

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PANEN DI  
PT PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN SEI GARO KECAMATAN TAPUNG  
KABUPATEN KAMPAR PRONVINSI RIAU**

**Donni Saputra Simarmata<sup>1</sup>, Fitri Kurniawati<sup>2</sup>, Tri Ender Suswatiningsih,<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

**ABSTRAK**

Tenaga kerja panen di perkebunan kelapa sawit merupakan tenaga kerja yang memiliki peran penting dalam kegiatan produksi tandan buah segar (TBS). Agar produksi TBS tercapai sesuai target, diperlukan suatu faktor pendorong yang dapat memacu produktivitas tenaga kerja panen, salah satunya adalah motivasi. Sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja panen di perkebunan kelapa sawit Perkebunan Nusantara V kebun Sei Garo Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Jenis data yang dikumpulkan adalah data kuantitatif serta data kualitatif. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara dan pencatatan, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi serta studi kepustakaan. Data tersebut dianalisis dengan metode analisis regresi linear berganda serta dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan peneliti. Dari hasil analisis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja panen di perkebunan kelapa sawit dan variabel motivasi yang paling berperan terhadap produktivitas tenaga kerja panen di Perkebunan Nusantara V kebun Sei Garo ialah variabel motivasi intrinsik hal ini di tunjukan oleh hasil analisis dengan koefisien regresi sebesar 18,407, sedangkan untuk koefisien regresi variabel ekstrinsik sebesar 6,943.

**Kata Kunci: Tenaga Kerja, Motivasi dan Produktivitas**

**PENDAHULUAN**

Produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit bagi pengadaan barang dan jasa pada suatu badan usaha dan perusahaan. Proses produksi tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organism* memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen.

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis Jacq.*) merupakan salah satu komoditas perkebunan

yang mempunyai peran yang cukup penting dalam kegiatan perekonomian Indonesia dan menjadi salah satu komoditi ekspor unggulan Indonesia dalam menghasilkan devisa negara di luar minyak dan gas. Menurut Direktorat Jendral Perkebunan, Tahun 2015 Indonesia sebagai produsen terbesar didunia minyak kelapa sawit berhasil ekspor mencapai 26,4 juta ton dan di harapkan angka ini akan terus meningkat seiring dengan tingginya tingkat permintaan dunia terhadap minyak kelapa sawit dan perkembangan perkebunan kelapa sawit di Indonesia.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Direktorat Jendral Perkebunan, dengan laju pertumbuhan 4,7% / tahun, di tahun 2015 luas areal perkebunan kelapa sawit di Indonesia mencapai 11.260.277 Ha. Total produksi mencapai 31.070.015 Ton dengan laju pertumbuhan 6,12% per tahun dan produktivitas mencapai 3.625 Kg/Ha dengan

laju pertumbuhan 0,67% per tahun (Direktorat Jendral Perkebunan, 2015).

Meski saat ini Indonesia menjadi produsen kelapa sawit terbesar di dunia, tingkat produktivitasnya masih rendah jika dibandingkan dengan Malaysia yang tingkat produktivitas kelapa sawitnya mencapai 10 Ton/Ha. Rendahnya tingkat produktivitas ini disebabkan beberapa faktor, salah satunya pemanfaatan sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia di perkebunan kelapa sawit berkaitan dengan kinerja tenaga kerja yang belum maksimal di berbagai divisi, seperti di divisi panen. Oleh karena itu diperlukan berbagai upaya agar tenaga kerja panen tersebut dapat di tingkatkan kinerjanya agar produktivitas dapat ditingkatkan.

Tenaga kerja panen merupakan unsur penting dalam kegiatan harian perkebunan kelapa sawit. Mereka menjadi salah satu faktor penentu tingkat produktivitas di perkebunan kelapa sawit. Apabila kinerja para pemanen maksimal, maka hasil yang diharapkan dapat tercapai sesuai target yang ditetapkan. Tetapi apabila mereka bekerja tidak maksimal, besar kemungkinan hasil yang di dapat tidak sesuai target yang ditetapkan atau bahkan menurun. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi tenaga kerja panen yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka tenaga kerja panen akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi tenaga kerja panen di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Suryaningih, 2009). Orang-orang yang terbiasa termotivasi atau terdorong untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu yang mereka rasa akan

memperoleh imbalan. Pemahaman terhadap motivasi akan sangat penting terhadap pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi.

Pemberian motivasi berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan agar mampu mengembangkan bakat dan kemampuannya. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Peran motivasi untuk karyawan perkebunan kelapa sawit adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan untuk bekerja lebih baik dalam divisinya, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia. Menurut McClelland yang dikutip oleh Robbins (2001) kebutuhan manusia dipusatkan menjadi tiga yaitu:

1. Kebutuhan prestasi, tercermin pada keinginan karyawan mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatannya;
2. Kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini ditunjukkan adanya keinginan untuk berkerjasama, senang bergaul, berusaha mendapatkan persetujuan orang lain, melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif bila bekerja dengan orang-orang lain dalam suasana kerjasama; dan
3. Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang-orang lain.

Setiap tenaga kerja panen mungkin melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan ada yang tidak baik. Visi dan misi sebuah perusahaan perkebunan kelapa sawit dapat tercapai apabila karyawannya dapat melaksanakan tugas dengan baik, tetapi apabila tidak maka pimpinan perusahaan perlu mengetahui penyebabnya. Biasanya penurunan semangat dapat terjadi karena

kurang disiplin yang disebabkan oleh turunnya motivasi tenaga kerja panen tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja panen di PT Perkebunan Nusantara - V kebun Sei Garo Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Provinsi Riau”**.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Metode Dasar Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif analisis, yaitu penelitian yang berusaha untuk memecahkan masalah yang ada sekarang berdasarkan (sumber-sumber) dimana data dikumpulkan, disusun, dianalisis dan dijelaskan (Purwanto dan Sulistyastuti, 2011).

### **B. Penentuan Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian ini mengambil lokasi pada kebun PTPN V Sei Garo milik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Pemilihan lokasi penelitian ditentukan dengan metode *purposive*. Menurut Arikunto (2006) *purposive* adalah suatu teknik penentuan lokasi penelitian secara sengaja berdasarkan atas pertimbangan-pertimbangan tertentu. Pemilihan lokasi ini atas pertimbangan PTPN V Sei Garo adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit pertama di kabupaten Kampar provinsi Riau yaitu sejak tahun 1986. Dan waktu penelitian ini berlangsung selama satu bulan dari bulan Januari - Februari 2017.

### **C. Metode Penentuan Sampel**

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Metode *Simple Random Sampling* adalah metode pengambilan sampel dimana seluruh populasi berhak dipilih menjadi sampel. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara diacak dengan menggunakan sistem undian. Dalam hal ini populasinya adalah

seluruh tenaga kerja panen di kebun PTPN V Sei Garo sejumlah 61 orang. Jumlah sampel yang ditentukan sejumlah 30 orang tenaga kerja panen yang terbagi di 3 afdeling yaitu afdeling 1 sejumlah 10 orang, afdeling 3 sejumlah 10 orang dan afdeling 4 sejumlah 10 orang.

### **D. Jenis Data yang Diambil**

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil kuisisioner dan wawancara yang dilakukan kepada responden.
2. Data sekunder diperoleh dari data yang dimiliki perusahaan, Badan Pusat Statistik (BPS), internet, serta literatur dari perusahaan.

### **E. Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data**

Teknik pengambilan dan pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

#### **1. Observasi**

Observasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan mengamati dan mencatat sistematis terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki (Marzuki, 2000).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada obyek atau sasaran yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Untuk mengetahui secara langsung bagaimana keadaan perusahaan perkebunan kelapa sawit PTPN V Sei Garo itu sendiri.

#### **2. Interview/Wawancara**

Interview adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara (*interviewee*) (Arikunto, 2006).

Peneliti menggunakan wawancara dengan pihak terkait dengan maksud untuk melengkapi data yang diperoleh melalui observasi. Data ini dapat berupa tentang gambaran umum perusahaan perkebunan kelapa sawit.

3. Pencatatan

Teknik pencatatan adalah mencatat semua data sekunder yang diambil dengan cara mencatat informasi dari instansi terkait seperti jumlah tenaga kerja dan luas daerah perkebunan tersebut.

**F. Konseptualisasi dan Pengukuran Variabel**

1. Motivasi intrinsik, meliputi :

- a. Pengakuan/Penghargaan, sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan. Diukur dari apakah tenaga kerja panen diberikan intensif bila lebih basis panen, apakah tenaga kerja panen diberikan sanjungan/ pujian bila lebih basis panen dan apakah tenaga kerja panen merasa terdorong untuk berusaha lebih basis lagi setelah diberikan intensif atau sanjungan/ pujian.
- b. Pekerjaan itu sendiri diukur dengan apakah tenaga kerja panen menyukai pekerjaan memanen, apakah pemimpin menyampaikan pentingnya pekerjaan panen dalam perkebunan kelapa sawit, apakah tenaga kerja panen mengetahui prosedur pelaksanaan panen yang baik dan benar.
- c. Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku perbuatannya yang disengaja ataupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban, yang merupakan sikap dan kewajiban tenaga kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan. Diukur dengan apakah tenaga kerja tidak pernah melakukan kesalahan dalam pekerjaan panen, apakah tenaga kerja panen berkeinginan untuk berbenah diri ketika telah melakukan kesalahan dalam pekerjaan panen, apakah tenaga kerja panen melakukan pekerjaan

panen sesuai dengan prosedur dan ketentuan pemanenan.

2. Motivasi ekstrinsik

- a. Kondisi kerja adalah kondisi dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Kondisi kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Diukur dengan apakah perusahaan menyediakan fasilitas kerja (alat panen, pasar pikul dll) dengan baik, apakah perusahaan menyediakan fasilitas keamanan kerja (Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Jamsostek) dengan baik, apakah lengkapnya fasilitas yang tersedia mendorong tenaga kerja panen bekerja lebih baik.
- b. *Wages* (Gaji/upah) adalah sejumlah uang yang diterima tenaga kerja panen sebagai hasil kerja memanen sawit. Diukur dengan apakah gaji yang tenaga kerja panen terima sudah sesuai dengan kebutuhan dasar hidup (pangan, sandang, papan) dalam rupiah/bulan, apakah gaji yang tenaga kerja panen terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, apakah dengan adanya premi, Tunjangan Hari Raya (THR) dan Bonus mendorong tenaga kerja panen bekerja untuk mencapai lebih basis.

3. Produktivitas dalam pekerjaan panen di perkebunan dapat diukur melalui pengeluaran (*output*) tandan buah segar (TBS) yang di panen dengan satuan kg/HK.

**G. Analisis Data dan Pembentukan Model**

1. Analisis Kuantitatif

Data produktivitas yang diperlukan diperoleh dari data sekunder yang telah tersedia di perusahaan perkebunan kelapa sawit. Data tentang pribadi dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dalam indikator Pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, gaji/upah, dan kondisi pekerjaan

terhadap kinerja tenaga kerja panen di perkebunan kelapa sawit yang ada pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuesioner oleh responden.

Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala *likert* untuk mengukur persepsi atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa berdasarkan definisi yang diterapkan oleh peneliti yang terdiri atas : sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan menggunakan skor sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5.
2. Setuju (S) dengan skor 4.
3. Ragu – Ragu (RR) dengan skor 3.
4. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2.
5. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

$$\text{Rumus indeks \%} = \frac{\text{Total skor}}{Y} \times 100$$

Keterangan : Total skor : Jumlah skor akhir

Y = Skor tertinggi likert x jumlah responden.

X = Skor terendah likert x jumlah responden.

Untuk kategori per indikator variabel motivasi intrinsik (pengakuan/ penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab) dan motivasi ekstrinsik (kondisi kerja dan gaji), dihitung dengan cara sebagai berikut :

- a. Skor tertinggi (SS) = 5 x 3 (jumlah pertanyaan) x 30 (jumlah responden) = 450.
- b. Skor terendah (STS) = 1 x 3 (jumlah pertanyaan) x 30 (jumlah responden) = 90.

**Rumus Interval**

Interval = (Nilai maksimum – Nilai minimum) : jumlah kategori.

Keterangan : Nilai maksimum = persentase maksimum.

Nilai minimum = persentase minimum.

Jumlah kategori yang dipilih = 5 (Tidak Baik, Kurang Baik, Cukup, Baik, Sangat Baik)

Maka = (100 - 0) : 5 = 20.

20 adalah interval dari nilai minimum 0 % hingga nilai maksimum 100%.

Tabel 3.1. Kategori interval

Interval	Kategori
0 % - 19,99 %	Tidak Baik
20 % - 39,99 %	Kurang Baik
40 % - 59,99 %	Cukup
60 % - 79,99 %	Baik
80 % - 100 %	Sangat Baik

Sumber : Perhitungan skala *likert*

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model pengaruh motivasi dengan indikator tanggung jawab, pengawasan, gaji/upah, dan kondisi pekerjaan terhadap produktivitas karyawan panen secara ekonometrik dapat digambarkan dalam bentuk persamaan persamaan regresi linier berganda, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana : Y : Produktivitas karyawan panen (kg/hari)

a : Konstanta

X<sub>1</sub> : Motivasi intrinsik (pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab,)

X<sub>2</sub> : Motivasi ekstrinsik (gaji dan kondisi pekerjaan)

e : Variabel pengganggu

Uji hipotesis yang dilakukan terhadap model adalah uji statistik-F dan uji statistik-t.

- a. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Untuk melihat kebaikan suatu model digunakan ukuran koefisien determinasi yang dapat memperlihatkan kemampuan variabel bebas secara bersama-sama menjelaskan keragaman variabel tak bebas. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin mendekati 100%, maka model yang digunakan semakin baik.

$$R^2 = \frac{JKR}{JKT} = 1 - \frac{JKG}{JKT}$$

dimana : JKR : Jumlah Kuadrat Regresi

JKT : Jumlah Kuadrat Total

JKG : Jumlah Kuadrat Galat

b. Uji Statistik F

Uji statistik F digunakan untuk menguji apakah keragaman variabel bebas secara bersama-sama dapat menjelaskan keragaman dari variabel tak bebas atau apakah secara statistik peubah-peubah bebas berpengaruh nyata secara bersama-sama terhadap kinerja. Digunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{ESS / (k - 1)}{RSS / (n - k)}$$

dimana : ESS : Jumlah kuadrat regresi

RSS : Jumlah kuadrat sisa

n : Jumlah sampel

k : Konstanta

Hipotesis yang akan diuji:

- 1)  $H_0: X_2 = 0$ , berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas karyawan panen.
- 2)  $H_1: X_1 \neq 0$ , berarti secara bersama-sama ada pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas karyawan panen.

Apabila :

- $F_{hit} > F_{tabel}$  maka tolak  $H_0$ , berarti semua variabel bebas mampu secara bersama-sama menjelaskan variasi dari variabel tak bebas.
- $F_{hit} < F_{tabel}$  maka terima  $H_0$ , berarti semua variabel bebas tidak mampu secara bersama-sama menjelaskan variasi dari variabel tak bebas.

c. Uji Statistik T

Uji statistik t digunakan untuk menguji koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas apakah variabel bebas ke-i berpengaruh nyata terhadap variabel tak bebas. Digunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{se(b_i)}; \text{derajat bebas } (n-k)$$

dimana :  $b_i$  : Koefisien regresi  
 $Se(b_i)$  : Simpangan baku untuk koefisien regresi ke-i

Hipotesis yang akan diuji:

- 1)  $H_0 : b_i = 0$ , artinya tidak ada pengaruh nyata dari masing-masing variabel bebas terhadap produktivitas karyawan panen.
- 2)  $H_1 : b_i \neq 0$ , artinya ada pengaruh nyata dari masing-masing variabel bebas terhadap produktivitas karyawan panen.

Apabila :

- $t_{hit} > t_{tabel} (n-k-1)$ , maka tolak  $H_0$
- $t_{hit} < t_{tabel} (n-k-1)$ , maka terima  $H_0$

**PEMBAHASAN**

**A. Gambaran Umum Responden**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan panen di perkebunan kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara – V kebun Sei Garo, maka dapat diketahui gambaran umum mengenai usia, pendidikan terakhir, status pekerjaan, besarnya pendapatan, masa kerja, dan asal daerah.

1. Usia

Tabel 5.1. Usia karyawan panen

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 20	0	0
20 – 29	0	0
30 – 39	11	36,667
40 – 49	14	46,667
> 50	5	16,667
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber: Analisis data primer (2017)

Dari tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari 30 orang responden tersebut, usia 40 hingga 49 tahun mendominasi pekerjaan panen di perkebunan kelapa sawit kebun Sei Garo dengan jumlah 14 orang responden atau dengan persentase 46,667%. Kemudian ada 11 orang responden atau dengan persentase

36,667% yang berusia antara 30 hingga 39 tahun dan ada 5 orang responden atau dengan persentase 16,667% yang berusia > 50 tahun. Tidak ada satu pun responden yang berusia 20 hingga 29 tahun dan di bawah 20 tahun.

2. Pendidikan

Tabel 5.2. Pendidikan karyawan panen

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SD	21	70
SMP	6	20
SMA	3	10
Sarjana/Diploma	0	0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber: Analisis data primer (2017)

Dari tabel 5.2 menunjukkan bahwa untuk pekerjaan panen di perkebunan kelapa sawit kebun Sei Garo di dominasi oleh responden yang pendidikan terakhirnya adalah Sekolah Dasar (SD) dengan jumlah 21 orang responden atau dengan persentase 70%. Kemudian ada 6 orang responden atau dengan persentase 20% yang pendidikan terakhirnya

adalah Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan ada 3 orang responden atau dengan persentase 10% yang pendidikan terakhirnya adalah Sekolah Menengah Atas (SMA). Tidak ada satu pun responden yang pendidikan terakhirnya sarjana/diploma.

3. Status Pekerjaan

Tabel 5.3. Status pekerjaan karyawan panen

<b>Status Pekerjaan</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Karyawan tetap	30	100
Karyawan Harian	0	0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber: Analisis data primer (2017)

Dari tabel 5.3 menunjukkan bahwa seluruh responden yang bekerja sebagai karyawan panen di perkebunan kelapa sawit kebun Sei Garo adalah karyawan tetap dengan jumlah 30

orang responden atau dengan persentase 100% dan tidak ada satupun tenaga kerja panen yang berstatus karyawan harian.

4. Masa Kerja

Tabel 5.4. Masa kerja karyawan panen

<b>Masa Kerja (Tahun)</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1 - 10	5	16,667
11 - 20	23	76,667
21 - 30	2	6,667
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber: Analisis data primer (2017)

Dari tabel 5.4 menunjukkan bahwa responden yang bekerja sebagai karyawan panen di perkebunan kelapa sawit kebun Sei Garo didominasi oleh karyawan yang telah bekerja mulai dari 11 hingga 20 tahun dengan jumlah 23 orang responden atau dengan persentase 76,667%. Kemudian sejumlah 5 orang responden atau dengan persentase

16,667% adalah karyawan panen yang telah bekerja mulai dari 1 hingga 10 tahun. Hanya 2 orang responden atau dengan persentase 6,667% karyawan panen yang masa kerjanya 21 hingga 30 tahun.

5. Pendapatan

Tabel 5.5. Pendapatan karyawan panen

<b>Pendapatan (Rp)</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Produktivitas (Kg)</b>
1.000.000 – 1.999.999	0	0	0
2.000.000 – 2.999.999	23	76,7	700 - 950
3.000.000 – 3.999.999	7	23,3	850 - 1.000
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	

Sumber : Analisis data primer (2017)

Dari tabel 5.5. diatas menunjukkan bahwa sejumlah 23 orang responden atau 76,7% responden memiliki pendapatan berkisar antara Rp 2.000.000 – 3.000.000 dengan produktivitas antara 700 – 950 kg dan sejumlah 7 orang responden atau sebesar 23,3% memiliki pendapatan Rp 3.000.000 – 4.000.000 dengan produktivitas antara 850 - 1.000 kg Sedangkan tidak ada satu pun

responden yang bergaji antara Rp 1.000.000 – 2.000.000. Pendapatan tenaga kerja panen tergantung dengan golongan, produktivitas hasil panen nya yang mana hal ini akan mempengaruhi gaji pokok, tunjangan tetap, tunjangan beras serta premi basis borong yang akan di dapat setiap karyawan panen pada pendapatan setiap bulan nya.

6. Asal Daerah

Tabel 5.6. Asal daerah karyawan panen

<b>Asal Daerah</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Lokal	0	0
Pendatang	30	100
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber: Analisis Data primer (2017)

Dari tabel 5.6 menunjukkan bahwa responden yang bekerja sebagai karyawan panen di perkebunan kelapa sawit kebun Sei Garo seluruh karyawan yaitu 30 responden atau dengan persentase 100% berasal dari luar daerah perkebunan atau masyarakat pendatang yang berasal dari pulau Jawa

seperti Wonosobo, Cilacap, Purworejo, Lumajang, Sragen, Ciamis, Trenggalek, Banjarnegara dan dari daerah Sumatera Utara seperti Pematang Siantar, Kisaran, Limapuluh, Rantau Prapat dan Sidikalang.

**B. Pengukuran Motivasi**

1. Motivasi

Intrinsik

Tabel 5.7. Tingkat motivasi Intrinsik

<b>No</b>	<b>Motivasi Intrinsik</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Kategori</b>
1	Penghargaan/Pengakuan	81	Sangat baik
2	Pekerjaan itu Sendiri	87	Sangat baik
3	Tanggung Jawab	75	Baik

Sumber: Analisis data primer (2017)



Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa 81% atau sejumlah 24 orang responden pada indikator penghargaan/pengakuan masuk kategori sangat baik, Hal ini menggambarkan bahwa karyawan panen menginginkan adanya pengakuan atau penghargaan dalam bentuk sanjungan atau pujian dari pimpinan seperti asisten mandor apabila mereka telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hal ini sangat dibutuhkan agar karyawan panen dapat lebih termotivasi lagi dalam pekerjaan panen di waktu selanjutnya.

Untuk indikator pekerjaan itu sendiri berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa sejumlah 26 responden atau dengan persentase 87% responden masuk kategori sangat baik. Hal ini disebabkan sebagian besar karyawan panen sangat menyukai pekerjaannya sebagai karyawan panen karena mereka merasa hanya bisa melakukan pekerjaan tersebut dengan pendapatan yang cukup untuk mencapai tingkat kesejahteraan. Sehingga dengan sendirinya termotivasi untuk bekerja lebih baik. Karyawan panen akan lebih termotivasi lagi apabila pimpinannya baik mandor maupun asisten menyampaikan seberapa pentingnya pekerjaan panen yang mereka laksanakan bagi berjalannya

perusahaan, serta menyampaikan SOP panen yang baik dan benar.

Sedangkan untuk indikator tanggung jawab berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan 75% responden atau sejumlah 22 orang responden masuk kategori baik. Hal ini menggambarkan bahwa kebanyakan karyawan panen bertanggung jawab terhadap apa yang mereka kerjakan, termasuk apabila mereka melakukan kesalahan. Karyawan panen ini berkeinginan untuk berbenah diri dari kesalahan dan selalu berusaha untuk bekerja sesuai dengan *standard operating procedure* (SOP) pekerjaan panen. Selain motivasi ini, tanggung jawab karyawan panen terhadap pekerjaan panen juga dipengaruhi oleh adanya sanksi berupa denda pemotongan pendapatannya apabila terbukti melakukan pelanggaran terhadap kualitas tandan buah segar dan mutu ancak panen, sehingga akan memotivasi karyawan panen untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan meminimalisir pelanggaran.

Jumlah persentase skor kumulatif motivasi intrinsik per indikator pada tabel 5.7 diatas menunjukkan bahwa motivasi intrinsik merupakan salah satu faktor atau variabel yang bisa memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan panen.

2. Motivasi Ekstrinsik

Tabel 5.8. Tingkat motivasi ekstrinsik

No	Motivasi Ekstrinsik	Persentase (%)	Kategori
1	Kondisi Pekerjaan	89	Sangat baik
2	Gaji	72	Baik

Sumber: Analisis data primer (2017)

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa 89% responden atau sejumlah 27 orang responden masuk kategori sangat baik, memiliki motivasi yang tinggi karena kondisi pekerjaan yang memadai. Dengan tersedianya fasilitas kerja seperti egrek, karung goni, gancu, angkong serta fasilitas keamanan kerja yang lengkap seperti sepatu boot dan helm akan meningkatkan motivasi karyawan agar bekerja lebih baik. Karena adanya fasilitas yang lengkap serta aman akan mempermudah pekerjaan panen sehingga memperbesar peluang untuk meningkatkan produktivitas.

Sedangkan untuk indikator gaji pada tabel 5.8 menunjukkan bahwa 72% atau sejumlah 22 orang responden memiliki motivasi yang tinggi karena gaji dan bonus yang di berikan oleh perusahaan. Gaji, bonus dan THR merupakan imbalan yang karyawan panen dapatkan atas tenaga yang mereka berikan untuk perusahaan. Oleh karena itu gaji merupakan faktor yang sangat penting untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik. Karyawan panen tidak akan termotivasi apabila imbalan yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan perkerjaan yang

mereka laksanakan. Hal ini juga juga berkaitan dengan kebijakan perusahaan dan pemerintah dalam menentukan pendapatan dan premi yang diperoleh karyawan panen, oleh karena itu kebijakan yang diambil adalah kebijakan yang mampu mendorong produktivitas karyawan panen.

Jumlah persentase skor kumulatif motivasi ekstrinsik per indikator pada tabel 5.8 diatas menunjukkan bahwa motivasi

ekstrinsik merupakan salah satu faktor atau variabel yang bisa memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan panen.

**C. Pengukuran Produktivitas**

Pengukuran produktivitas pada penelitian ini berdasarkan hasil analisis terhadap rata-rata hasil panen dari setiap karyawan panen per harinya selama 1 bulan diperoleh rangkuman data sebagai berikut :

Tabel 5.9. Rangkuman pengukuran produktivitas

<b>Kategori Produktivitas (kg)</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
700 ≥	2	6,7
800 – 899	13	43,3
900 ≥	15	50
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber: Analisis data primer (2017)

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa sejumlah 15 orang responden atau sebesar 50 % responden memiliki produktivitas per hari lebih besar dan sama dengan 900 Kg. Sedangkan produktivitas per hari antara 800 – 899 kg sejumlah 13 orang responden atau 43,3 % responden. Dan untuk produktivitas lebih besar dan sama dengan 700 kg sejumlah 2 orang responden atau 6,7 % responden. Dari 30 orang responden memiliki produktivitas per hari telah melebihi basis yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu

650kg/hk. Hal ini menggambarkan bahwa produktivitas karyawan panen di perkebunan kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara – V kebun Sei Garo sudah tercapai, bahkan 100% atau seluruh responden sudah melebihi target yang di tetapkan oleh perusahaan sehingga produktivitas tinggi. Akan tetapi apabila diukur dari tingkat rata-rata produksi keseluruhan karyawan panen dari total produktivitas nya sebesar 25,980 kg dibagi 30 reponden yaitu sebanyak 866kg/hk. Hal ini dapat di lihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.10. Produktivitas rata – rata

<b>Produktivitas Rata - Rata (kg/hk)</b>	<b>Jumlah (orang)</b>
< 866	15
> 866	15
<b>Total</b>	<b>30</b>

Sumber: Analisis data primer (2017)

Dari tabel 5.10 diatas maka dapat dijelaskan bahwa sejumlah 15 orang responden atau dengan persentase 50% masih memiliki tingkat produktivitas dibawah rata-rata, sedangkan sejumlah 15 orang responden atau dengan persentase 50% berada di atas rata-rata tingkat produktivitas karyawan panen tersebut. Hal ini perlu di tingkatkan kembali agar produktivitas seluruh karyawan panen dapat berada diatas rata rata produktivitas.

**D. Hasil Analisis**

Dalam rangka menguji pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas karyawan panen di perkebunan kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara – V kebun Sei Garo maka digunakan analisis regresi linear berganda. Setelah dilakukan pengolahan data diperoleh hasil analisis sebagai berikut.

Tabel 5.11. Hasil analisis linear berganda

Variabel	Koefisien	T Hitung	Signifikan	Keputusan Terhadap H0
Kostanta	22,441	0,197	0,845	-
Motivasi intrinsik	18,407	6,810	0,000	Ditolak
Motivasi ekstrinsik	6,943	2,376	0,025	Ditolak
$\alpha : 0,05$ $R^2 : 0,682$ F Hitung : 28,892				

Sumber: Analisis data primer (2017)

**E. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen ( $X_1, X_2$ ) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.  $R^2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya  $R^2$  sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Berdasarkan tabel 5.11 diperoleh angka  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,682 atau (68,2%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) terhadap variabel dependen (produktivitas) sebesar 68,2%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) mampu menjelaskan sebesar 68,2% variasi variabel dependen (produktivitas). Sedangkan 31,8% sisanya dipengaruhi

atau dijelaskan oleh variabel lain seperti usia, pendidikan, masa kerja dan daerah asal yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini menggambarkan bagaimana kuatnya faktor motivasi baik itu intrinsik dan ekstrinsik dapat mempengaruhi produktivitas karyawan panen, oleh karena itu dengan memaksimalkan motivasi dapat memaksimalkan produktivitas karyawan.

**F. Analisis Penguji Hipotesis**

1. Uji Simultan (Uji F)

Pada penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis H1 yaitu terdapat indikator - indikator motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja panen perkebunan kelapa sawit. Adapun uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis uji F. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik dan produktivitas. Data yang diperoleh adalah berupa nominal. Adapun metode analisis yang digunakan untuk menguji data variabel dependen dan variabel independen terhadap hipotesis ini adalah metode statistik ANOVA.

Setelah data dianalisis dan dilakukan pengamatan terhadap F tabel ditentukan uji hipotesis berdasarkan tabel 5.10 sebagai berikut :

$\alpha = 0,05$  F hitung = 28,892  
 nilai signifikan = 0,000 F tabel = 3,34

$H_1 = \text{Sig} < \alpha$  atau  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$   
 $H_0 = \text{Sig} > \alpha$  atau  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$   
Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan ( $\text{Sig} < 0,05$ ) antara motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan produktivitas ditunjukkan dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Kemudian dari uji F diperoleh  $F \text{ hitung} = 28,892 > F \text{ tabel} = 3,34$ , sehingga dapat disimpulkan nilai  $F \text{ hitung}$  lebih besar dari pada  $F \text{ tabel}$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Jadi  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya secara bersama baik motivasi intrinsik yang terdiri dari pengakuan/penghargaan, pekerjaan itu sendiri, dan tanggung jawab serta motivasi ekstrinsik yang terdiri dari kondisi pekerjaan, dan gaji memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan panen.

## 2. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan uji t, yaitu untuk menguji secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun metode analisis yang digunakan untuk menguji data variabel dependen dan variabel independen terhadap hipotesis ini adalah metode statistik koefisien.

Setelah data dianalisis dan dilakukan pengamatan terhadap T tabel ditentukan uji hipotesis berdasarkan tabel 5.11 sebagai berikut :

$$\alpha = 0,05$$

$$T \text{ tabel} = 2,052$$

$$T \text{ hitung } X_1 = 6,810$$

$$T \text{ hitung } X_2 = 2,376$$

$$H_1 = T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$$

$$H_0 = T \text{ hitung} < T \text{ tabel}$$

Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa:

a. Uji T terhadap variabel motivasi intrinsik ( $X_1$ ) didapatkan nilai T

hitung sebesar 6,810. T hitung lebih besar dari pada T tabel ( $6,810 > 2,052$ ), maka secara parsial variabel motivasi intrinsik ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas (Y). Dengan kata lain motivasi intrinsik yang terdiri dari indikator pengakuan/penghargaan, pekerjaan itu sendiri, dan tanggung jawab berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan panen di perkebunan kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara – V kebun Sei Garo. Jadi  $H_1$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak.

b. Uji T terhadap variabel motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) didapatkan nilai T hitung sebesar 2,376. T hitung lebih besar dari pada T tabel ( $2,376 > 2,052$ ), maka secara parsial variabel motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas (Y). Dengan kata lain motivasi ekstrinsik yang terdiri dari kondisi pekerjaan, dan gaji berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan panen di perkebunan kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara – V kebun Sei Garo. Jadi  $H_1$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak.

## G. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 5.11 hasil analisis linear berganda dihasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 22,441 + 18,407X_1 + 6,943X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 22,441; Jika motivasi intrinsik ( $X_1$ ) dan motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) nilainya adalah 0, maka produktivitas (Y) adalah 22,441kg. Artinya meskipun karyawan panen ini tidak memiliki motivasi intrinsik dan ekstrinsik sedikit pun dalam dirinya maka karyawan panen

tetap dapat menghasilkan produksi sebesar 22,441kg.

2. Koefisien regresi variabel motivasi intrinsik (X1) sebesar 18,407; Jika variabel independen lain nilainya tetap dan skor motivasi intrinsik mengalami kenaikan 1, maka produktivitas (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 18,407kg. Artinya apabila seorang karyawan panen mengalami peningkatan motivasi intrinsik yang terdiri dari pengakuan/penghargaan, pekerjaan itu sendiri, dan tanggung jawab sebanyak 1 skor maka produktivitasnya akan meningkat sebesar 18,407kg. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi intrinsik dengan produktivitas, semakin tinggi motivasi intrinsik maka semakin tinggi pula produktivitas.
3. Koefisien regresi variabel motivasi ekstrinsik (X2) sebesar 6,943; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan skor motivasi ekstrinsik mengalami kenaikan 1, maka produktivitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 6,943kg. Artinya apabila seorang karyawan panen mengalami peningkatan motivasi ekstrinsik yang terdiri dari kondisi pekerjaan dan gaji sebanyak 1 skor maka produktivitasnya akan meningkat sebesar 6,943kg. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi ekstrinsik dengan produktivitas, semakin tinggi motivasi ekstrinsik maka semakin tinggi pula produktivitas.

Dari hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa motivasi intrinsik (X1) dengan nilai koefisien regresi sebesar 18,407 memiliki pengaruh lebih besar untuk meningkatkan produktivitas bila dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik (X2) dengan nilai koefisien regresi sebesar 6,943.

## **H. Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian untuk motivasi intrinsik dengan indikator pengakuan/penghargaan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab menggambarkan sebagian besar karyawan panen memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Hal ini harus dipertahankan serta perlu dimaksimalkan di dalam diri karyawan panen dengan cara menjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan, menyampaikan seberapa pentingnya pekerjaan panen yang mereka laksanakan bagi berjalannya perusahaan, serta menyampaikan SOP panen yang baik dan benar, dan berkeinginan untuk berebenah dari kesalahan panen. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian untuk motivasi ekstrinsik dengan indikator kondisi pekerjaan dan gaji menggambarkan sebagian besar karyawan panen memiliki tingkat motivasi yang tinggi terhadap motivasi ini. Hal ini harus dipertahankan dan perlu upaya lebih dari perusahaan agar motivasi ini dapat dimaksimalkan dengan cara meningkatkan fasilitas kerja berupa pengembangan alat panen serta meningkatkan kualitas alat pelindung diri (APD), dan mengambil kebijakan untuk meningkatkan nilai premi karyawan panen

## **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan panen di perkebunan kelapa sawit.
2. Variabel motivasi yang paling berperan terhadap produktivitas tenaga kerja panen di Perkebunan Nusantara V kebun Sei garo ialah variabel motivasi intrinsik hal ini di tunjukan oleh hasil analisis dengan koefisien regresi sebesar 18,407, sedangkan untuk koefisien regresi variable ekstrinsik sebesar 6,943.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*, Gava Media, Yogyakarta.
- Alimuddin, Ibriati Kartika, 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia Tbk Cabang Makassar*, Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI*, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Astrini, Resky, 2012. *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar*. Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Damayanti, Retno, 2005. *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Bening Natural Furniture di Semarang*, UNNES, Semarang.
- Direktorat Jendral Perkebunan. 2015. <http://www.ditjenbun.go.id>. Diakses tanggal 3 Agustus 2017.
- Handoko T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi II. Cetakan Keempat Belas*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Koesmono, H. Teman, 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan Cetakan ke-8*, Rosda, Bandung.
- Marzuki. 2000. *Metodologi Riset*. BPFE – UII. Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari dan Kartini Handari. 1992. *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Raiser. 2006. *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Eselon III Dan IV Pada Kantor/Dinas Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu*, Universitas Sumatera Utara.
- Ravianto, J, 1986. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, Siup, Jakarta.
- Reyna, Maulani, 2005. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan Persepsi Karyawan Pada Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Barat*, Universitas Widyatama.
- Robbins, Stephen, 2001. *“Perilaku Organisasi“*, Jilid 1 Edisi 8, PT Prenhalindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P, 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, PT INTAN SEJATI, Klaten.
- Rusli. Syarif, 1991 *Produktivitas*, Angkasa, Bandung.
- Sinungan, Muchtar, 2003. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sukarna, 1993. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Mandar Maju, Bandung.
- Suryaningsih, W. 2009. *Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar*. Jurnal Ekonomi Universitas Gunadarma. Jakarta.
- Swastha, Basu dan Ibnu Sukotjo, 1995. *Pengantar Bisnis Modern Pengantar Ekonomi Perusahaan Modern*, Liberty, Yogyakarta.
- Trisya. Narwinda, 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada perusahaan Citra Bakery Gresik*, Universitas Negeri Surabaya.