

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

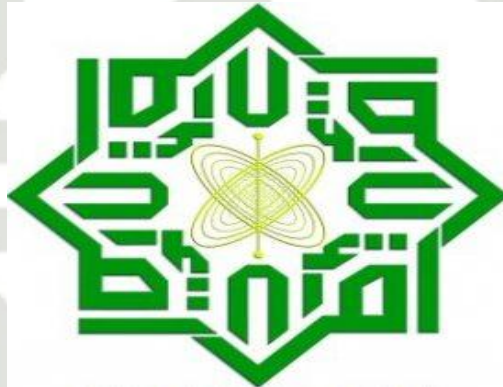
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## TUGAS AKHIR

### UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUIMOTIVASI KERJA PADA PT IVO MAS TUNGGAL PERKEBUNAN SEI ROKAN KECAMATANKANDIS KABUPATEN SIAK

*Diajukan Sebagai Salah Satu SyaratMemperoleh Gelar Sarjana Muda (A.Md) Pada  
Program Studi D3 Manajemen Perusahaan*



**OLEH :**

**SRI NINGSEH**

**01770223509**

**PROGRAM STUDI D3 MANAJEMEN PERUSAHAAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERISULTAN  
SYARIF KASIM PEKANBARU  
RIAU**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PERSETUJUAN  
TUGAS AKHIR**

NAMA : SRI NINGSEH  
NIM : 01770223509  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
JURUSAN : D3 MANAJEMEN PERUSAHAAN  
JUDUL SKRIPSI : UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT. IVOMAS  
TUNGGAL PERKEBUNAN SEI ROKAN  
KECAMATAN KANDIS KABUPATEN SIAK

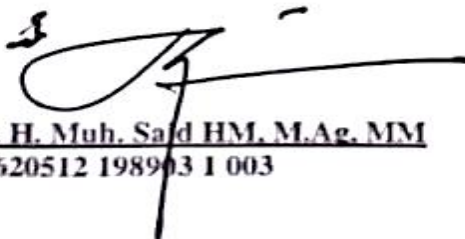
DISETUJUI OLEH  
PEMBIMBING



Yessi Nesneri, SE, MM  
NIK. 130 712 071

MENGETAHUI

Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial



Dr. Drs. H. Muh. Sa'd HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 198903 1 003

Ketua Jurusan  
D3 Manajemen Perusahaan



Oomariah Lahamid SE, M. SI  
NIP.19750704 200710 2 001

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

NAMA : SRI NINGSEH  
NIM : 01770223509  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
JURUSAN : D3 MANAJEMEN PERUSAHAAN  
JUDUL SKRIPSI : UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT. IVOMAS  
TUNGGAL PERKEBUNAN SEI ROKAN  
HARI/TGL UJIAN : 5 NOVEMBER 2020

Setelah kami teliti memberikan bimbingan sebagaimana mestinya, maka kami berpendapat bahwa laporan ini sudah disetujui :

PANITIA PENGUJI :

KETUA



Sahwari Gandani, SE, M.Si  
NIP : 19820806 200604 2 002

MENGETAHUI

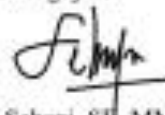
Penguji I



Puellana, SE, MM

NIP : 19691120 200701 2 023

Penguji II



Sahani, SII, MM

NIP : 19741211 200710 2 004



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena atas limpahan rahmad dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul **“Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Ivomas Tunggal Perkebunan Sei Rokan Kecamatan Kandis Kabupaten Siak”**. Sebagai persyaratan kelulusan pada Program Studi D3 Manajemen Perusahaan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Shalawat dan salam senantiasa tercurah seorang revolusioner sejati peradaban manusia, junjungan alam Rasulullah Muhammad SAW yang telah berjuang keras demi tegaknya Izzul Islam Wal Muslimin dijagat raya ini.

Dalam penulisan Tugas Akhir ini penulis banyak mendapatkan saran, dorongan, bimbingan serta keterangan-keterangan dari berbagai pihak, yang merupakan pengalaman yang tidak dapat diukur secara materi, oleh karena itu dengan segala hormat dan kerendahan hati perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kepada orang tua yang Terkasih Ayahanda Nuryono dan Ibunda Unong Br Damanik, tiada kata yang cukup untuk membalas semua pengorbanan yang telah Ayahanda dan Ibunda berikan. Terimakasih atas segalanya Kasih sayang dan pendidikan yang kalian berikan sehingga penulis bisa berada pada tahap ini. Kalianlah motivasi penulis untuk bisa menjadi manusia yang lebih baik.

Kepada abang penulis Artono dan adik Pradyan terimakasih sudah menjadi *support team*.

2. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M. Ag, MM sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Uin Suska Riau
3. Ibu Qomariah Lahamid, SE, M. Si dan Ibu Abdiana Ilosa. Sap, MPA sebagai Ketua dan Wakil Jurusan Diploma 3 Manajemen Perusahaan
4. Yessi Nesneri, SE, MM selaku pembimbing yang bersedia membimbing penulis hingga sampai selesai serta memberikan motivasi dan wawasan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Bapak/Ibu Dosen khususnya Jurusan Manajemen Perusahaan di UIN SUSKA RIAU yang telah membekali penulis dengan beberapa disiplin ilmu yang berguna.
6. Pegawai PT. Ivomas Tunggal Perkebunan Sei Rokan tempat penulis meneliti yang telah membantu dalam penulisan tugas akhir ini di waktu yang tepat.
7. Lokal C Manajemen Perusahaan angkatan 2017 yang telah menjadi teman penulis lebih kurang dalam tiga tahun ini, terimakasih atas kekompakan yang kalian berikan semoga kita bisa bertemu dilain waktu dan tempat.

Pekanbaru, Maret2020

SRI NINGSEH

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

|   |     |
|---|-----|
| KATA PENGANTAR .....  | i   |
| DAFTAR ISI .....  | iii |
| DAFTAR TABEL.....   | v   |
| DAFTAR GAMBAR .....   | vi  |
| BAB I PENDAHULUAN.....  | 1   |
| 1.1 Latar Belakang .....  | 1   |
| 1.2 Rumusan Masalah.....  | 4   |
| 1.3 Tujuan Penulisan.....                                       | 5   |
| 1.4 Metode Penulisan.....                                       | 5   |
| 1.5 Sistematika Penulisan .....                                 | 7   |
| BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN                                 |     |
| 2.1 Sejarah Singkat PT. Ivomas Tunggal Perkebunan SeiRokan..... | 8   |
| 2.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....                         | 9   |
| 2.3 Aktivitas Perusahaan .....                                  | 14  |
| BAB III TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK                              |     |
| 3.1 Tinjauan Teori.....   | 15  |
| 3.1.1 Manajemen Sumber daya Manusia.....                        | 15  |
| 3.1.2 Pengertian kinerja karyawan.....                          | 16  |
| 3.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan .....    | 16  |
| 3.1.4 Indikator Kinerja.....                                    | 18  |
| 3.1.5 Pengertian motivasi kerja.....                            | 18  |
| 3.1.6 Teori Motivasi Menurut Para Ahli .....                    | 20  |
| 3.1.7 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja.....                      | 21  |
| 3.1.8 Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....                           | 22  |
| 3.1.9 Proses Motivasi.....                                      | 23  |
| 3.1.10 Metode-Metode Motivasi Kerja .....                       | 24  |
| 3.1.11 Model Motivasi Kerja.....                                | 25  |

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|   |    |
|---|----|
| 3.1.12 Upaya-upaya Meningkatkan Motivasi Kerja.....   | 26 |
| 3.1.13 Kendala-kendala Motivasi .....   | 27 |
| 3.1.14 Pandangan Islam Tentang Motivasi Kerja.....  | 28 |
| 3.2 Tinjauan Praktek .....  | 30 |
| 3.2.1 Upaya yang dilakukan PT. Ivomas Tunggal Dalam Memotivasi<br>Kerja Karyawannya.....              | 30 |
| 3.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kinerja Karyawannya .....                                      | 33 |
| 3.2.3 Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan .....  | 36 |
| 3.2.4 Tujuan Dilakukannya Pemberian Motivasi Kerja Karyawan .....                                     | 37 |
| 3.2.5 Yang Mendorong PT. Ivomas Tunggal Untuk Memotivasi<br>Kerja Karyawannya.....                    | 38 |
| 3.2.6 Evaluasi yang Dilakukan PT. Ivomas Tunggal Dalam<br>Memberikan Motivasi Kerja Karyawan.....     | 40 |
| 3.2.7 Kendala yang Dihadapi PT. Ivomas Tunggal Dalam<br>Memotivasi Karyawannya .....                  | 41 |
| 3.2.8 Solusi Mengatasi Kendala yang Dihadapi PT. Ivomas<br>Tunggal Dalam Memotivasi Karyawannya ..... | 42 |
| BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN .....   | 44 |
| 4.1 Kesimpulan .....  | 44 |
| 4.2 Saran .....   | 44 |

**DAFTAR PUSTAKA**

**DOKUMENTASI**

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1.1 Data Hasil Produksi PT. Ivomas Tunggal Perkebunan Sei Rokan<br>Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.....  | 3  |
| Tabel 3.1 Perbandingan Antara Tinjauan Teori dan Tinjauan Praktek Upaya<br>peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerjaPT. Ivomas<br>Tunggal Perkebunan Sei Rokan Kecamatan Kandis Kabupaten<br>Siak..... | 43 |

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Organisasi PT. Ivomas Tunggal Perkebunan Sei  
Rokan Kecamatan Kandis Kabupaten Siak ..... 10

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa kemasa membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Jika organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan didalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Sebuah organisasi harus didukung sumber daya manusia yang cukup karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha didalam organisasi tersebut.

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten sangat dibutuhkan diberbagai bidang. Salah satu faktor kelancaran tujuan suatu perusahaan adalah mengidentifikasi dan mengatur kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan tentu akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas suatu perusahaan tersebut dalam menghadapi persaingan didunia industri yang semakin kompetitif. Untuk mencapai suatu kinerja karyawan yang diharapkan maka perusahaan perlu memperhatikan hal-hal penting terkait sumber daya manusia.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memiliki kinerja yang baik, seorang karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Produktivitas karyawan menjadi upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi. Salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja ialah memberikan motivasi kepada karyawan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang baik. Motivasi harus dilakukan pimpinan kepada bawahannya karena adanya pembagian pekerjaan untuk karyawan.

Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik. Motivasi diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila motivasi tinggi serta didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Namun motivasi kerja karyawan juga merupakan masalah yang masih banyak dihadapi dalam lingkungan kerja disuatu perusahaan. Jika motivasi tinggi tapi tanpa didukung oleh kemampuan dan semangat kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut hanya memiliki minat yang tinggi namun kemampuan kurang, maka karyawan harus meningkatkan kemampuannya melalui kursus atau pelatihan. Masalah motivasi kerja ini berhubungan erat dengan pencapaian suatu tujuan perusahaan.

PT. Ivo Mas Tunggal merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi yang diberikan dan upaya penerapan motivasi yang diberikan, dengan harapan mendapatkan sumber daya





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang berpotensi handal dalam segala bidang. Karena karyawan merupakan salah satu pusat kegiatan untuk mendorong suatu perusahaan berjalan dengan baik.

Fenomena yang terjadi pada PT. Ivo Mas Tunggal Sei Rokan yaitu masih banyak memiliki kekurangan, salah satunya masih kurangnya kinerja karyawan. Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal tidak efektif dan tidak dapat stabil dalam melaksanakan tugasnya. Ketidak efektif dan tidak stabil dalam menjalankan tugas bisa disebabkan oleh lingkungan kerja dan dari diri karyawan itu sendiri. Efek yang dirasakan karyawan tentu akan berdampak pada kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan harus memberi pelatihan serta motivasi yang bisa membangun kinerja karyawan menjadi lebih efektif, stabil dan membaik. Berikut dapat dilihat dari tabel hasil produksi dan jumlah karyawan PT. Ivomas Tunggal Perkebunan Sei Rokan Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.

**Tabel 1: Data Hasil Produksi PT. Ivomas Tunggal Perkebunan Sei Rokan Kecamatan Kandis Kabupaten Siak**

| Tahun | Jumlah Produksi (TON) | Tenaga Kerja (Orang) | Produktivitas Unit/Orang | Indeks Produktivitas |
|-------|-----------------------|----------------------|--------------------------|----------------------|
| 2015  | Rp 97.364,15          | 619                  | 157,29                   | 100                  |
| 2016  | Rp 97.301,32          | 636                  | 152,99                   | 97,27                |
| 2017  | Rp 97.293,11          | 598                  | 162,70                   | 106,35               |
| 2018  | Rp 97.254,84          | 589                  | 165,12                   | 101,49               |
| 2019  | Rp 40.511,37          | 521                  | 77,76                    | 47,09                |

Sumber: Bagian Personalia PT. Ivomas Tunggal Perkebunan Sei Rokan Kecamatan Kandis Kabupaten Siak

Cara menghitung:

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{\text{Hasil yang diperoleh}}{\text{Sumber daya yang digunakan}} = \frac{\text{Produksi}}{\text{Orang}}$$

$$\text{Indeks produktivitas} = \frac{\text{Produktivitas priode tertentu}}{\text{Produktivitas periode dasar}} \times 100$$

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2015= 100 (sebagai tahun dasar)

$$2016 = \frac{152,99}{157,29} \times 100 = 97,27$$

Berdasarkan data diatas dapat kita lihat bahwa pekerjaan dari karyawan PT. Ivomas pada tahun 2015 ditentukan sebagai tahun dasar, maka indeks produktivitas tenaga kerjanya adalah 100. Dapat diketahui bahwa pada empat tahun berikutnya secara berturut-turut indeks produktivitas tenaga kerjanya sebesar: 97,27 turun 2,73 dari tahun sebelumnya. Kemudian terjadi kenaikan menjadi 106,35 pada tahun 2017, 101,49 pada tahun 2018, dan 47,09 pada tahun 2019.

Jadi semangat kerja yang tinggi, mencerminkan bagus atau tidaknya kebijakan yang diambil oleh PT. Ivo Mas Tunggal Perkebunan Sei Rokan. Jika perusahaan menghargai dan melindungi karyawannya yaitu dengan memberikan kompensasi, asuransi kesehatan, piagam serta fasilitas dan lain-lain. Maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk membuat tugas akhir dengan judul **“Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Pt. Ivo Mas Tunggal Perkebunan Sei Rokan Kecamatan Kandis Kabupaten Siak”**.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka perumusan masalah dalam penulisan ini adalah:

“Bagaimana upaya peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Ivo Mas Tunggal Perkebunan Sei Rokan Kecamatan Kandis Kabupaten Siak?”.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 1.3 Tujuan Penulisan dan Manfaat Penelitian

#### a. Tujuan Penulisan Laporan

Untuk mengetahui upaya peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Ivo Mas Tunggal Perkebunan Sei Rokan Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.

#### b. Manfaat Penulisan Laporan

Manfaat yang diharapkan dengan adanya tugas akhir ini adalah:

1. Perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Agar menambah pengetahuan penulis tentang upaya peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
2. Dapat digunakan sebagai bahan acuan referensi bagi penulis selanjutnya.

### 1.4 Metode Penelitian

#### 1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis membuat laporan ini bertempat pada perkebunan Sei Rokan terletak di desa Sam-Sam, Kecamatan Kandis, Kabupaten Siak, Provinsi Riau. Penulisan laporan ini dilakukan pada awal Januari sampai bulan Maret 2020.

#### 2. Jenis dan sumber data

Dalam penulisan laporan ini jenis dan sumber data yang penulis gunakan yaitu:

##### a. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung yaitu berasal dari keterangan staf dan karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal Perkebunan Sei Rokan Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

- b. Data sekunder

Data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi dari perusahaan seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

### 3. Teknik pengumpulan data

Adapun teknik pengumpulan data yang diambil melalui:

- a. Wawancara

Pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara langsung kepada salah satu karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal Perkebunan Sei Rokan Kecamatan Kandis Kabupaten Siak yang dianggap mengerti dan menjadi bagian dari penelitian ini.

- b. Studi Dokumen, yaitu pengumpulan data melalui dokumen atau arsip yang ada pada objek penelitian serta meliputi sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, dan data lain yang disajikan perusahaan.

### 4. Analisis Data

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan metode deskriptif yaitu menggambarkan situasi, kondisi dengan jalan membahas data-data dan informasi yang diperoleh dengan menghubungkan dengan teori-teori yang ada.

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan dibagi menjadi empat bab, yaitu:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan dijelaskan sekilas tentang perusahaan yang menjadi lokasi penelitian seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan juga aktivitas perusahaan.

### **BAB III : TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK**

Bab ini berisi tentang teori dan tinjauan praktek yang berkaitan dengan judul.

### **BAB IV : PENUTUP**

Pada bab penutup ini berisi tentang kesimpulan dari bab-bab sebelumnya, serta saran-saran yang diharapkan bisa berguna bagi instansi terkait.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Dalam usaha meningkatkan penerimaan Nasional dari sector Non-Migas, pemerintah sangat mendorong pengembangan perkebunan kelapa sawit. Dalam hubungan ini dapat disebutkan bahwa kehadiran PT. IVO MAS TUNGGAL Perkebunan Sei Rokan adalah juga berarti membantu pencapaian sasaran yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

##### a. Letak Perkebunan

Perkebunan Sei Rokan terletak di desa sam-sam, Kecamatan Kandis, Kabupaten Siak, Provinsi Riau. Secara geografis terletak diantara koordinat 00°45 LU dan 01°05 LU dan 101°10 BT-101°20 BT. Lokasi ini dapat dicapai melalui jalan darat ±75 meter dari Kota Pekanbaru (Ibu Kota Provinsi Riau) atau ± 130 KM dari pelabuhan Dumai.

Perkebunan Sei Rokan pada mulanya adalah divisi 7 s/d 11 perkebunan Libo, dan dipecah menjadi kebun Sei Rokan pada tahun 1991 menjadi 7 divisi. Pada tahun 1993 Kebun Sei Rokan buka areal baru menambah 1 divisi, sehingga kebun Sei Rokan menjadi 6 divisi. Pada tahun 2000 Kebun Sei Rokan dipecah menjadi 2 kebun yakni kebun Sei Rokan dan kebun Nenggala. Kebun Sei Rokan menjadi 4 divisi ditambah 1 divisi dari Kebun Libo, sehingga kebun Sei Rokan menjadi 5 divisi. Pada tahun 2003





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

kebun Sei Rokan membeli lahan Kebun Mandau, lahan ex kebun Mandau digabung ke divisi 2.

Perkebunan SeiRokan dengan luas areal seluruh = 4.114,64 ha. Terdiri dari Bangunan, Jalan, Parit, rawa, sungai dan landasan Pesawat, dan areal lainnya= 209,18 ha, Luas TM = 3.923,49 ha, dibagi menjadi 5 divisi. Rincian luas areal TM sbb :

|                            |             |
|----------------------------|-------------|
| Divisi 1 dengan luas areal | 745,68 ha   |
| Divisi 2 dengan luas areal | 854,32 ha   |
| Divisi 3 dengan luas areal | 768,45 ha   |
| Divisi 4 dengan luas areal | 711,32 ha   |
| Divisi 8 dengan luas areal | 786,88 ha   |
| Bibitan                    | 40 ha       |
| <hr/>                      |             |
| Jumlah                     | 3.906,65 ha |

**2.2 Struktur Organisasi PT. Ivo Mas Tunggal Perkebunan Sei Rokan Kecamatan Kandis Kabupaten Siak**

Organisasi dalam pengertian statis adalah suatu wadah atau suatu tempat kerjasama untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan bersama. Sedangkan dalam pengertian dinamis organisasi merupakan suatu proses kerjasama antar dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada hakikatnya organisasi itu meliputi orang-orang yang bekerja sama dalam bentuk aktivitas kerja dan hubungan-hubungan kerja antara orang-orang atau fungsi yang harus ditetapkan, diatur dan disusun sehingga menjadi suatu

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

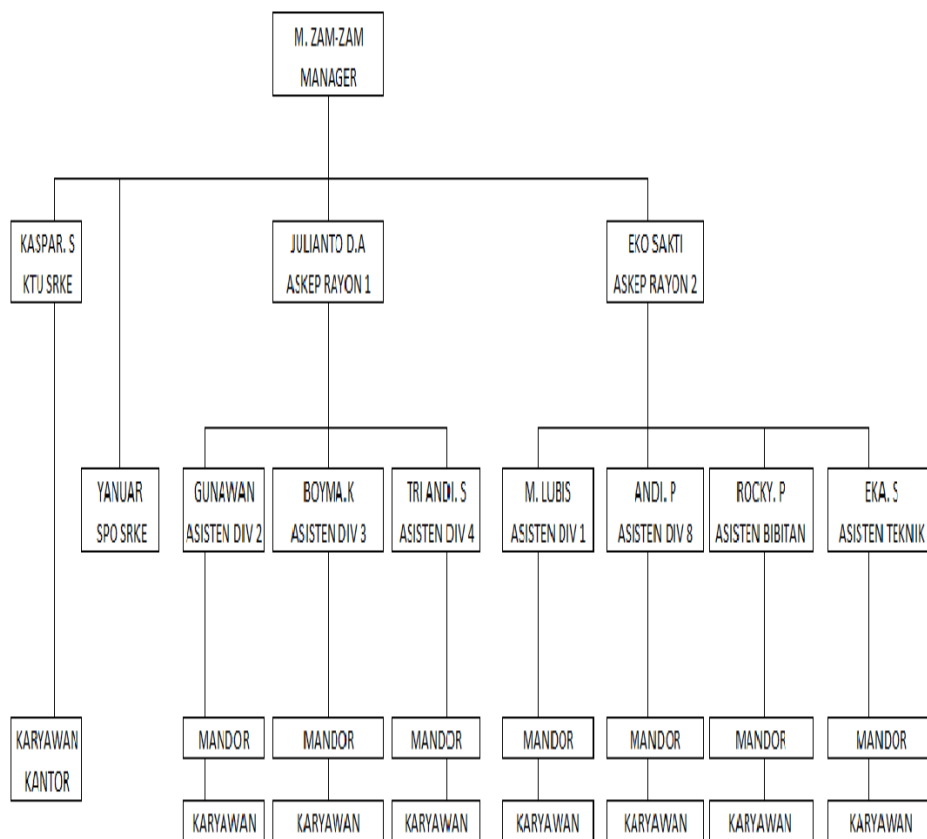
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerangka yang mempunyai pola yang tetap, susunan yang logis dan bentuk yang teratur. Pola yang tetap disusun dalam bentuk suatu struktur yang didalamnya terdapat kedudukan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing anggota dalam suatu sistem kerjasama.

Dalam usaha pencapaian tujuan yang baik bagi manajemen perusahaan, perusahaan PT. Ivo Mas Tunggal Perkebunan Sei Rokan membuat struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan dan jenis kegiatan usaha perusahaan.

Gambar Struktur Organisasi PT. Ivo Mas Tunggal Perkebunan Sei Rokan



Sumber: Bagian Personalia PT. Ivomas Tunggal Perkebunan Sei Rokan Kecamatan Kandis Kabupaten Siak



Sesuai dengan organisasi perusahaan tersebut, maka karyawan mempunyai tugas dan wewenang dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan yang terdiri dari tugas umum perusahaan yaitu:

1. Estate Manager

Estate manager merupakan pimpinan, pelaksana dari rencana-rencana perusahaan yang telah ditetapkan. Ia bertugas merencanakan, mengorganisasikan perintah kepada bawahan serta mengawasi agar bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan dan sebagai penanggung jawab semua kegiatan yang ada di perkebunan.

2. Askep (Asisten Kepala)

Askep kepala bertugas sebagai penanggung jawab semua kegiatan kebun dengan wilayah masing-masing mengepalai tujuh divisi setiap asisten kepala, adapun pembantu asisten kepala:

- a. Asisten Divisi bertugas menyusun rencana kerja tahunan baik fisik maupun biaya yang telah digariskan oleh direksi guna diajukan kepada asisten kepala dan selanjutnya pada manajer, mengatur dan mengawasi pekerjaan dari kebun, melakukan pelaporan hasil pengawas pekerjaan kebun kepada asisten kepala, membuat program kerja dan anggaran biaya serta membuat daftar upah, dan daftar premi karyawan kebun.

3. KTU (Kepala Tata Usaha)

Bertugas sebagai penanggung jawab semua kegiatan administrasi keuangan, adapun pembantu KTU:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

a. Pembukuan

Tugas dan tanggung jawab Krani Pembukuan adalah:

1. Membuat Jurnal gaji kecil dan gaji besar untuk karyawan non staaf.
2. Membuat Jurnal Debet Nota ke unit dalam 1 PT.
3. Membuat Jurnal Alokasi Uang Muka.
4. Membuat Jurnal Alokasi penerimaan Debet Nota dari unit lain.
5. Pembelian
  - PO (Purchase Order) untuk pembelian lokal.
  - PR (Purchase Requisition) untuk pembelian tidak langsung, harus request dulu.

b. Kasir

Tugas dan tanggung jawab Kasir adalah:

1. Melakukan penerimaan Dana Bank (Incoming).
2. Melakukan penerimaan Kas Kecil/Petty Cash sesuai dengan plafon yang sudah ditentukan (Reimbursement).
3. Melakukan permintaan dana (Bank Voucher) untuk pembayaran gaji.
4. Melakukan pengeluaran uang di Bank (Outgoing).
5. Melakukan pencatatan pengeluaran/Jurnal kas kecil.
6. Membuat dan merekap PD dan PPDO.
7. Rekonsiliasi RK Bank.

c. Gudang

Tugas dan tanggung jawab Krani Gudang adalah:

1. Menginput penerimaan barang (Good Receipt) berdasarkan PO.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

2. Melakukan Good Issue atau Transfer Posting terhadap reservasi yang disetujui oleh Estate Manager setelah barang diambil dari gudang central.
3. Melakukan sonding solar setiap hari sabtu/seminggu sekali.
4. Membuat laporan Stock Opname pertengahan bulan dan akhir bulan.
5. Mengkoordinir penyediaan Blangko administrasi, BBM Solar, beras dan mengajukan permohonan PR ke KTU.

d. Personalia

Personalia adalah bagian yang bertanggung jawab untuk menangani hal-hal yang berhubungan dengan karyawan dan pengupahan.

Tugas dan tanggung jawab Personalia:

1. Melaksanakan proses penerimaan dan pengeluaran sampai masa pensiun karyawan
2. Membuat Laporan Dana Pensiun
3. Membuat Laporan Jam sostek
4. Membuat Laporan Tenaga Kerja
5. Mengecek dan melakukan perhitungan manual lembur

e. Tanaman

Tanaman dan produksi adalah bagian yang bertanggung jawab melaporkan hal-hal yang berhubungan dengan hasil produksi.

Tugas dan tanggung jawab Krani Tanaman dan Produksi adalah:

1. Membuat laporan produksi
2. Membuat laporan SAP
3. Membuat laporan Non SAP (Laporan Tambahan)



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

f. Pay Roll

Payroll adalah program yang digunakan untuk keperluan pengupahan yaitu untuk menginput data-data karyawan berupa absensi, upah, premi panen, tunjangan, potongan, lembur dan lain-lain yang akan diproses oleh program dan pada akhirnya akan mengeluarkan data hasil kerja karyawan berupa nilai rupiah. Data-data tersebutlah yang akan digunakan sebagai sumber data untuk proses pengupahan pada periode I dan II.

g. Bidan

Bertugas sebagai kepala kesehatan diklinik perkebunan, adapun pembantu bidan ialah poliklinik bertugas sebagai pembantu bidan dalam merawat pasien karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Perkebunan Sei Rokan.

**2.3 Aktivitas Perusahaan**

1. Potong buah dan kutip brondolan
2. Dongkel anak kayu
3. Pemupukan
4. Seprotan piringan, pasar pikul dan TPH
5. Grading hasil panen
6. Rawat jalan manual
7. Polinasi, pengambilan polen dan fruitset
8. Bongkar pokok normal
9. Pembuatan parit pringgian
10. Kegiatan administrasi
11. Jaminan kesehatan karyawan di klinik

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### PENUTUP

#### 4.1 Kesimpulan

Dari hasil pelaporan yang diuraikan pada bagian awal, maka penulis memperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. PT. Ivo Mas Tunggal Perkebunan Sei Rokan Kecamatan Kandis Kabupaten Siak sangat memperhatikan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan motivasi atas Memberikan *reward* dan *punishment*, menjalin komunikasi yang baik, perusahaan mengadakan rekreasi, guna pertimbangan pengabdian pada lingkungan, mencoba mengenali kelebihan dan kekurangan karyawan, mengadakan *up-grading* atau *training* bagi karyawan, manajer yang *down to earth*, menjalin komunikasi di luar perusahaan, dan menciptakan kebijakan yang membangun.
2. Kendala motivasi yang dihadapi adalah pimpinan sulit menentukan alat motivasi yang tepat dan efektif, pimpinan sulit mengetahui keinginan karyawan, karyawan kurang disiplin dalam pekerjaan, dan terdapatnya beberapa karyawan yang sudah cukup tua.

#### 4.2 Saran

1. Dalam pendelegasian wewenang dan menilai kinerja karyawan harus dilakukan sesuai tanggung jawab secara continue, dengan memperhatikan keinginan karyawan terutama keinginan karyawan dalam bidang



produksi untuk memiliki keadilan kerja dan penilaian terhadap kinerja karyawan.

2. Seluruh karyawan diharapkan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu.
3. Pimpinan harus lebih memaksimalkan cara kerja perusahaan dengan menambah karyawan yang memiliki potensi dan pendidikan tinggi dibagian-bagian tertentu untuk menunjang tercapainya hasil yang lebih baik lagi.
4. Manajer produksi harus lebih meningkatkan pengawasan yang maksimal, khususnya pada bagian peleburan dan percetakan untuk menghindari kegagalan dalam produksi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Fahmi, Irham. 2014. *Studi Kelayakan Bisnis Dan Keputusan Investasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayani, Nurahmi. 2014. *Manajemen Pemasaran Bagi Pendidikan Ekonomi*. Pekanbaru: Suska Press.
- Jusmaliani. 2013. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Sopiah dan Mamang Sungadji, Etta. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategic*. Cv Andi Offset Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Suwanto, Tjutju Yunarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Cetakan 4. Bandung: CV. Alfabeta
- Suwatno, Dr. H. dan Donni Juni Priansa.. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Ainisyam.
- Vaithzal, Rivai. 2016. *Kiat Memimpin Dalam Abad ke-21*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

Hari/ Tanggal : Sabtu, 15 Februari 2020  
Tempat : PT. Ivomas Tunggal Perkebunan Sei Rokan  
Kecamatan Kandis Kabupaten Siak  
Waktu : 15.00 WIB  
Narasumber : Bapak Andi Perkasa Pawelloi  
Jabatan : Asisten Divisi 8

1. Bagaimana upaya yang dilakukan PT. Ivomas Tunggal Perkebunan Sei Rokan dalam memotivasi kerja karyawannya?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan?
3. Bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan?
4. Apa tujuan dilakukannya pemberian motivasi kerja karyawan?
5. Apa yang mendorong PT. Ivomas Tunggal Perkebunan Sei Rokan untuk memotivasi kerja karyawannya?
6. Bagaimana evaluasi yang dilakukan PT. Ivomas Tunggal Perkebunan Sei Rokan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan?
7. Apa saja kendala yang ditemui oleh PT. Ivomas Tunggal Perkebunan Sei Rokan dalam memotivasi kerja karyawannya?
8. Upaya apa saja yang dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut?

Dokumentasi wawancara dengan Bapak Andi Perkasa Pawelloi sebagai Asistem Agronomi di PT. Ivomas Tunggal Perkebunan Sei Rokan



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.