tetapi dalam pelaksanaannya dilakukan tidak kontinyu dan tidak berkesinambungan akan tetapi secara bertahap hal ini juga akan membuat citra pimpinan turun dimata para karyawannya.
3. Apa yang dilakukan pihak Perkebunan Sinulingga ini sebenarnya belum mampu memenuhi harapan dan keinginan para karyawannya secara mendalam, akan tetapi pihak Perkebunan Sinulingga akan berusaha selebihnya dan seterusnya agar kedepannya untuk dapat memberikan reward yang diharapkan dan hal ini mungkin terhambat dikarenakan terbatasnya waktu dan minimnya dana operasional yang ada, sehingga pemberian motivasi yang awalnya cukup baik lama

4. Dalam usaha meningkatkan semangat dan gairah kerja pada karyawan Perkebunan Sinulingga, pimpinan dituntut untuk meningkatkan kembali mempunyai keinginan untuk menghasilkan output semaksimal mungkin bagi perusahaan

### **Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis merumuskan beberapa saran yang diperlukan yaitu :

1. Agar suatu aktivitas dalam kegiatan pada Perkebunan Sinulingga dapat berjalan dengan lancar maka pimpinan hendaknya mengetahui masalah yang terjadi dilingkungan kerjanya, terutama jika ada masalah mengenai karyawan dalam tugasnya memberikan pelayanan maksimal kepada konsumen, sehingga masalah – masalah yang terjadi tersebut harus segera diatasi dan dicari jalan keluarnya.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan Perkebunan Sinulingga harus mampu memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya, sehingga mereka mampu bekerja dengan baik, penuh semangat dan totalitas karena ada reward yang berhak mereka dapatkan bila mereka berhasil melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diinginkan.
3. Adanya fasilitas atau sarana dan prasarana yang memadai di Perkebunan Sinulingga serta berbagai bonus insentif atau tunjangan yang diberikan untuk karyawan dan selalu memonitor kinerja mereka.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Bernardin & Russel. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico
- Hasibuan, Malayu S.P, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta