

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PANEN
DI CV. AGRO YAKUB DESA SEBABI KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR
KALIMANTAN TENGAH**

Fachri Mohammad¹, Ir. Trismiatty.,MP², Fitri Kurniawati,SP.,MP²

¹Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

²Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

ABSTRAK

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan panen ini dilaksanakan di CV. Agro Yakub, Desa Sebabi, Kecamatan Kotawaringin Timur, Provinsi Kalimantan Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi seperti apa yang diberikan kepada karyawan panen di perusahaan perkebunan kelapa sawit tersebut, untuk mengetahui kinerja karyawan panen di perusahaan kelapa sawit tersebut, untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan panen. Metode dasar yang digunakan adalah deskriptif, yang memusatkan pemecahan masalah – masalah yang ada pada masa sekarang, dimana data dikumpulkan, disusun, dan dijelaskan kemudian dianalisis. Metode penelitian secara simple random sampling ini mengambil 30 sampel karyawan panen. Metode analisa yang digunakan adalah uji Chi Square. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi di CV. Agro Yakub baik dan penilaian kinerja karyawan panen yang baik. Sedangkan dari hasil analisis chi square secara keseluruhan motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen dengan memberikan pengaruh sekitar 72,39 %. Hasil analisis yang memberikan pengaruh nyata tersebut adalah pada indikator Motivasi Intrinsik Terhadap Kualitas Kerja, Motivasi Intrinsik Terhadap Hubungan Rekan Sekerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja sedangkan indikator Motivasi Intrinsik Terhadap Kuantitas Kerja, Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kualitas Kerja, Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kuantitas Kerja, dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Hubungan Rekan Sekerja tidak memberikan pengaruh nyata.

Kata kunci: Motivasi, Kinerja, Karyawan Panen

PENDAHULUAN

Sumber daya terpenting suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus

mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja karyawan perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dinilai dari suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1. Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja di Perkebunan Kelapa Sawit

NO	Tahun	Penyerapan Tenaga Kerja (Orang)
1.	2008	3.248.909
2.	2009	3.276.198
3.	2010	3.432.125
4.	2011	3.492.450
5.	2012	3.690.357
6.	2013	3.909.108

Sumber: Dinas Perkebunan, 2013

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa penyerapan tenaga kerja di perkebunan kelapa sawit selalu mengalami peningkatan yang cukup signifikan setiap tahunnya. Dari tahun 2008 penyerapan tenaga kerja sebanyak 3.248.909 tenaga kerja hingga tahun 2013 sebanyak 3.909.108 tenaga kerja jadi total penyerapan tenaga kerja dari tahun 2006 ada sebanyak 660.199 tenaga kerja yang di serap oleh perkebunan kelapa sawit. Oleh karena itu, sumber daya yang sangat penting di dalam perusahaan adalah sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumberdaya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian

kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Oleh karena itu dengan memberikan motivasi kepada tenaga kerja, berarti akan memberikan dorongan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi yang tinggi merupakan penunjang bagi terwujudnya kinerja yang tinggi pula. Sebaliknya motivasi yang rendah akan berdampak pada kinerja yang menjadi buruk.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen harus melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dan diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang

diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan

Dalam hal ini peneliti ingin menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan panen. Karyawan panen adalah sekumpulan orang yang bekerja di dalam perusahaan kelapa sawit dalam bidang panen. Karyawan panen memiliki tugas untuk memanen semua buah matang, mengutip brondolan, dan memotong pelepah, mengumpulkan buah yang di panen di TPH. Karyawan panen merupakan sumber daya sebagai kunci penentu keberhasilan semua kegiatan panen dan tercapainya tujuan perusahaan. Agar kinerja karyawan panen sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan sebuah motivasi agar karyawan panen tersebut bekerja dengan baik.

Pada dasarnya, perusahaan kelapa sawit yang bergerak dalam bidang perkebunan dengan misinya yaitu mengelola bisnis kelapa sawit secara professional untuk menghasilkan produk berkualitas, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan kinerja yang baik dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Metode Dasar

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dasar deskriptif,

yang memusatkan pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang, dimana data dikumpulkan, disusun dan dijelaskan kemudian dianalisis.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penentuan lokasi penelitian ini dilakukan secara sengaja yaitu menggunakan *Purposive Sampling* dengan pertimbangan lokasi dipilih terdapat kegiatan panen dan tenaga kerja panen. Lokasi Penelitian berada di CV. Agro Yakub di blok B yg terdiri dari 10 blok, dikarenakan pada saat penelitian kegiatan panen di blok B.

Metode Penentuan Sampel

Menurut Sugiyono (2008:81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Agar sampel yang diperoleh representative, peneliti menggunakan rumus, yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = presentase kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolelir (ketidak telitian) dalam penelitian ini, e = 10%

Penelitian ini terdiri dari 30 sampel merupakan karyawan panen, teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling* yang dilakukan secara acak sehingga setiap kasus atau elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama besar untuk dipilih sebagai sampel penelitian.

Jenis Data Yang Diambil

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder dengan perincian sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui

perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari lapangan melalui wawancara langsung dengan responden dengan menggunakan kuisisioner yang mencakup identitas responden, jenis kelamin, usia, waktu bekerja, tingkat pendidikan, pendapatan usaha, jumlah tanggungan usia balita, pendapatan keluarganya serta jenis kegiatan produksi.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara atau diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari berbagai teks book, jurnal, makalah, artikel, internet, laporan, dan kepustakaan.

Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini masalah yang akan diteliti adalah bagaimana motivasi karyawan perkebunan kelapa sawit yang diterapkan perusahaan dan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan tersebut, guna meningkatkan kinerja karyawan.

Parameter dan Cara Pengukuran

Motivasi

1. Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik meliputi penghargaan dan pengakuan kerja dari perusahaan terhadap karyawan, pertumbuhan dan pengembangan prestasi kerja. Disediakan 4 pertanyaan dan setiap pertanyaan diuraikan menjadi 3 kategori jawaban

yang masing-masing diberi score 1 sampai dengan 3.

- a. Ya, score 3
- b. Kadang- kadang, score 2
- c. Tidak, score 1

Total score = nilai score x jumlah pertanyaan

Untuk mencari intervalnya menggunakan rumus :

$$\frac{\text{Total kategori tinggi} - \text{total score terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$\text{Interval} = \frac{12 - 4}{3} = 3$$

Jadi, nilai interval adalah 3 dan nilai ini dijadikan patokan terhadap motivasi karyawan panen. Motivasi dikatakan

Tinggi ≥ 9

Sedang 6 – 8

Rendah ≤ 6

2. Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena ada rangsangan dari luar. Motivasi ekstrinsik meliputi supervise yang memuaskan, hubungan personal, kondisi kerja, dan insentif. Disediakan 5 pertanyaan dan setiap pertanyaan diuraikan menjadi 3 kategori jawaban yang masing-masing diberi score 1 sampai dengan 3.

- a. Ya, score 3
- b. Kadang - kadang, score 2
- c. Tidak, score 1

Total score = nilai score x jumlah pertanyaan

Untuk mencari intervalnya menggunakan rumus :

$$\frac{\text{Total kategori tinggi} - \text{total score terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$\text{Interval} = \frac{15 - 5}{3} = 4$$

Jadi, nilai interval adalah 4 dan nilai ini dijadikan patokan terhadap motivasi karyawan panen. Motivasi dikatakan

Tinggi ≥ 11
 Sedang $7 - 10$
 Rendah ≤ 7

Kinerja Karyawan

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan tingkatan diaman hasil akhir yang dicapai oleh seseorang. Disediakan 5 pertanyaan dan setiap pertanyaan diuraikan menjadi 3 kategor jawabani masing-masing diberi score 1 sampai dengan 3

- a. Ya, score 3
- b. Kadang - Kadang, score 2
- c. Tidak, score 1

Total score = nilai score x jumlah pertanyaan

Untuk mencari intervalnya menggunakan rumus :

$$\frac{\text{Total kategori tinggi} - \text{total score terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$\text{Interval} = \frac{15-5}{3} = 4$$

Jadi nilai interval adalah 4 dan nilai ini dijadikan patokan terhadap faktor motivasi pekerja terhadap kebutuhan fisiologis. Motivasi terhadap kebutuhan fisiologis dikatakan

Tinggi ≥ 11
 Sedang $7 - 10$
 Rendah ≤ 7

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus yangdihasilkan. Disediakan 3 pertanyaan dan setiap pertanyaan diuraikan menjadi 3 kategori

jawaban masing-masing diberi score 1 sampai dengan 3

- a. Ya, score 3
- b. Kadang - kadang, score 2
- c. Tidak, score 1

Total score = nilai score x jumlah pertanyaan

Untuk mencari intervalnya menggunakan rumus

$$\frac{\text{Total kategori tinggi} - \text{total score terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$\text{Interval} = \frac{9-3}{3} = 2$$

Jadi nilai interval adalah 2 dan nilai ini dijadikan patokan terhadap faktor motivasi pekerja terhadap kebutuhan rasa aman. Motivasi terhadap kebutuhan rasa aman dikatakan

Tinggi ≥ 7
 Sedang $5 - 6$
 Rendah ≤ 5

3. Hubungan Rekan Sekerja

Kebutuhan rekan sekerja merupakan suatu hubungan antara karyawan panen dalam bekerja. Disediakan 5 pertanyaan dan setiap pertanyaan diuraikan menjadi 3 kategori masing-masing diberi score 1 sampai dengan 3.

- a. Ya, score 3
- b. Kadang - kadang, score 2
- c. Tidak , score 1

Total score = nilai score x jumlah pertanyaan

Untuk mencari intervalnya menggunakan rumus

$$\frac{\text{Total kategori tinggi} - \text{total score terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$\text{Interval} = \frac{15-5}{3} = 4$$

Jadi nilai interval adalah 4 dan nilai ini dijadikan patokan terhadap

faktor motivasi pekerja terhadap kebutuhan sosial. Motivasi terhadap kebutuhan sosial dikatakan

Tinggi ≥ 11
 Sedang $7 - 10$
 Rendah ≤ 7

Pencapaian Tujuan Perusahaan

Pencapaian tujuan perusahaan meliputi peningkatan produksi atau produktivitas, profit perusahaan, dan Sumber daya manusia (SDM) yang ada di perusahaan. Disediakan 3 pertanyaan dan setiap pertanyaan diuraikan menjadi 3 kategori masing-masing diberi score 1 sampai dengan 3.

- a. Ya, score 3
- b. Kadang - Kadang, score 2
- c. Tidak, score 1

Total score = nilai score x jumlah pertanyaan

Untuk mencari intervalnya menggunakan rumus

$$\frac{\text{Total kategori tinggi} - \text{total score terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$\text{Interval} = \frac{9-3}{3} = 2$$

Jadi nilai interval adalah 2 dan nilai ini dijadikan patokan terhadap faktor motivasi pekerja terhadap kebutuhan harga diri. Motivasi terhadap kebutuhan harga diri dikatakan

Tinggi ≥ 7
 Sedang $5 - 6$
 Rendah ≤ 5

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan serta untuk menjamin kebenaran data yang dikumpulkan, maka dalam penelitian ini digunakan metode pengumpulan data berupa:

- a. Wawancara, dilakukan dengan mengadakan tatap muka langsung dengan tenaga kerja yang menjadi sampel,

kemudian tanya jawab sesuai dengan daftar pertanyaan yang telah disediakan.

- b. Pencatatan, yaitu pengumpulan data dengan mencatat semua data yang berkaitan dengan tujuan penelitian.
- c. Observasi, dilakukan guna melengkapi data dari wawancara, observasi dilakukan dengan langsung kelokasi penelitian dan objek yang diteliti.
- d. Skoring(scoring), yaitu memberikan penilaian terhadap item-item yang perlu diberi penilaian atau skor.

Metode Analisis Data

Untuk menganalisa data dari penelitian ini diperlukan analisis deskriptif dan uji Chi-Square. Analisis deskriptif dipergunakan untuk menggambarkan keadaan motivasi dan faktor – faktor motivasi tersebut secara umum dengan menggunakan uji Chi-Square untuk membuktikan apakah ada pengaruh motivasi terhadap faktor – faktornya.

$$X^2 = \sum_{i=1}^K \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Df = (k-1)(b-1)

Keterangan:

O_i = nilai pengamatan yang diperoleh pada kategori yang ke i

E_i = nilai harapan (*expected value*) pada kategori yang ke i

$\sum_{i=1}^K$ = Jumlah kategori yang diamati

k = jumlah kolom

b = jumlah baris

Untuk pengujiannya :

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $X^2_{hitung} \leq X^2_{tabel}$ yang berarti tidak ada pengaruh nyata antara motivasi dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $X^2_{hitung} \geq X^2_{tabel}$ yang berarti ada

pengaruh nyata antara motivasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini dapat dikategorikan dalam beberapa karakteristik responden, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, pendidikan, dan status perkawinan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan panen CV. Agro Yakub, yang berjumlah 30 orang. Uraian berikut ini

merupakan penjelasan karakteristik responden :

a) Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Komposisi responden dalam penelitian ini diharuskan berjenis kelamin pria dimana pekerjaan panen adalah pekerjaan pria.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Komposisi responden berdasarkan usia secara rinci diperlihatkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia(Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
17 - 30	20	67
31 - 42	6	20
43 - 55	4	13
Jumlah	30	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Banyaknya karyawan yang berusia 17 – 30 tahun di CV. Agro Yakub dikarenakan perusahaan lebih

mempertimbangkan produktivitas karyawan tersebut apabila bekerja di perusahaan tersebut.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Komposisi responden berdasarkan lama bekerja secara rinci

diperlihatkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1-4	18	60
5 – 8	5	17
9 - 12	7	23
Jumlah	30	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Banyaknya karyawan yang lama bekerjanya 1 – 4 tahun di CV. Agro Yakub dikarenakan semua karyawan tersebut merupakan karyawan pindahan dari perusahaan lain yang di PHK (Putus Hubungan

Kerja) perusahaan mereka bekerja sebelumnya.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Komposisi responden berdasarkan pendidikan secara rinci diperlihatkan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SD	18	60
SLTP	8	27
SLTA	4	13
Jumlah	30	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Faktor banyaknya karyawan yang pendidikan terakhirnya SD dikarenakan karyawan tersebut rata-rata lahir dari keluarga yang kurang mampu sehingga tidak bisa melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Perkawinan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Menikah	18	60
Belum Menikah	10	33
Duda	2	7

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Faktor banyaknya karyawan yang berstatus menikah dikarenakan mereka lebih memilih bekerja dan menikah daripada memilih lanjut sekolah

b). Hasil Interaksi Rata-rata dari Masing Kriteria Kuisioner

1. Motivasi Intrinsik

Tabel 7. Hasil Interaksi Motivasi Intrinsik

	Skor
Pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian	2,52
Puas atas pengakuan yang diberikan dari perusahaan terhadap hasil kerja	2,79
Puas dengan penilaian yang diberikan perusahaan	2,69
Pernah mendapat penghargaan dari perusahaan	1,24
Total	9,24
Rerata	2,31

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Skor :

≤ 1,6 : Kurang baik

1,7 – 2,3 : Baik

≥ 2,4 : Sangat baik

Dari tabel motivasi intrinsik diatas terdapat 4 pertanyaan, masing - masing memiliki skor. Pertanyaan pertama dengan skor 2,52,

dikarenakan semua karyawan panen disana tidak bisa bekerja selain panen, karena keahlian mereka hanya memanen. Pertanyaan kedua dengan

skor 2,79, dikarenakan karyawan panen merasa puas atas pengakuan yang diberikan perusahaan atas hasil kerja mereka. Pertanyaan ketiga dengan skor 2,69, dikarenakan penilaian perusahaan terhadap hasil kerja karyawan panen sesuai dengan

hasil kerja yang telah survei di lapangan. Pertanyaan keempat dengan skor 1,24, dikarenakan masih banyak karyawan yang belum pernah mendapatkan penghargaan dari perusahaan.

2. Motivasi Ekstrinsik

Tabel 8. Hasil Interaksi Motivasi Ekstrinsik

	Skor
Mau mendengar dan menolong orang lain ketika mereka butuh	2,45
Merasa puas dengan sistem pemberian bonus yang diberikan perusahaan	2,86
Medan tempat memanen mempengaruhi hasil panen	2,52
Perusahaan memberikan fasilitas SD,SMP untuk anak-anak	3,00
Perusahaan memberikan fasilitas rumah ibadah	2,21
Total	13,59
Rerata	2,72

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Skor :

≤ 1,6 : Kurang baik

1,7 – 2,3 : Baik

≥ 2,4 : Sangat baik

Dari tabel motivasi ekstrinsik diatas terdapat 5 pertanyaan, masing – masing memiliki skor. Pertanyaan pertama dengan skor 2,45, dikarenakan kepedulian dan komunikasi antar karyawan panen disana terjaga baik. Pertanyaan kedua dengan skor 2,86, dikarenakan sistem pembayaran perusahaan terhadap premi yang didapatkan karyawan tidak pernah mendapat protes dari karyawan dan karyawan pun merasa puas.

a. Kualitas Kerja

Pertanyaan ketiga dengan skor 2,52, dikarenakan medan tempat pemanen bekerja sangat mempengaruhi hasil kerja mereka. Pertanyaan keempat dengan skor 3,00, dikarenakan perusahaan menjamin pendidikan anak – anak karyawan panen. Pertanyaan kelima dengan skor 2,21, dikarenakan perusahaan telah membangun rumah ibadah untuk semua karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Tabel 9. Hasil Interaksi Kualitas Kerja

	Skor
Merasa cermat dan tidak pernah melakukan kesalahan	2,07
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	2,55
Bekerja sudah memenuhi standar kerja dari perusahaan	2,90
Bekerja dengan cekatan dan cepat	2,52
Jumlah hasil kerja sudah memenuhi tuntutan yang	2,93

diharapkan perusahaan	
Total	12,97
Rerata	2,59

Sumber: Analisis Data Primer, 2016

Skor :

- ≤ 1,6 : Kurang baik
- 1,7 – 2,3 : Baik
- ≥ 2,4 : Sangat baik

Dari tabel kualitas kerja diatas menunjukkan bahwa bekerja cermat dan tidak pernah melakukan kesalahan dengan nilai baik yaitu 2,07 nilai ini memiliki pengaruh terhadap setiap karyawan panen di perusahaan, karena belum semua karyawan panen bekerja secara cermat. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan nilai skor sangat baik yaitu 2,55 nilai ini menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan tersebut selalu bekerja dengan tepat waktu. Bekerja sudah memenuhi standar kerja dari perusahaan dengan nilai sangat baik

yaitu 2,90 nilai ini membuktikan bahwa karyawan panen bekerja dengan standar kerja dari perusahaan. Bekerja dengan cepat dan cekatan dengan nilai sangat baik yaitu 2,52 nilai ini memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan panen yang bekerja di perusahaan tersebut. Jumlah hasil kerja sudah memenuhi tuntutan yang diberikan perusahaan dengan nilai sangat baik yaitu 2,93 nilai ini menunjukkan bahwa karyawan panen sudah bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan

b. Kuantitas Kerja

Tabel 10. Hasil Interaksi Kuantitas Kerja

	Skor
Menunjukkan rasa tidak enak jika pekerjaan belum selesai	2,62
Pencapaian volume kerja telah sesuai dengan harapan	2,86
Perusahaan menetapkan target dengan penuh perhitungan	2,93
Total	11,31
Rerata	2,83

Sumber: Analisis Data Primer, 2016

Skor :

- ≤ 1,6 : Kurang baik
- 1,7 – 2,3 : Baik
- ≥ 2,4 : Sangat baik

Dari tabel kuantitas kerja menunjukkan rasa tidak enak jika pekerjaan belum selesai dengan nilai sangat baik yaitu 2,62 nilai ini memiliki pengaruh yang baik terhadap motivasi dimana kesadaran diri karyawan panen terhadap

pekerjaannya sangat baik. Pencapaian volume kerja telah sesuai dengan harapan dengan nilai sangat baik yaitu 2,83 nilai ini membuktikan bahwa karyawan panen bekerja sesuai yang diharapkan perusahaan. Perusahaan menetapkan

target dengan penuh perhitungan dengan nilai sangat baik yaitu 2,93 nilai ini memiliki pengaruh yang baik

terhadap motivasi karena karyawan panen tidak pernah merasa bahwa pekerjaannya hanya sia-sia.

c. Hubungan Rekan Sekerja

Tabel 11. Hasil Interaksi Hubungan Rekan Sekerja

	Skor
Merasa kesulitan bekerja dengan rekan kerja satu afdeling	1,62
Merasa kesulitan bekerja dengan rekan kerja berbeda afdeling	2,03
Dapat bekerja dengan baik dengan rekan kerja	2,76
Bekerja sesuai dengan koridor struktur organisasi perusahaan	2,90
Sering berkomunikasi dengan atasan	2,31
Total	14,62
Rarata	2,44

Sumber: Analisis Data Primer, 2016

Skor :

≤ 1,6 : Kurang baik

1,7 – 2,3 : Baik

≥ 2,4 : Sangat baik

Dari tabel hasil interaksi hubungan rekan sekerjamerasa kesulitan bekerja dengan rekan kerja satu afdeling dengan nilai kurang baik yaitu 1,62 nilai ini membuktikan bahwa karyawan panen memiliki kendala dan masalah terhadap sesama karyawan panen seafdeling. Merasa kesulitan bekerja dengan rekan kerja berbeda afdeling dengan nilai baik 2,03 nilai ini membuktikan bahwa karyawan panen lebih bias bekerja sama dengan karyawan panen yang berbeda afdeling. Dapat bekerja dengan baik dengan rekan kerja dengan nilai sangat baik yaitu 2,76 nilai ini memiliki pengaruh yang

baik terhadap motivasi karena karyawan dianggap mampu dalam bekerja sama dengan karyawan panen lainnya. Bekerja sesuai dengan koridor struktur organisasi perusahaan dengan nilai sangat baik yaitu 2,90 nilai ini memiliki pengaruh yang baik terhadap motivasi sosial karena karyawan panen tidak pernah melakukan pekerjaan tidak sesuai struktur organisasi perusahaan. Sering berkomunikasi dengan atasan dengan nilai baik yaitu 2,31 nilai ini memiliki pengaruh yang baik terhadap motivasi sosial karena didalam bekerja dibutuhkannya komunikasi antara atasan dan karyawan.

4. Pencapaian Tujuan Perusahaan

Tabel 12. Hasil Interaksi Pencapaian Tujuan Perusahaan

	Skor
Perusahaan mengalami peningkatan kualitas produksi	2,72
Profit perusahaan tinggi	2,03
SDM yang dimiliki perusahaan saat ini berkualitas	2,03
Total	6,79

dia bekerja itu untuk memenuhi kebutuhan hidup dia sendiri atau banyak orang, apakah ia melihat akan

masa depan yang cerah atau tidak apabila bekerja di perusahaan tersebut.

Tabel 14. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kuantitas Kerja

Intrinsik	Kuantitas Kerja			Jumlah
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Rendah	0	0	2	2
Sedang	0	0	12	12
Tinggi	0	0	15	15
Jumlah	0	0	29	29

Sumber : Analisis Data Primer, 2016

Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kuantitas kerja hanya ada satu kategori (tinggi) maka nilai χ^2 tidak bisa dihitung hitung. Sehingga

dapat disimpulkan pengaruh motivasi intrinsik tidak berpengaruh nyata terhadap kuantitas kerja karyawan panen.

Tabel 15. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Hubungan Rekan Sekerja

Intrinsik	Hubungan Rekan Sekerja			Jumlah
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Rendah	0	1	2	3
Sedang	0	6	12	18
Tinggi	1	5	15	21
Jumlah	1	12	29	41
Hasil Analisis : X^2 Hitung = 1,551 X^2 Tabel = 0,818 C = 0,2253 P = 31,86				

Sumber : Analisis Data Primer, 2016

Hasil analisis menunjukkan bahwa χ^2 hitung lebih besar dari χ^2 tabel, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, motivasi intrinsik berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen, dengan besarnya pengaruh yaitu 31, 86 %.

Adanya pengaruh nyata antara motivasi intrinsik terhadap hubungan rekan sekerja menyadari bahwa peran rekan sekerja sangatlah penting. Baik atau buruknya seorang karyawan

terlihat dari hubungan mereka dengan rekan kerjanya saat berada di lapangan. Apakah mereka bias saling bekerja sama, tidak ada terjadi konflik, saling membantu apabila ada yang membutuhkan pertolongan, berbicara sopan terhadap sesama karyawan. Semakin baik hubungan rekan kerja karyawan panen, maka akan memberikan contoh yang baik juga terhadap karyawan yang lainnya.

Tabel 16. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kualitas Kerja

Ekstrinsik	Kualitas Kerja			Jumlah
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Rendah	0	0	0	0

Sedang	0	0	1	1
Tinggi	0	3	25	28
Jumlah	0	0	26	29
Hasil Analisis : χ^2 Hitung = 0,120 χ^2 Tabel = 0,730				
C = 0,0641 P = 9,06				

Sumber : Analisis Data Primer, 2016

Hasil analisis menunjukkan bahwa χ^2 hitung lebih kecil dari χ^2 tabel, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi, motivasi ekstrinsik terhadap kualitas kerja tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen.

Tidak adanya pengaruh nyata antara motivasi ekstrinsik terhadap

kualitas kerja karyawan panen disebabkan kurangnya kesadaran karyawan dalam bekerja, banyak yang menyepelekan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, walau perusahaan sudah memberikan mereka berupa gaji dan bonus atau tunjangan,

Tabel 17. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kuantitas Kerja

Ekstrinsik	Kuantitas Kerja			Jumlah
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Rendah	0	0	0	0
Sedang	0	0	1	1
Tinggi	0	0	28	28
Jumlah	0	0	29	29

Sumber : Analisis Data Primer, 2016

Kategori ekstrinsik rendah ada 0 orang. Kategori ekstrinsik sedang ada 1 orang (3,4% dari 29 orang) terdiri dari 0 orang kategori kuantitas kerja rendah, 0 orang kategori kuantitas kerja sedang, dan 1 orang (3,4% dari 29 orang) kategori kuantitas kerja tinggi. Kategori ekstrinsik tinggi ada 28 orang (96,6% dari 29 orang) terdiri dari 0 orang kategori kuantitas kerja rendah, 0 orang kategori kuantitas

kerja sedang, dan 28 orang (96,6% dari 29 orang) kategori kuantitas kerja tinggi.

Oleh karena itu, kuantitas kerja hanya ada satu kategori (tinggi) maka nilai χ^2 tidak bisa dihitung hitung. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh nyata terhadap kuantitas kerja karyawan panen.

Tabel 18. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Hubungan Rekan Kerja

Ekstrinsik	Hubungan Rekan Kerja			Jumlah
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Rendah	0	0	0	
Sedang	0	1	0	1
Tinggi	1	11	16	28
Jumlah	1	12	16	29

Hasil Analisis : χ^2 Hitung = 1,467 χ^2 Tabel = 0,480
 C = 0,2194 P = 0,31

Sumber : Analisis Data Primer, 2016

Hasil analisis menunjukkan bahwa χ^2 tabellebih besar dari α , berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi, motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh nyata hubungan rekan kerja.

Tidak adanya pengaruh nyata antara motivasi ekstrinsik terhadap hubungan rekan kerja panen disebabkan banyak terjadi perebutan ancah disaat panen berlangsung, sehingga menimbulkan sebuah konflik antara setiap karyawan panen.

Tabel 19. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi	Kinerja			Jumlah
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Rendah	0	0	0	0
Sedang	0	4	1	5
Tinggi	0	3	21	24
Jumlah	0	7	22	29
Hasil Analisis : χ^2 Hitung = 10,296 χ^2 Tabel = 0,001				
C = 0,5118 P = 72,39				

Sumber : Analisis Data Primer, 2016

Hasil analisis menunjukkan bahwa χ^2 hitung lebih besar dari χ^2 tabel, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen, dengan besarnya pengaruh yaitu 72,39 %.

Pemberian motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan panen yaitu memberikan

kemudahan pengkreditan motor untuk setiap karyawan panen yang belum memiliki kendaraan , menjamin pendidikan anak – anak karyawan panen, pemberian sistem premi yang jelas dan baik kepada karyawan panen. Oleh karena itu, pemberian motivasi memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pemberian motivasi di CV. Agro Yakub termasuk dalam kategoribaik berdasarkan kategori motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Berarti perusahaan mampu memberikan motivasi kepada setiap karyawan panen, sehingga karyawan panen bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

2. Kinerja karyawan panen di CV. Agro Yakub termasuk dalam kategori baik untuk indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, hubungan rekan sekerja. Artinya, karyawan panen yang diberikan motivasi akan lebih semangat bekerja, meningkatkan kesadaran dalam bekerja dan menjaga komunikasi antara sesama karyawan.

3. Pemberian motivasi di CV. Agro Yakub memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen sebesar 72,39 %, indikator motivasi yang berpengaruh

nyata terhadap kinerja karyawan panen adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

DAFTAR PUSTAKA

- B. Uno, Hamzah. 2011. Teori Motivasi dan Pengukurannya, Jakarta : Bumi Aksara.
- Bernadin dan Trihandini. 1993. *Humans Resources Management: an Exprimental Aproach*. Mc. Graw Hill Inc. Siangpura.
- Dinas Perkebunan. 2013. Penyerapan Tenaga Kerja di Perkebunan Kelapa Sawit 2013. Jakarta.
- Darmono.1996. *Manajemen Panen Tanaman Kelapa Sawit*. Warta Puslit. Medan.
- Departemen Pertanian,2006.*Pedoman Tanaman Kelapa Sawit*.Ditjen PPHP, Jakarta.
- Ekayadi, Septyaningsih. 2009. *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Keputusan Kerja Karyawan Pada PT. Rimbajaturaya Ciptakarya*. Jurnal Ekonomi, Mey 2012.
- Gomez. 2003:177. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hamzah. 2010. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. PT. Bumi Persada: Jakarta.
- Iman Sukendar. 2007. *Pengaruh Motivasi dan Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kehutanan Kabupaten Pelalawan*, Program Pascasarjana, Unpad. Bandung.
- Kusumawati. 2006. *“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kinerja”*. Yogyakarta. BPF.
- Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama
- Malthis. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ma’rifah, Dewi. 2005. *Pengaruh Kinerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja*, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Universitas Air Langga, Surabaya.
- Purnomo, Joko. 2004. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jepara.
- Pahan. 2007. *Panduan Lengkap Kelapa Sawit : Manajemen Agribisnis Dari Hulu hingga Hilir*. Cetakan kedua. Jakarta: Penebar Swadya.
- Sedarmayanti. 2003. *Good Governance : Dalam rangka Otonomi Daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien melalui Renstrukturisasi dan Pemberdayaan*, Ed 1, Bandung : Mandar Maju.
- Sukardi. 2009. Metodologi Penelitian Pendidikan. Yogyakarta : Bumi Aksara
- Suriasumantri, Jujun.
- Suyatno, Riska. 1994.*Kelapa Sawit: Upaya Meningkatkan Produktivitas*. Kanisius. Yogyakarta. 109-115p.
- Windy. 2009. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis, Semarang: Unisbank.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Yan, Fauzi, dkk. 2002. *“Kelapa Sawit Budi Daya Pemanfaatan Hasil dan Pemasaran*. Edisi Revisi. Penerbit Penebar Swadaya. Jakarta.
- Yuliani. 2010. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja di Balai Latihan Pendidikan Teknik (BPLT) Yogyakarta, Jurnal, Fakultas Ekonomi Manajemen Vol 6 No. 6, Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah.
- Nasir, 2008. *Analisa Pengaruh Tingkat Upah, Masa Kerja, Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja*. Elibrary.ub.ac.id

Nawawi, H. Hadari. 2004. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.

Sayuti, 2006. *Motivasi dan Faktor – Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta. Ghalia Indonesia.