

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PANEN DI
PERKEBUNAN KELAPA SAWIT SUKAMARA ESTATE PT SUNGAI RANGIT
SAMPOERNA AGRO Tbk SUKAMARA, KALIMANTAN TENGAH**

Denny Prisetya Putera¹, Trismiatty², Tri Endar Suswatiningsih²

¹Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

²Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

ABSTRAK

Karyawan 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 karyawan panen, salah satunya adalah motivasi. Sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mempelajari bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan panen di perkebunan kelapa sawit Sukamara Estate PT Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk Sukamara, Kalimantan Tengah. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. 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 dan wawancara, 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 karyawan panen di perkebunan kelapa sawit. Selain itu dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh lebih besar daripada motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas karyawan panen di perkebunan kelapa sawit.

Kata Kunci: Karyawan, Motivasi, dan Produktivitas

PENDAHULUAN

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 Lembaga Riset Perkebunan Indonesia, Indonesia menjadi produsen minyak kelapa sawit terbesar di dunia dengan angka ekspor mencapai 16,5 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 0,91% per tahun, di tahun 2012 luas areal perkebunan kelapa sawit di Indonesia mencapai 9.074.621 Ha. Total produksi mencapai 23.521.071 Ton dengan laju pertumbuhan 1,84% per tahun dan produktivitas mencapai 3.571 Kg/Ha dengan laju pertumbuhan 1,28% per tahun (Direktorat Jendral Perkebunan, 2012).

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 5 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 karyawan yang

belum maksimal di berbagai divisi, seperti di divisi panen. Oleh karena itu diperlukan berbagai upaya agar karyawan panen tersebut dapat di tingkatkan kinerjanya agar produktivitas dapat ditingkatkan.

Karyawan 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. Oleh karena itu diperlukan suatu pendorong misalnya seperti faktor motivasi.

Motivasi kerja menjadi hal penting bagi setiap perusahaan perkebunan kelapa sawit terutama bagi karyawan panen. Dalam teorinya motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Dengan adanya motivasi maka dapat dilihat pengaruhnya pada produktivitas dari karyawan panen. Dimana karyawan akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk lebih berprestasi.

Karyawan panen dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun serta disiplin yang diterapkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Setiap karyawan panen belum tentu bersedia mengarahkan kinerja yang dimiliki secara optimal sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang berkeinginan menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja.

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. Untuk memotivasi kerja seorang karyawan diperlukan dan syarat yaitu kemampuan bekerja dan keamauan bekerja. 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 karyawan 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 karyawan panen tersebut.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Dasar

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif. Metode analisis deskriptif menurut Sugiyono (2007) adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Sedangkan metode analisis kuantitatif menurut Sugiyono (2008) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan sumber data bersifat angka dan statistik.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi pada kebun Sukamara Estate (SKE) milik perusahaan perkebunan kelapa sawit PT Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk kecamatan Sukamara, kabupaten Sukamara, provinsi Kalimantan Tengah. 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 PT Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit pertama di kabupaten Sukamara provinsi Kalimantan Tengah yaitu sejak tahun 1996.

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 Sukamara Estate (SKE) PT Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk sejumlah 83 orang. Jumlah sampel yang ditentukan sejumlah 40 orang tenaga kerja panen.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang digunakan berupa angka-angka dan dapat dihitung secara sistematis maupun yang disajikan dalam bentuk tabel seperti jumlah karyawan, jumlah produksi, dan lainnya.

b. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak dapat dihitung atau data yang bukan berupa angka-angka, namun berupa uraian-uraian, keterangan, gambar-gambar yang mendukung analisis, seperti sejarah berdirinya perusahaan dan struktur organisasi perusahaan.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil kuisioner dan wawancara yang

dilakukan kepada responden, dalam hal ini seluruh instansi yang berkaitan dengan kegiatan perekrutan sumber daya manusia.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari data yang dimiliki perusahaan, Badan Pusat Statistik (BPS), internet, serta literatur dari perusahaan dan instansi terkait.

Metode Pengumpulan Data

Teknik 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 sendiri dan bagaimana sistem perekrutan sumber daya manusia yang dilaksanakan.

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, proses rekrutmen sumber daya manusia,

seleksi tenaga kerja, metode-metode rekrutmen sumber daya manusia, dan kendala-kendala dalam proses rekrutmen.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik yang digunakan untuk mencari data yang diperlukan berdasarkan peraturan-peraturan, dokumen-dokumen, catatan harian, dan sebagainya (Arikunto, 2006)

Penulis mempelajari dokumen-dokumen, arsip-arsip, kebijakan-kebijakan, atau peraturan-peraturan dengan masalah yang menjadi objek pengamatan guna melengkapi data yang diperlukan. Data yang penulis kumpulkan dengan teknik ini adalah dokumen-dokumen perusahaan, profil perusahaan, struktur organisasi, dan data karyawan.

4. Studi Kepustakaan

Dilakukan dengan cara membaca, mempelajari, menelaah, dan mengutip pendapat dari berbagai sumber buku, diktat, makalah dalam rangka memperoleh landasan teori dan data panjang yang berkaitan dengan materi penelitian.

Pembatasan Masalah

Agar dalam penelitian ini lebih terarah pada permasalahan yang ada, maka pada penelitian ini akan diberikan batasan-batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya akan mengukur produktivitas karyawan.
2. Data produksi yang diambil untuk mengukur produktivitas hanya diambil 3 bulan sebelum pengambilan data.

Konseptualisasi dan Pengukuran Variabel

Pada penelitian ini digunakan variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependennya adalah produktivitas karyawan panen (Y) di perkebunan kelapa sawit yang di

ukur dari tingkat produksi. Produktivitas merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara pengeluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Produktivitas dalam pekerjaan panen di perkebunan dapat diukur melalui pengeluaran (*output*) TBS yang di panen dengan satuan kg/HK.

Sedangkan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi intrinsik (X1) yang terdiri dari keberhasilan, pengakuan/penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan, serta motivasi ekstrinsik (X2)

yang terdiri dari kebijakan dan administrasi, hubungan antar pribadi, pengawasan, kondisi pekerjaan, dan gaji.

Untuk mengukur nilai dari motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) maka di ajukan beberapa pertanyaan untuk karyawan menggunakan skala likert. Kemudian skala likert dimodifikasi menjadi 4 alternatif jawaban yang dibedakan menurut frekuensi keterangan (selalu, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah). Skor masing-masing skala tersebut antara lain sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala likert penelitian

Jawaban	Skor
Selalu	4
Kadang-kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

Hal ini berlaku untuk dasar penilaian untuk mengukur kedua variabel independen yaitu motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2).

Kemudian untuk kategori penilaian terhadap kuesioner tiap variabel motivasi

intrinsik (X1) dan ekstrinsik (X2) yang masing-masing memiliki 3 item pertanyaan berdasarkan skala likert, dibagi atas tiga tingkat sebagai berikut:

Tabel 3.2 Penilaian motivasi intrinsik dan ekstrinsik

Tingkat Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik	Total Skor
Tinggi	10 – 12
Sedang	7 – 9
Rendah	3 – 6

Kemudian untuk kategori penilaian terhadap kuesioner tiap variabel motivasi ekstrinsik (X2) yang masing-masing memiliki

4 item pertanyaan berdasarkan skala likert, dibagi atas tiga tingkat sebagai berikut:

Tabel 3.3 Penilaian motivasi ekstrinsik

Tingkat Motivasi Ekstrinsik	Total Skor
Tinggi	13 - 16
Sedang	9 - 12
Rendah	4 - 8

Metode Analisis Data

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 tanggung jawab, pengawasan, gaji/upah, dan kondisi pekerjaan terhadap kinerja karyawan panen di perkebunan kelapa sawit diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Pelaksanaan pengumpulan data penelitian dilakukan di perkebunan kelapa sawit Sukamara Estate (SKE) PT Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk.

2. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006).

Biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Atau jika melakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi, bisa digunakan batas nilai minimal korelasi 0,30. Menurut Azwar (1999) semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Tetapi Azwar mengatakan bahwa bila jumlah item belum mencukupi kita bisa menurunkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25 tetapi menurunkan batas kriteria di bawah 0,20 sangat tidak disarankan. Untuk pembahasan ini dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi dengan kriteria menggunakan *r* kritis pada taraf signifikansi 0,05 (signifikansi 5% atau 0,05 adalah

ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)\}\{(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah sampel yang diteliti

X : Skor variabel *x* (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik)

Y : Jumlah skor pertanyaan

3. 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*₁ : motivasi intrinsik

(keberhasilan, pengakuan/penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan)

*X*₂ : motivasi ekstrinsik

(kebijakan dan administrasi, hubungan antar pribadi, supervisi, kondisi pekerjaan, dan gaji)

e : variabel pengganggu

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

a. Uji Koefisien Determinasi (*R*²)

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) $H_0: X_1 = X_2 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik

terhadap produktivitas karyawan panen.

- 2) $H_1: X_1 \neq X_2 \neq 0$, 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:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 40 orang karyawan panen

di perkebunan kelapa sawit Sukamara Estate (SKE) PT Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk, 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	16	40
30 – 39	17	42,5
40 – 49	7	17,5
> 50	0	0
Total	40	100

Sumber: Analisis data primer, 2014

Dari tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari 40 orang responden tersebut usia 30 hingga 39 tahun mendominasi pekerjaan panen di perkebunan kelapa sawit dengan jumlah 17 orang responden atau dengan persentase 42,5%. Kemudian ada 16 orang responden atau dengan persentase 40% yang berusia

antara 20 hingga 29 tahun dan ada 7 orang responden atau dengan persentase 17,5% yang berusia 40 hingga 49 tahun. Tidak ada satu pun responden yang berusia di bawah 20 atau di atas 50 tahun.

2. Pendidikan

Tabel 5.2 Pendidikan karyawan panen

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SD	35	87,5
SMP	3	7,5
SMA	2	5
Sarjana/Diploma	0	0
Total	40	100

Sumber: Analisis data primer, 2014

Dari tabel 5.2 menunjukkan bahwa untuk pekerjaan panen di perkebunan kelapa sawit di dominasi oleh responden yang pendidikan terakhirnya adalah Sekolah Dasar (SD) dengan jumlah 35 orang responden atau dengan persentase 87,5%. Kemudian ada 3 orang responden atau dengan persentase 7,5% yang pendidikan terakhirnya adalah Sekolah

Menengah Pertama (SMP) dan ada 2 orang responden atau dengan persentase 5% 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

Status Pekerjaan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Karyawan/buruh Tetap	32	80
Karyawan/buruh Harian	8	20
Total	40	100

Sumber: Analisis data primer, 2014

Dari tabel 5.3 menunjukkan bahwa kebanyakan responden yang bekerja sebagai karyawan panen di perkebunan kelapa sawit adalah karyawan yang memiliki status karyawan/buruh tetap dengan jumlah 32

orang responden atau dengan persentase 80% dan hanya 8 orang responden atau dengan persentase 20% karyawan panen yang memiliki status karyawan/buruh harian.

4. Masa Kerja

Tabel 5.4 Masa kerja karyawan panen

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 1	3	7,5
1 – 5	22	55
5 – 10	15	37,5
> 10	0	0
Total	40	100

Sumber: Analisis data primer, 2014

Dari tabel 5.4 menunjukkan bahwa responden yang bekerja sebagai karyawan panen di perkebunan kelapa sawit didominasi oleh karyawan yang telah bekerja mulai dari satu hingga lima tahun dengan jumlah 22 orang responden atau dengan persentase 55%. Kemudian sejumlah 15 orang responden atau dengan persentase 37,5% adalah karyawan panen yang telah bekerja mulai dari lima

hingga 10 tahun. Hanya 3 orang responden atau dengan persentase 7,5% karyawan panen yang masa kerjanya di bawah satu tahun dan tidak ada satu pun responden yang telah bekerja di atas 10 tahun. Bila dihitung secara keseluruhan, responden memiliki rata-rata masa kerja selama 4 tahun 8 bulan.

5. Pendapatan

Tabel 5.5 Pendapatan karyawan panen

Pendapatan (/Bulan)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< Rp1.000.000	0	0
Rp1.000.000 - Rp2.000.000	13	32,5
Rp2.000.000 - Rp4.000.000	27	67,5
> Rp4.000.000	0	0
Total	40	100

Sumber: Analisis data primer, 2014

Dari tabel 5.5 menunjukkan bahwa pendapatan 27 orang responden atau dengan persentase 67,5% sebagai karyawan di perkebunan kelapa sawit antara Rp2.000.000,00 hingga Rp4.000.000,00 per bulan dan 13 orang responden atau dengan persentase 32,5% yang memperoleh pendapatan Rp1.000.000,00 hingga

Rp2.000.000,00 per bulan. Tidak ada satu pun responden yang memperoleh pendapatan di bawah Rp1.000.000,00 atau di atas Rp4.000.000,00 per bulan. Bila dihitung secara keseluruhan, responden memiliki rata-rata pendapatan sebesar Rp2.512.500,00 per bulan.

6. Asal Daerah

Tabel 5.6 Asal daerah karyawan panen

Asal Daerah	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Masyarakat lokal	6	15
Masyarakat pendatang	34	85
Total	40	100

Sumber: Analisis data primer, 2014

Dari tabel 5.6 menunjukkan bahwa responden yang bekerja sebagai karyawan panen di perkebunan kelapa sawit didominasi oleh karyawan yang berasal dari luar daerah perkebunan atau masyarakat pendatang yang berasal dari pulau Jawa seperti Wonosobo, Sidoarjo, dan pulau Madura dengan jumlah 34 orang responden atau dengan persentase 85%, sedangkan untuk masyarakat lokal yang berasal dari daerah di sekitar perkebunan itu sendiri hanya berjumlah 6 orang responden atau dengan persentase 15%.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner yang terdiri dari 15 pertanyaan untuk motivasi intrinsik dan 17 pertanyaan untuk motivasi ekstrinsik kepada 10 orang responden. Kemudian dilakukan pengujian terhadap 32 butir pertanyaan tersebut.

Adapun kesimpulan dari uji validitas tersebut diambil dengan memenuhi syarat sebagai berikut:

- Taraf uji signifikan < 0,05
- Nilai r hitung > r tabel

Berikut hasil uji validitas disajikan dalam bentuk tabel berikut.

Tabel 5.7 Hasil uji validitas kuesioner motivasi intrinsik

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	I 1.1	0,981	0,5494	Valid
	I 1.2	0,609		Valid

I 1.3	0,639	Valid
I 2.1	0,757	Valid
I 2.2	0,811	Valid
I 2.3	0,859	Valid
I 3.1	0,810	Valid
I 3.2	0,713	Valid
I 3.3	0,859	Valid
I 4.1	0,981	Valid
I 4.2	0,654	Valid
I 4.3	0,595	Valid
I 5.1	0,885	Valid
I 5.2	0,639	Valid
I 5.3	0,816	Valid

Sumber: Analisis data primer, 2014

Tabel 5.8 Hasil uji validitas kuesioner motivasi ekstrinsik

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2	E 1.1	0,981	0,5494	Valid
	E 1.2	0,810		Valid
	E 1.3	0,981		Valid
	E 1.4	0,859		Valid
	E 2.1	0,791		Valid
	E 2.2	0,609		Valid
	E 2.3	0,789		Valid
	E 3.1	0,981		Valid
	E 3.2	0,914		Valid
	E 3.3	0,858		Valid
	E 3.4	0,609		Valid
	E 4.1	0,816		Valid
	E 4.2	0,639		Valid
	E 4.3	0,981		Valid
	E 5.1	0,713		Valid
	E 5.2	0,859		Valid
	E 5.3	0,654		Valid

Sumber: Analisis data primer, 2014

Untuk rincian dari hasil uji validitas di atas terdapat di lampiran.

Suatu instrumen penelitian seperti kuisisioner dapat dikatakan representatif bila semua indikator sudah terwakili dalam pertanyaan sekurang-kurangnya satu.

Sedangkan untuk memperoleh tingkat kevalidan suatu instrumen dapat mempertimbangkan langkah-langkah penyusunan instrumen dan usaha kehati-hatian dengan cara yang benar, sehingga akan

dicapai suatu tingkat validitas yang dikehendaki.

Dari tabel 5.7 menunjukkan bahwa seluruh *r* hitung dari 32 butir pertanyaan berada di atas standar taraf uji signifikan < 0,05 dengan *r* tabel 0,5494. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini valid dan siap untuk di analisis, meski pun masing-masing

indikator tidak memiliki jumlah item kevalidan yang sama, karena sulit mendapatkan pertimbangan yang benar-benar ideal dalam instrumen penelitian atas berbagai hal yang turut berpengaruh.

Pengukuran Motivasi

1. Motivasi Intrinsik
 - a. *Achievement* (Keberhasilan)

Tabel 5.9 Tingkat motivasi berdasarkan indikator keberhasilan

Tingkat Motivasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Tinggi	29	72,5
Sedang	11	27,5
Rendah	0	0
Total	40	100

Sumber: Analisis data primer, 2014

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa sejumlah 29 orang responden atau dengan persentase 72,5% memiliki motivasi yang tinggi terhadap keinginan untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya sebagai karyawan panen. Sedangkan 11 orang responden lainnya atau dengan persentase 27,5% memiliki tingkat motivasi yang sedang dan tidak ada satu orang pun responden yang tingkat motivasinya rendah. Hal ini disebabkan kebanyakan dari karyawan panen menginginkan keberhasilan atau prestasi atas pekerjaannya sebagai karyawan panen.

Keberhasilan seorang karyawan panen dapat diukur dengan perhitungan basis atau target produksi. Apabila mereka telah berhasil mencapai basis, maka dapat dikatakan bahwa pekerjaannya telah berhasil tercapai. Tingginya keinginan karyawan panen ini untuk mencapai keberhasilan ini juga dipengaruhi oleh keinginan untuk memperoleh pendapatan yang lebih dari UMR dengan mendapatkan premi dari pencapaian basis dan lebih basis.

- b. *Recognition* (Pengakuan/Penghargaan)

Tabel 5.10 Tingkat motivasi berdasarkan indikator pengakuan/penghargaan

Tingkat Motivasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Tinggi	29	72,5
Sedang	11	27,5
Rendah	0	0
Total	40	100

Sumber: Analisis data primer, 2014

Berdasarkan tabel 5.10 menunjukkan bahwa sejumlah 29 orang responden atau

dengan persentase 72,5% memiliki motivasi yang tinggi terhadap keinginan untuk

mendapatkan pengakuan/penghargaan dalam pekerjaannya sebagai karyawan panen. Sedangkan 11 orang responden lainnya atau dengan persentase 27,5% memiliki tingkat motivasi yang sedang dan tidak ada satu orang pun responden yang tingkat motivasinya rendah. 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.

Motivasi ini juga berkaitan dengan motivasi ekstrinsik *interpersonal relationship* (hubungan antar pribadi). Apabila pimpinan seperti asisten dan mandor sering memberikan sanjungan, pujian, pengakuan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan panen, maka akan tercipta pula komunikasi yang baik di antara pimpinan dan karyawan panen sehingga ikut meningkatkan motivasi ekstrinsik berupa hubungan antar pribadi.

c. *Work it Self* (Pekerjaan itu Sendiri)

Tabel 5.11 Tingkat motivasi berdasarkan indikator pekerjaan itu sendiri

Tingkat Motivasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Tinggi	35	87,5
Sedang	5	12,5
Rendah	0	0
Total	40	100

Sumber: Analisis data primer, 2014

Berdasarkan tabel 5.11 menunjukkan bahwa sejumlah 35 orang responden atau dengan persentase 87,5% memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan sebagai karyawan panen itu sendiri. Sedangkan 5 orang responden lainnya atau dengan persentase 12,5% memiliki tingkat motivasi yang sedang dan tidak ada satu orang pun responden yang tingkat motivasinya rendah. 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.

d. *Responsibility* (Tanggung Jawab)

Tabel 5.12 Tingkat motivasi berdasarkan indikator tanggung jawab

Tingkat Motivasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Tinggi	30	75
Sedang	10	25
Rendah	0	0
Total	40	100

Sumber: Analisis data primer, 2014

Berdasarkan tabel 5.12 menunjukkan bahwa sejumlah 30 orang responden atau dengan persentase 75% memiliki motivasi yang tinggi terhadap tanggung jawabnya sebagai karyawan panen. Sedangkan 10 orang responden lainnya atau dengan persentase 25% memiliki tingkat motivasi yang sedang dan tidak ada satu orang pun responden yang tingkat motivasinya rendah. 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 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 TBS dan mutu ancah panen, sehingga akan memotivasi karyawan panen untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan meminimalisir pelanggaran.

e. *Advancement* (Pengembangan)

Tabel 5.13 Tingkat motivasi berdasarkan indikator pengembangan

Tingkat Motivasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Tinggi	15	37,5
Sedang	24	60
Rendah	1	2,5
Total	40	100

Sumber: Analisis data primer, 2014

Berdasarkan tabel 5.13 menunjukkan bahwa sejumlah 15 orang responden atau dengan persentase 37,5% memiliki motivasi yang tinggi terhadap keinginan untuk mengembangkan dirinya sebagai karyawan panen. Kemudian 24 orang responden atau dengan persentase 60% memiliki tingkat motivasi yang sedang dan 1 orang responden atau dengan persentase 2,5% memiliki tingkat motivasi yang rendah. Hal ini disebabkan kebanyakan karyawan panen belum memiliki motivasi yang tinggi untuk bisa mengembangkan diri karena kurangnya pelatihan yang dilakukan dari perusahaan. Kemudian karyawan panen juga kurang

termotivasi untuk meningkatkan jenjang karir pekerjaannya karena merasa pendapatan sebagai karyawan panen sudah tinggi. Oleh karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan motivasi ini agar dapat memaksimalkan produktivitas karyawan dengan cara mengadakan pelatihan tambahan agar kualitas kerjanya baik serta memberikan promosi kenaikan jabatan menjadi mandor panen terhadap karyawan yang memiliki prestasi tinggi.

2. Motivasi Ekstrinsik

a. *Policy and Administration*
(Kebijakan dan Administrasi)

Tabel 5.14 Tingkat motivasi berdasarkan indikator kebijakan dan administrasi

Tingkat Motivasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Tinggi	16	40
Sedang	24	60
Rendah	0	0

Total 40 100

Sumber: Analisis data primer, 2014

Berdasarkan tabel 5.14 menunjukkan bahwa sejumlah 26 orang responden atau dengan persentase 40% memiliki motivasi yang tinggi akibat dari pengetahuannya tentang kebijakan dan administrasi di kebun. Kemudian 24 orang responden atau dengan persentase 60% memiliki tingkat motivasi yang sedang dan tidak ada satu orang pun responden yang tingkat motivasinya rendah. Hal ini menggambarkan bahwa kebanyakan

karyawan panen belum memiliki motivasi yang tinggi terhadap faktor motivasi ini, karena kurangnya pengetahuan karyawan panen atas kebijaksanaan perusahaan serta sistem pencatatan hasil kerja karyawan. Perusahaan bisa menyampaikan kebijakan terutama bagaimana sistem rekapitulasi hasil pekerjaan karyawan panen yang dikonversi menjadi pendapatannya.

b. *Quality Supervisor* (Pengawasan)

Tabel 5.15 Tingkat motivasi berdasarkan indikator pengawasan

Tingkat Motivasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Tinggi	34	85
Sedang	6	15
Rendah	0	0
Total	40	100

Sumber: Analisis data primer, 2014

Berdasarkan tabel 5.15 menunjukkan bahwa sejumlah 34 orang responden atau dengan persentase 85% memiliki motivasi yang tinggi akibat pengawasan yang dilakukan oleh pimpinannya baik mandor maupun asisten. Kemudian hanya 6 orang responden atau dengan persentase 15% memiliki tingkat motivasi yang sedang dan tidak ada satu orang pun responden yang tingkat motivasinya rendah. Hal ini menggambarkan bahwa pengawasan yang

dilakukan oleh pimpinan baik terpaksa maupun tidak terpaksa akan memotivasi karyawan panen untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu diperlukan pengawasan yang baik oleh asisten dan mandor agar pekerjaan dilakukan karyawan panen lebih maksimal lebih baik dari tingkat kuantitas maupun kualitas.

c. *Interpersonal Relation* (Hubungan Antar Pribadi)

Tabel 5.16 Tingkat motivasi berdasarkan indikator hubungan antar pribadi

Tingkat Motivasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Tinggi	30	75
Sedang	9	22,5
Rendah	1	2,5
Total	40	100

Sumber: Analisis data primer, 2014

Berdasarkan tabel 5.16 menunjukkan bahwa sejumlah 30 orang responden atau dengan persentase 75% memiliki motivasi yang tinggi akibat hubungan antar pribadi baik antara sesama karyawan panen maupun dengan pimpinannya. Kemudian 9 orang responden atau dengan persentase 22,5% memiliki tingkat motivasi yang sedang dan tidak ada satu orang pun responden yang tingkat motivasinya rendah. dan 1 orang responden atau dengan persentase 2,5% memiliki tingkat motivasi yang rendah. Secara garis besar persentase pada faktor motivasi ini menjelaskan bahwa hubungan sosial yang baik antara sesama karyawan panen maupun dengan pimpinannya akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih

baik. Meskipun ada sebagian kecil karyawan yang hubungan antar pribadinya dengan sesama karyawan dan pimpinan kurang baik sehingga mempengaruhi motivasinya. Hubungan antar pribadi ini bisa ditingkatkan dengan cara menjalan komunikasi yang baik antara karyawan dan pimpinan maupun antara karyawan dengan karyawan. Khusus untuk pimpinan seperti asisten dan mandor, dapat memberikan pujian atau pengakuan terhadap karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik untuk membangun komunikasi yang baik dan memberikan motivasi terhadap karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang rendah.

d. *Working Condition* (Kondisi Pekerjaan)

Tabel 5.17 Tingkat motivasi berdasarkan indikator kondisi pekerjaan

Tingkat Motivasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Tinggi	35	87,5
Sedang	5	12,5
Rendah	0	0
Total	40	100

Sumber: Analisis data primer, 2014

Berdasarkan tabel 5.17 menunjukkan bahwa sejumlah 35 orang responden atau dengan persentase 87,5% memiliki motivasi yang tinggi karena kondisi pekerjaan yang memadai. Kemudian hanya 5 orang responden atau dengan persentase 12,5% memiliki tingkat motivasi yang sedang dan tidak ada satu orang pun responden yang tingkat motivasinya rendah. Dengan tersedianya fasilitas kerja seperti dodos,

karung goni, gancu, dan angkong serta fasilitas keamanan 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.

e. *Wages* (Gaji)

Tabel 5.18 Tingkat motivasi berdasarkan indikator gaji

Tingkat Motivasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Tinggi	35	87,5
Sedang	5	12,5

Rendah	0	0
Total	40	100

Sumber: Analisis data primer, 2014

Berdasarkan tabel 5.18 menunjukkan bahwa sejumlah 35 orang responden atau dengan persentase 87,5% memiliki motivasi yang tinggi karena gaji dan bonus yang di berikan oleh perusahaan. Kemudian hanya 5 orang responden atau dengan persentase 12,5% memiliki tingkat motivasi yang sedang dan tidak ada satu orang pun responden yang tingkat motivasinya rendah. Gaji atau bonus merupakan imbalan yang karyawan dapatkan panen 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 pekerjaan 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.

Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas pada penelitian ini berdasarkan pada pengukuran basis yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebesar 925kg/hk. Berdasarkan hasil analisis terhadap rata-rata hasil panen dari setiap karyawan panen per harinya selama 3 bulan diperoleh rangkuman data sebagai berikut:

Tabel 5.19 Rangkuman pengukuran produktivitas

Kategori Produktivitas	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Lebih basis	40	100
Basis	0	0
Kurang basis	0	0
Total	40	100

Sumber: Analisis data sekunder, 2014

Berdasarkan tabel 5.19 menunjukkan bahwa sejumlah 40 orang responden atau dengan persentase 100% memiliki rata-rata produktivitas per hari yang telah melebihi basis yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu 925kg/hk. Hal ini menggambarkan bahwa produktivitas karyawan panen di Sukamara Estate PT Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk sudah tercapai, bahkan melebihi target yang di tetapkan oleh perusahaan sehingga produktivitas tinggi. Akan tetapi apabila diukur dari tingkat rata-rata produksi keseluruhan karyawan panen

sebesar 1.260kg/hk maka dapat dijelaskan bahwa sejumlah 21 orang responden atau dengan persentase 52,5% masih memiliki tingkat produktivitas yang masih dibawah rata-rata, sedangkan sejumlah 19 orang responden atau dengan persentase 47,5% berada di atas rata-rata tingkat produktivitas karyawan panen tersebut. Dengan memaksimalkan seluruh motivasi yang diukur dalam penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan panen sehingga berada diatas rata-rata tersebut.

Hasil Analisis

Dalam rangka menguji pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas karyawan panen di perkebunan kelapa sawit Sukamara Estate

(SKE) PT Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk maka digunakan analisis regresi linear berganda. Setelah dilakukan pengolahan data diperoleh hasil analisis sebagai berikut.

Tabel 5.20 Hasil analisis linear berganda

Variabel	Koefisien	T Hitung	Signifikan	Keputusan Terhadap H0
Kostanta	80,760	0,573	0,570	-
Motivasi intrinsik	16,195	3,530*	0,001	Ditolak
Motivasi ekstrinsik	6,089	1,769*	0,035	Ditolak
		α : 0,05		
		R ² : 0,660		
		F Hitung : 35,984*		

Sumber: Analisis data primer, 2014

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X₁, X₂) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R² 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 R² 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 5.20 diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,660 atau (66%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen

(motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) terhadap variabel dependen (produktivitas) sebesar 66%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) mampu menjelaskan sebesar 66% variasi variabel dependen (produktivitas). Sedangkan 34% sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain 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.

Analisis Penguji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Pada penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis H1 yaitu terdapat pengaruh yang positif antar motivasi ekstrinsik dan motivasi instrinsik dengan produktivitas. Adapun uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis uji F. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu

motivasi intrinsik, 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 5.20 sebagai berikut.

$$\alpha = 0,05 \quad F \text{ hitung} \\ = 35,984$$

$$\text{nilai signifikan} = 0,00 \quad F \text{ tabel} = \\ 3,328$$

$$H1 = \text{Sig} < \alpha \text{ atau } F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$$

$$H0 = \text{Sig} > \alpha \text{ atau } F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$$

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan ($\text{Sig} < 0,05$) antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan produktivitas ditunjukkan dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Kemudian dari uji F diperoleh F hitung = 35,984 > F tabel = 3,328, sehingga dapat disimpulkan nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Jadi H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya secara bersama baik motivasi intrinsik yang terdiri dari keberhasilan, pengakuan/penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan serta motivasi ekstrinsik yang terdiri dari kebijakan dan administrasi, hubungan antar pribadi, supervisi, kondisi pekerjaan, dan gaji memiliki pengaruh positif

terhadap produktivitas karyawan panen.

2. Hasil Uji Partial (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 5.20 sebagai berikut.

$$\alpha = 0,05$$

$$T \text{ tabel} = 1,699$$

$$T \text{ hitung } X1 = 3,350$$

$$T \text{ hitung } X2 = 1,769$$

$$H1 = T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$$

$$H0 = T \text{ hitung} < T \text{ tabel}$$

Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa:

- a. Uji T terhadap variabel motivasi intrinsik (X1) didapatkan nilai T hitung sebesar 3,350. T hitung lebih besar dari pada T tabel ($3,350 > 1,699$), maka secara parsial variabel motivasi intrinsik (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas (Y). Dengan kata lain motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan panen di perkebunan kelapa sawit Sukamara Estate PT Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk. Jadi H1 diterima sedangkan H0 ditolak.
- b. Uji T terhadap variabel motivasi ekstrinsik (X2) didapatkan nilai T hitung sebesar 1,769. T hitung lebih besar dari pada T tabel

(1,769 > 1,699), maka secara parsial variabel motivasi ekstrinsik (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas (Y). Dengan kata lain motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan panen di perkebunan kelapa sawit Sukamara Estate PT Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk. Jadi H1 diterima sedangkan H0 ditolak.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 5.20 hasil analisis linear berganda dihasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 80,760 + 16,195X1 + 6,089X2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 80,760; Jika motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) nilainya adalah 0, maka produktivitas (Y) adalah 80,760kg. Artinya meskipun karyawan panen ini tidak memiliki motivasi intrinsik dan ekstrinsik sedikit pun dalam dirinya maka karyawan panen tetap dapat menghasilkan produksi sebesar 80,760kg.
2. Koefisien regresi variabel motivasi intrinsik (X1) sebesar 16,195; Jika variabel independen lain nilainya tetap dan skor motivasi intrinsik mengalami kenaikan 1, maka produktivitas (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 16,195kg. Artinya apabila seorang karyawan panen mengalami peningkatan motivasi intrinsik yang terdiri dari keberhasilan, pengakuan/penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan sebanyak 1 skor maka produktivitasnya akan meningkat sebesar 16,195kg. 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 6,089; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan skor motivasi ekstrinsik mengalami kenaikan 1, maka produktivitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 6,089. Artinya apabila seorang karyawan panen mengalami peningkatan motivasi ekstrinsik yang terdiri dari kebijakan dan administrasi, hubungan antar pribadi, supervisi, kondisi pekerjaan, dan gaji sebanyak 1 skor maka produktivitasnya akan meningkat sebesar 6,089kg. 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 16,195 memiliki pengaruh lebih besar untuk meningkatkan produktivitas bila dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik (X2) dengan nilai koefisien regresi sebesar 6,089.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian untuk motivasi intrinsik dengan indikator keberhasilan, 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 meningkatkan nilai premi lebih

basis yang diperoleh karyawan panen, 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 untuk motivasi intrinsik dengan indikator pengembangan, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasinya di dominasi oleh tingkat sedang, oleh karena itu perlu perhatian khusus dalam memaksimalkan motivasi ini. Hal ini disebabkan kebanyakan karyawan panen belum memiliki motivasi yang tinggi untuk bisa mengembangkan diri karena kurangnya pelatihan yang dilakukan dari perusahaan. Kemudian karyawan panen juga kurang termotivasi untuk meningkatkan jenjang karir pekerjaannya karena merasa pendapatan sebagai karyawan panen sudah tinggi. Oleh karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan motivasi ini agar dapat memaksimalkan produktivitas karyawan dengan cara menawarkan promosi kenaikan jabatan terhadap karyawan yang memiliki prestasi tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian untuk motivasi ekstrinsik dengan indikator pengawasan, hubungan antar pribadi, 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 lebih meningkatkan pengawasan yang dilakukan mandor dan asisten, meningkatkan komunikasi antar karyawan serta pimpinan dengan karyawan, meningkatkan fasilitas kerja berupa pengembangan alat panen serta meningkatkan kualitas APD, dan mengambil kebijakan untuk meningkatkan nilai premi karyawan panen. Sedangkan untuk motivasi

ekstrinsik dengan indikator kebijakan dan administrasi, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasinya di dominasi oleh tingkat sedang. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengetahuan karyawan panen atas kebijaksanaan perusahaan serta sistem pencatatan hasil kerja karyawan. Kemudian hal lain yang berkaitan dengan tidak maksimalnya motivasi karyawan di sebabkan karena promosi kenaikan jabatan jarang diberikan. Oleh karena itu peran perusahaan untuk terbuka dalam kebijaksanaan sangat diperlukan. Selain itu perusahaan juga harus mau mendengarkan dan menerima masukan dan pendapat dari karyawan panen berkaitan dengan kebijaksanaan tersebut.

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. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh dominan dari pada motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas karyawan panen di perkebunan kelapa sawit.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, Ibriati Kartika. 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia Tbk Cabang Makassar*. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. 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.
- Azwar, Saifuddin. 1999. *Reliabilitas dan Validitas: Seri Pengukuran Psikologi*. Sigma Alpha. Yogyakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2004. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Damayanti, Retno. 2005. *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Bening Natural Furniture di Semarang*. UNNES. Semarang.
- Direktorat Jendral Perkebunan. 2012. <http://www.ditjenbun.go.id>. Diakses tanggal 11 Februari 2014.
- Fauzi, Y., Y.E. Widyastuti, I. Satyawibawa, dan R. Hartono. 2008. *Kelapa Sawit: Budidaya Pemanfaatan Hasil dan Limbah Analisis Usaha dan Pemasaran Edisi Revisi*. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-3*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Herjanto, E. 2007. *Manajemen Operasi*. Grasindo. Jakarta.
- Lubis, A.U. 1992. *Kelapa Sawit (Elaeis guineensis jacq.) di Indonesia*. Pusat Penelitian Perkebunan Marihat-Bandar Kuala. Sumatera Utara.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*. ANDI. Yogyakarta.
- Maryoto, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Marzuki. 2000. *Metodologi Riset*. BPFE – UII. Yogyakarta.
- Maulani, Reyna. 2005. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan Persepsi Karyawan pada Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Barat*. Universitas Widyatama. Bandung.
- Mubyarto, 1993. *Tanah dan Tenaga Kerja Perkebunan Kajian Sosial Ekonomi Pertanian*. LP3S. Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari dan Kartini Handari. 1992. *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Pahan, Iyung, 2008. *Manajemen Agribisnis dari Hulu hingga Hilir*. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Pusat Penelitian Kelapa Sawit. 2007. *Budidaya Kelapa Sawit*. Pusat Penelitian Kelapa Sawit. Medan.
- Raiser. 2004. *Tesis: Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai Eselon III dan IV Pada Kantor/Dinas Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu*. UPP. Riau.
- Ravianto, J. 1986. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Siup. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Edisi 8*. Prentice Hall. Jakarta.

Singarimbun, Masri, dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.

Sugiyono. 2007. *Statiska Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sukarna. 1993. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Penerbit 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.

Syarif, Rusli. 1991. *Produktivitas*. Angkasa. Bandung

T. Hani, Handoko. 2002. *Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.