

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PEMUPUKAN DI AFDELING 4 PT .TEBO INDAH PERKEBUNAN
AGRO INVESTAMA TEBO – JAMBI**

Nidya Herdyanitami Putri¹, Nila Ratna Juita. A², Tri Endar Suswatiningsih²

¹Mahasiswa fakultas Pertanian INSTIPER

²Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

ABSTRAK

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pemupukan ini dilaksanakan di PT .Tebo Indah tepatnya di Afdeling 4 ,Teluk Pandak Estate ,Kecamatan Tebo Tengah ,Kabupaten Tebo,Propinsi Jambi. Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui kinerja karyawan, mengetahui motivasi kerja karyawan, Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode dasar yang digunakan adalah deskriptif analisis dengan jalan melalui wawancara dan data dari perusahaan, kemudian disusun, dijelaskan dan di analisis. Metode penelitian ini secara probability sampling dengan metode acak sederhana (*simple random sampling*) ini mengambil 40 sampel karyawan pemupukan. Metode analisa yang digunakan adalah uji Chi Square. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja faktor internal di Afdeling 4, PT.Tebo indah berpengaruh nyata. Sedagkan dari hasil chi square motivasi kerja faktor internal berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan dengan indikator pengalaman kerja memberikan pengaruh sekitar 60,82 % sedangkan indikator usia dan pendidikan tidak berpengaruh nyata. Sedangkan motivasi kerja faktor eksternal untuk indikator lingkungan kerja, pelatihan ,premi dan gaji tidak berpengaruh nyata .

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kelapa sawit (*E.guineensis*) diusahakan secara komersial di Afrika, Amerika Selatan, serta beberapa daerah lain yang skala yang lebih kecil. Tanaman kelapa sawit berasal dari Afrika dan Amerika Selatan, tepatnya brasilia. Tanaman ini dapat ditemukan tumbuh liar di sepanjang tepi sungai. Kelapa sawit yang termasuk dalam sub famili *Cocoideae* merupakan tanaman asli Amerika Selatan, termaksud spesies *E.oleifera* dan *E. odora*. Walaupun demikian, salah satu subfamili *Cocoideae* adalah tanaman asli afrika. Zeven (1965) memastikan asal *E.guineensis* berdasarkan hasil deskripsi para ahli botani sebelumnya dan para penjelajah di benua Afrika. Nama-nama kelapa sawit dalam bahasa daerah di kedua sisi lautan atlantik mengacu pada nama Afrika.

Kelapa sawit pertama kali di introduksikan ke Indonesia oleh pemerintah colonial belanda pada tahun 1848, tepatnya di kebun raya bogor . pada saat ini, perkembangan perkebunan kelapa sawit telah

berkembang lebih jauh sejalan dengan kebutuhan dunia akan minyak nabati dan produk *industry oleochemical*. produk minyak sawit merupakan komponen penting dalam perdagangan minyak nabati dunia. berbagai jenis minyak nabati dan lemak yang di pasarandunia mempunyai sifat yang dapat saling menggantikan (barang substitusi). Oleh karenanya ,penawaran dan permintaan produk kelapa sawit harus dibicarakan dalam konteks ekonomi minyak nabati dan lemak dunia .

Penawaran dan permintaan produk kelapa sawit sendiri mulai meningkat ,kondisi konsumsi domestic yang tinggi merupakan salah satu faktor pendorong untuk meningkatkan produktivitas.

Permintaan konsumsi minyak makan dunia terus meningkat karena dipengaruhi oleh pertambahan penduduk dan pertumbuhan GDP per kapita penduduk dunia yang juga semakin meningkat .kebutuhan minyak goreng ini sebenarnya dapat dipenuhi dari produksi minyak dan lemak nabati dalam negri yang di olah dari bahan minyak kelapa

sawit serta 16 jenis minyak dan lemak nabati lainnya.

Konsumsi minyak goreng sebagai sumber klaori bangsa Indonesia baru mencapai sekitar 18% .padahal jumlah ideal yang diperlukan untuk menjaga keseimbangan pangan yang dipolakan dalam pola pangan harapan (PPH) sekitar 20%-30% .berdasarkan kondisi ini permintaan minyak goreng eks-minyak kelapa sawit untuk memenuhi kebutuhan ekspor maupun dalam negri diperkirakan akan terus meningkat .untuk memenuhi kebutuhan industry pengolahan minyak kelapa sawit dalam negri saja diperlukan lebih kurang 12,17 juta ton minyak kelapa sawit .

Dukungan pemerintah Indonesia mulai dirasakan oleh para pengusaha perkebunan dengan diberikannya kesempatan kepada para pemilik pabrik minyak goreng untuk melakukan diversifikasi pembukaan kebun kelapa sawit untuk memenuhi kebutuhan bahan bakunya .kelapa sawit ditetapkan oleh depatemen pertanian menjadi komoditas yang perkembangannya dipercepat serta diberikan paket kredit likuiditas oleh bank Indonesia kepada perkebunan besar swasta nasional (PBSN) maupun perkebunan inti rakyat (PIR).

Mengembangkan perkebunan kelapa sawit memerlukan dana investasi yang besar dan bersifat jangka panjang hal ini merupakan salah satu faktor penghambat dalam upaya meningkatkan produksi minyak kelapa sawit dunia. Negara-negara Afrika yang mempunyai prospek baik dari segi iklim, luas lahan serta tenaga kerja yang tersedia seperti Nigeria, Pantai Gading, Kamerun, Zaire, dan Ghana, ternyata belum dapat mengembangkan dan meninggalkan produksinya karena kesulitan pendanaan investasi.

Penanaman modal asing belum memberikan penyelsaian yang terbaik karena adanya ketidak stabilan politis di negara-negara tersebut, sementara bisnis ini merupakan bisnis jangka panjang dengan siklus produksi 30 tahunan. (Pahan, 2011)

Keberadaan perusahaan sangat penting bagi perkembangan perekonomian pada suatu negara sebagai salah satu sarana bagi kehidupan masyarakatnya. Adapun di dalam

aktivitas perusahaan terdapat suatu kumpulan atau dapat dikatakan kerja sama antara faktor - faktor produksi untuk menciptakan barang dan jasa yang dapat diterima dan digunakan oleh masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya. Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai tingkat maksimal. Keuntungan itu bisa diperoleh salah satunya jika perusahaan tersebut ditangani oleh suatu manajemen yang bagus. Disamping itu, kualitas sumber manusianya juga sangat memerlukan suatu keberhasilan perusahaan. Apabila didalam perusahaan tersebut terdapat sumber daya manusia yang handal maka kinerja karyawannya akan tinggi dan hasil outputnya juga akan maksimal.

Motivasi merupakan suatu salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Atau diartikan sebagai faktor -faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motivasi dikelompokkan menjadi dua kategori umum yang sifatnya dikotomis, yaitu motivasi sebagai dorongan internal dan eksternal. Pemberian motivasi itu sangat dianjurkan dalam suatu perusahaan karena dengan adanya pemberian motivasi yang baik kepada seluruh karyawan maka prestasi kerja dan produktivitas akan meningkat. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi), yang mampu menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai organisasi perusahaannya, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. (Sutrisno, 2009)

Kinerja (*performance*) merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas. Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang

didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Banyak aspek yang mempengaruhi keberhasilan suatu kinerja seperti kejelasan peran, tingkat kompetensi, keadaan lingkungan, dan faktor lainnya seperti nilai dan budaya, imbalan dan penghargaan. Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berpendapat bahwa faktor pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan sangat diperlukan untuk mendukung suatu kinerja. Pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan merupakan kompetensi yang bersifat superfisial, yaitu karakter mendasar dari seseorang untuk mampu menunjukkan kinerja yang efektif atau superior di dalam pekerjaan dan tugasnya. (Handoko, 1998)

METODE PENELITIAN

Metode Dasar

Metode dasar dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu penelitian yang berusaha untuk memecahkan masalah yang ada sekarang berdasarkan sumber-sumber dimana data dikumpulkan, disusun, dianalisis dan dijelaskan. Penelitian ini diambil dengan menggunakan studi kasus di perusahaan perkebunan kelapa sawit. (Purwanto, 2011)

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data meliputi :

1. Observasi
Pengamatan langsung ke lokasi penelitian untuk memperoleh data yang menunjang penelitian.
2. Wawancara
Teknik wawancara yang dimaksud di dalam penelitian ini ialah pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab secara langsung dengan responden dengan bantuan daftar pertanyaan (kuesioner).
3. Studi pustaka
Menggunakan literatur kepustakaan sebagai penunjang dan landasan dari masalah yang diteliti selain itu juga untuk memperoleh data sekunder.

Metode Penentuan Sampel

Pemilihan sampel karyawan, khususnya karyawan pemupukan, dengan menggunakan probability sampling yaitu cara pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk diambil kepada setiap elemen populasi. Dengan teknik semacam ini maka terpilihnya individu untuk menjadi sampel benar-benar atas dasar faktor kesempatan, dalam arti memiliki kesempatan yang sama. Kemudian diambil sampel sebanyak 40 orang karyawan pemupukan Afdeling 4 PT. Tebo Indah.

Jenis Data Yang di Ambil

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti atau responden yang sedang diteliti melalui, wawancara dalam bentuk kuesioner, pencatatan dan observasi yang di ditujukan kepada responden, yaitu karyawan bagian pemupukan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari karyawan pemupukan. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki perusahaan perkebunan kelapa sawit.

Pembatasan Masalah

Penelitian ini menitikberatkan pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, Batasan masalah ini hanya ditujukan pada apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan di perusahaan perkebunan kelapa sawit. Dengan indikator adanya faktor internal seperti : usia, pengalaman kerja, tingkat pendidikan. Sedangkan faktor eksternal seperti: lingkungan kerja, pelatihan, gaji, premi, tunjangan.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan perkebunan kelapa sawit dengan objek penelitian yaitu karyawan pemupukan yang bekerja di perusahaan perkebunan kelapa sawit.

Konseptualisasi Dan Pengukuran Variabel

Konseptualisasi yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah untuk memudahkan dalam pengukuran dan

pengumpulan data, dan informasi dari karyawan pemupukan di perusahaan perkebunan kelapa sawit. Adapun konseptualisasi dan pengukuran variabel dibagi dalam dua bagian yaitu :

1. Pengukuran Motivasi yang meliputi :

a. Faktor Internal, meliputi :

1) Usia adalah batas usia yang dapat dilihat pada usia produktif karyawan. Skala pengukuran terbagi dalam tiga kategori yaitu muda (22-30 tahun), dewasa (31-39 tahun), dan tua (40-48 tahun keatas). Diukur dalam satuan tahun.

2) Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh karyawan pemupukan Diukur dengan masa kerja dalam tahun.

3) Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan yang pernah dicapai secara formal, diukur dalam satuan tahun

a) Lulus Tingkat Sekolah Dasar (SD)

b) Lulus Tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP)

c) Lulus Tingkat Sekolah Menengah Atas

b. Faktor Eksternal :

1) Gaji adalah suatu bentuk balas jasa maupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada karyawan pemupukan atas jasa dan hasil kerjanya. Diukur dalam satuan Rp/bulan.

2) Premi adalah sejumlah uang yang harus dibayarkan setiap bulannya sebagai kewajiban dari tertanggung atas bersedianya menerima pekerjaan tambahan yang diberikan.

3) Pelatihan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan,

keterampilan, dan penyesuaian sikap karyawan pemupukan terhadap tugas-tugas yang ditangani. Diukur pernah tidaknya karyawan melakukan pelatihan.

4) Lingkungan kerja meliputi penyediaan peralatan K3 dan penerapan K3/ APD Diukur menggunakan skala likert 1-3 dimana Baik (B) = 3, Cukup Baik (CB) = 2, Kurang Baik (KB) = 1 berdasarkan kuisisioner terlampir

2. Pengukuran Kinerja yang meliputi :

a. Kuantitas kinerja karyawan dapat di ukur dengan menggunakan norma prestasi penabur 2- 3.5 Ha/HK atau 400 -500 kg/HK tergantung dari dosis pupuk per pokok dan topografi tanah

b. Kualitas kinerja karyawan meliputi :

1) Disiplin meliputi kepatuhan karyawan pemupukan pada jam kerja ,taat pada peraturan dan tata tertib yang telah di tetapkan dan kepatuhan karyawan pemupukan pada perintah dari atasan. menggunakan skala likert ,jadi apabila karyawan pemupukan patuh pada jam kerja, taat pada peraturan dan tata tertib yang telah di tetapkan dan kepatuhan karyawan pemupukan pada perintah dari atasan maka karyawan tersebut dianggap baik (B) . Apabila karyawan pemupukan patuhan pada jam kerja ,taat pada peraturan dan tata tertib yang telah di tetapkan , tetapi karyawan pemupukan tidak patuh pada perintah dari atasan di anggap cukup baik (CB) . Apabila karyawan pemupukan patuhan pada jam kerja ,tidak taat pada peraturan dan tata tertib yang

- telah di tetapkan serta tidak patuh pada perintah dari atasan di anggap kurang baik (KB) berdasarkan kuisisioner terlampir
- 2) Prestasi kerja meliputi kualitas pekerjaan yang dilakukan sesuai SOP perusahaan, tepat sasaran ,sesuai dengan norma yang ditetapkan. menggunakan skala likert pekerjaan yang dilakukan sesuai SOP perusahaan, tepat sasaran ,sesuai dengan norma yang ditetapkan dianggap baik (B), pekerjaan yang dilakukan sesuai SOP perusahaan, tepat sasaran ,tetapi tidak sesuai dengan norma yang ditetapkan dianggap cukup baik (CB). pekerjaan yang dilakukan sesuai SOP perusahaan, tidak tepat sasaran dan tidak sesuai dengan norma yang ditetapkan dianggap kurang baik (KB). berdasarkan kuisisioner terlampir
 - 3) Ketelitian meliputi karyawan pemupukan melakukan pekerjaan dengan benar (menabur pupuk pada piringan , tepat jenisnya, tepat dosisnya) dan tugas yang dilaksanakan hasilnya baik dan mencapai target . menggunakan skala likert karyawan pemupukan melakukan pekerjaan dengan benar (menabur pupuk pada piringan , tepat jenisnya, tepat dosisnya) dan tugas yang dilaksanakan hasilnya baik dan mencapai target dikategorikan baik (B), karyawan pemupukan melakukan pekerjaan dengan benar (menabur pupuk pada piringan , tepat jenisnya, tepat dosisnya) dan tugas yang dilaksanakan hasilnya baik dan tetapi tidak mencapai target di kategorikan Cukup baik (CB). karyawan pemupukan melakukan pekerjaan dengan benar (menabur pupuk pada piringan , tepat jenisnya, tepat dosisnya) dan tugas yang dilaksanakan hasilnya tidak baik dan tidak mencapai target di kategorikan kurang baik (KB) berdasarkan kuisisioner terlampir
 - 4) Tanggung jawab meliputi mengerjakan tugas dengan sebaik –baiknya , tugas tambahan dapat diselesaikan dengan baik , jujur dan bertanggung jawab menyelesaikan tugas. menggunakan skala likert mengerjakan tugas dengan sebaik –baiknya , tugas tambahan dapat diselesaikan dengan baik , jujur dan bertanggung jawab menyelesaikan tugas di kategorikan baik (B). mengerjakan tugas dengan sebaik –baiknya , tugas tambahan dapat diselesaikan dengan baik ,tidak jujur dan tidak bertanggung jawab dikategorikan cukup baik (CB), mengerjakan tugas dengan sebaik –baiknya , tugas tambahan tidak dapat diselesaikan dengan baik , tidak jujur dan tidak bertanggung jawab menyelesaikan tugas menyelesaikan tugas di kategorikan kurang baik (KB) berdasarkan kuisisioner terlampir
 - 5) Semangat kerja meliputi kesedian untuk bekerja, kedisiplinan terhadap peraturan , kedisiplinan terhadap intruksi pemimpin dan kepuasan dalam bekerja . menggunakan skala likert kesedian untuk bekerja, kedisiplinan terhadap peraturan , kedisiplinan terhadap intruksi

pemimpin dan kepuasan dalam bekerja di kategorikan baik(B), kesedian untuk bekerja, kedisiplinan terhadap peraturan ,tidak disiplin terhadap intruksi pemimpin dan kepuasan dalam bekerja dikategorikan cukup baik(CB), kesedian untuk bekerja, tidak disiplin terhadap peraturan dan tidak disiplin terhadap intruksi pemimpin dan kepuasan dalam bekerja di kategorikan kurang baik (KB) berdasarkan kuisisioner terlampir.

Metode Analisis Data

Data yang di peroleh dari kegiatan dilapangan oleh peneliti dianalisis menggunakan analisis kuantitatif kualitatif.

1. Analisis Kualitatif yaitu data sekunder yang berupa teori, digunakan untuk mendeskripsikan Motivasi kerja dan kinerja karyawan di perusahaan perkebunan kelapa sawit serta pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang

terjadi di bagian pemupukan , sesuai dengan informasi yang diperoleh dari responden atau informasi melalui kuesioner (Anonim, 2013).

2. Analisis Kuantitatif yaitu metode yang mengutamakan bahan keterangan dengan angka sebagai gejala yang diteliti dapat diukur dengan menggunakan skala, indeks, tabel, rumus dan sebagainya (Anonim,2013).
3. Skala likert yaitu suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala Likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Biasanya disediakan lima pilihan skala dengan format seperti: Sangat tidak setuju, Tidak setuju, Netral, Setuju, Sangat setuju (Aprilia, 2013).

Rumus yang digunakan :

$$\frac{\text{Jumlah pertanyaan} \times \text{kategori (baik, cukup baik, kurang baik)} - \text{jumlah pertanyaan}}{\text{kategori (baik, cukup baik, kurang baik)}}$$

- Untuk menentukan skor pada variabel faktor eksternal pada setiap indikator dengan menggunakan skala likert yaitu :
Lingkungan kerja
 $3 \times 3 - 3 = 9 - 3 = 6 : 3 = 2$
Jumlah interval (jarak) yaitu 2
8-9 = (Baik)
6-7 = (Cukup Baik)
4-5 = (Kurang Baik)
Keterangan
3 yaitu pertanyaan yang akan diberikan oleh responden
3 yaitu kategori dalam menentukan suatu pertanyaan dalam menggunakan skala likert
Selanjutnya variabel faktor eksternal dikategorikan menjadi 3 yaitu : baik, kurang baik, cukup baik.

a. Faktor eksternal dikategorikan baik (skor 8-9) jika, karyawan menggunakan APD secara lengkap yaitu topi, masker,clemet,sarung tangan dan sepatu boot dan sesuai dengan standart (APD yang di gunakan dalam kondisi baik) , dilakukan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.

Nilai rata-rata skor baik : 8-9

b. Faktor eksternal dikategorikan cukup baik (skor 6-7) jika, karyawan yang menggunakan APD secara lengkap yaitu topi, masker,clemet,sarung tangan dan sepatu boot tetapi tidak sesuai dengan standart keamanan (APD yang digunakan kondisinya sudah

tidak layak), dan pekerja melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan .

Nilai rata-rata skor cukup baik : 6-7

- c. Faktor eksternal dikategorikan kurang baik (skor 4-5) jika, karyawan tidak menggunakan APD yaitu topi, masker,clemet,sarung tangan dan sepatu boot, alat kerja tidak berfungsi dengan baik dan pekerja melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.

Nilai rata-rata skor kurang baik : 4-5

- Untuk menentukan skor pada variabel kinerja karyawan pada setiap indikator dengan menggunakan skala likert yaitu :
Untuk Disiplin Kerja
 $5 \times 3 - 5 = 15 - 5 = 10 : 3 = 3,33$
Jadi interval (jarak) yaitu 3
13 - 15 (Baik)
10 -12 (Cukup Baik)
7 -9 (Kurang Baik)
Keterangan :
5 yaitu pertanyaan yang akan diberikan oleh responden
3 yaitu kategori dalam menentukan suatu pertanyaan dalam menggunakan skala likert
Prestasi kerja
 $4 \times 3 - 4 = 12 - 4 = 8 : 3 = 2,66 (3)$
Jadi interval (jarak) yaitu 3
9- 12 = (Baik)
5- 8 = (cukup baik)
1- 4 = (kurang baik)
Keterangan
4 yaitu pertanyaan yang akan diberikan oleh responden
3 yaitu kategori dalam menentukan suatu pertanyaan dalam menggunakan skala likert
Ketelitian kinerja karyawan
 $3 \times 3 - 3 = 9 - 3 = 6 : 3 = 2$
Jadi interval (jarak) yaitu 2
8 - 9 = (baik)
6 - 7 = (cukup baik)

4 - 5 = (Kurang Baik)

3 yaitu pertanyaan yang akan di berikan oleh responden

3 yaitu kategori dalam menentukan surat pertanyaan dalam menggunakan skala likert

Tanggung jawab kinerja karyawan

$4 \times 3 - 4 = 12 - 4 = 8 : 3 = 2,66 (3)$

Jadi interval (jarak) yaitu 3

9- 12 = (Baik)

5- 8 = (cukup baik)

1- 4 = (kurang baik)

Keterangan

4 yaitu pertanyaan yang akan diberikan oleh responden

3 yaitu kategori dalam menentukan suatu pertanyaan dalam menggunakan skala likert

Semangat kerja kinerja karyawan

$4 \times 3 - 4 = 12 - 4 = 8 : 3 = 2,66 (3)$

Jadi interval (jarak) yaitu 3

9- 12 = (Baik)

5- 8 = (cukup baik)

1- 4 = (kurang baik)

Keterangan

4 yaitu pertanyaan yang akan diberikan oleh responden

3 yaitu kategori dalam menentukan suatu pertanyaan dalam menggunakan skala likert

Selanjutnya variabel kinerja karyawan dikategorikan menjadi 3 yaitu : baik, cukup baik dan kurang baik.

- a. Kinerja karyawan dikategorikan baik (skor 48 - 60) jika,karyawan pemupukan disiplin terhadap kepatuhan jam kerja tinggi (disiplin),pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan SOP perusahaan (prestasi kerja) , karyawan pemupukan melakuakan pekerjaan penaburan pupuk pada piringan secara bener dan mencapai target (ketelitian) , karyawan jujur dan bertanggung jawab melaksanakan tugas(tanggung jawab) , dan semangat bekerja dan kediplinan terhadap peraturan (semangat Kerja)
Nilai rata-rata skor baik : 13 - 15

9 – 12	1 – 4
8 – 9	4 – 5
9 – 12	1 – 4
<u>9 – 12</u>	<u>1 – 4</u>
+	+
48– 60	14 –
	26

b. Kinerja karyawan dikategorikan cukup baik (skor 31 - 43) jika,karyawan pemupukan disiplin terhadap kepatuhan jam kerja tinggi (disiplin),pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan SOP perusahaan (prestasi kerja) , karyawan pemupukan melakuakan pekerjaan penaburan pupuk pada piringan secara bener dan mencapai target (ketelitian) , karyawan jujur dan bertanggung jawab melaksanakan tugas(tanggung jawab) , dan semangat bekerja dan kediplinan terhadap peraturan (semangat Kerja) Tetapi di laksanakan tidak sesuai dengan standar (SOP) yang di tetapkan perusahaan
 Nilai rata-rata cukup baik :10 – 12

5 – 8
6 – 7
5 – 8
<u>5 – 8</u> +
31 – 43

c. Kinerja karyawan dikategorikan kurang baik (skor 14-26). jika,karyawan pemupukan tida disiplin terhadap kepatuhan jam kerja tinggi (disiplin),pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan SOP perusahaan (prestasi kerja) , karyawan pemupukan melakuakan pekerjaan penaburan pupuk tidak pada piringan secara bener dan mencapai target (ketelitian) , karyawan tidak jujur dan tidak bertanggung jawab melaksanakan tugas(tanggung jawab) , dan tidak semangat bekerja dan kediplinan terhadap peraturan (semangat Kerja)
 Nilai rata-rata kurang baik : 7- 9

4. Uji chi square atau chi kuadrat X^2 adalah pengujian mengenai perbandingan antara frekuensi observasi yang benar – benar terjadi/actual dengan frekuensi harapan/ekspektasi. Pada penelitian ini, uji yang digunakan adalah dengan menggunakan uji chi square atau chi kuadrat X^2 digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan yang terjadi di bagian pemupukan (Alfattah, 2013).

Rumus yang digunakan adalah :

$$X^2 = \left[\frac{\sum (fo - fe)^2}{fe} \right]$$

Keterangan :

X^2 = Nilai chi kuadrat

Fe = Frekuensi yang diharapkan

$$\left[\frac{(\text{Total baris}) - (\text{Total kolom})}{\text{Total Keseluruhan}} \right]$$

Fo = Frekuensi yang diperoleh/diamati

Rumusan :

H_0 =Diduga motivasi kerja tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan dibagian pemupukan .

H_a = Diduga motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan dibagian pemupukan .

Jika X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, Motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan dibagian pemupukan . Tetapi X^2 hitung lebih kecil dari X^2 tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi, motivasi kerja tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di bagian pemupukan.

HASIL PENELITIAN

Faktor Internal

1. Usia

Usia karyawan pemupukan yang berada di Teluk Pandak Estate

berkisar antara 22- 46 tahun. Berikut merupakan data usia karyawan pemupukan .

Tabel 1 : Usia Sampel Karyawan Pemupukan Afdeling 4 PT.Tebo Indah .

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
22-30	17	42.5
31-39	17	42.5
40-48	6	15
Jumlah	40	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pemupukan di Teluk Pandak Estate berkisar antara 22-39 tahun. Usia merupakan salah satu faktor internal dari motivasi kerja yang dapat menentukan keberhasilan dalam melakukan pekerjaan pemupukan karena usia berpengaruh terhadap

pola pikir dan kemampuan fisik untuk bekerja

2. Pendidikan

Pendidikan karyawan pemupukan yang berada di teluk pandak estate berkisar dari SD,SMP dan SMA . Berikut merupakan data pendidikan karyawan pemupukan.

Tabel 2 : Pendidikan sampel karyawan pemupukan afdeling 4 PT.Tebo Indah

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SD	28	70
SMP	11	27,5
SMA	1	2,5
Jumlah	40	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pemupukan berpendidikan SD 70 % , SMP 27,5 % ,SMA 2.5%

Karyawan sebagian besar berasal dari keluarga yang tidak mampu dan kehidupan perekonomian mereka yang tidak mencukupi atau kurang baik sehingga mereka tidak dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi.

Pendidikan sangat penting karena dapat mempengaruhi pola

pikir para pekerja sehingga pekerja dapat mengerti perintah atasan dan mengerti teknik dalam pekerjaan

Pendidikan adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan dapat mempengaruhi cara berpikir dalam menghadapi pekerjaan, menerima latihan kerja dan juga cara

menghindari kecelakaan kerja, tersirat pula tujuan dari intervensi pendidikan adalah memotivasi dan memampukan pekerja untuk mengambil tindakan yang efektif dalam meningkatkan kondisi kerja.

3. Pengalaman kerja

Hasil analisis pengalaman kerja di Teluk Pandak Estate adalah sebagai berikut .

Tabel 3 : Pengalaman kerja Sampel Karyawan Pemupukan afdeling 4 PT.Tebo Indah

Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< sd 1 tahun	5	12,5
>1 tahun	35	87,5
Jumlah	40	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pemupukan sudah bekerja lebih dari 1 tahun sebanyak 87,5 % sedangkan yang baru bekerja kurang dari sampai dengan 1 tahun hanya sebanyak 12,5 % .

Minimalnya lama bekerja menunjukkan bahwa semakin lama karyawan bekerja maka karyawan akan lebih banyak mengetahui pekerjaan yang baik ,memiliki kemampuan jasmani,memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan dirinya sendiri dalam bekerja .

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena

keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.(Manulang, 1984)

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar,gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda,dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya dan bekerja dengan tenang .

Faktor Eksternal

1. Lingkungan Kerja

Hasil analisis Lingkungan kerja di Teluk Pandak Estate adalah sebagai berikut :

Tabel 4 : Lingkungan Kerja

Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Baik (8-9)	1	2.5
Cukup Baik (6-7)	8	20
Kurang Baik (4-5)	31	77.5
Jumlah	40	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang di kategorikan kurang baik, yaitu 77,5%, cukup baik 20 % dan baik 2.5 % .

Lingkungan kerja yang di kategorikan baik (B) apabila karyawan menggunakan APD secara lengkap yaitu topi, masker,clemet,sarung tangan dan sepatu boot

dan sesuai dengan standart (APD yang di gunakan dalam kondisi baik) , dilakukan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.

Lingkungan Kerja dikategorikan cukup baik (CB) jika, karyawan yang menggunakan APD secara lengkap yaitu topi, masker,clemet,sarung tangan dan sepatu boot tapi tidak sesuai dengan standart keamanan

(APD yang digunakan kondisinya sudah tidak layak), dan pekerja melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan .

Lingkungan kerja dikategorikan kurang baik (KB) jika karyawan tidak menggunakan APD yaitu topi, masker, clemet, sarung tangan dan sepatu boot, alat kerja tidak berfungsi dengan baik dan pekerja melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.

Dari analisis hasil lingkungan kerja yang di kategorikan kurang baik paling tinggi yaitu sebesar 77,5 % Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mampu memberikan kenyamanan kerja yang mana meliputi ketidaktersediaan Alat pelindung diri (APD) dan kurangnya penerapan alat pelindung diri (APD) oleh karyawan pemupukan dalam melakukan pekerjaan.

Seharusnya alat pelindung diri (APD) disediakan oleh perusahaan tetapi pada bagian karyawan pemupukan tidak di sediakan alat pelindung diri , dan karyawan pemupukan harus membeli alat pelindung diri (APD) sendiri dari biaya pribadi .

Dalam penelitian ini lingkungan kerja yang di maksud adalah ketersediaan alat pelindung diri (APD) dan penerapan alat pelindung diri (APD)

2. Pelatihan kerja

Dari hasil analisis data primer seluruh karyawan pemupukan pernah mendapatkan pelatihan kerja dari perusahaan

Pelatihan kerja adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab.

Perusahaan memberikan pelatihan kerja agar karyawan pemupukan lebih terampil dan menguasai teknik teknik dalam pelaksanaan pemupukan sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, dan mencapai target yang telah di tentukan .

Pelatihan kerja yang di berikan kepada karyawan pemupukan adalah teknis- teknik pekerjaan dalam pemupukan, pelatihan di berikan kepada seluruh karyawan pemupukan

ketika awal masuk dan mengawali pekerjaan pemupukan .

Pelatihan kerja berbentuk praktek teknis pekerjaan pemupukan yang di berikan oleh mandor dan asisten .

Dengan adanya pelatihan kerja karyawan pemupukan lebih baik dalam teknik pemupukan sehingga pekerja dapat mengerjakan dengan baik dan perusahaan dapat mencapai target yang di tentukan dan pupuk di aplikasikan dengan baik .

3. Gaji

Dari hasil analisis data primer seluruh karyawan pemupukan mendapatkan gaji sebesar Rp. 68.400 / Hari dan . tidak ada perbedaan gaji antara karyawan , apabila ada perbedaan maka akan menimbulkan kesenjangan sosial antara karyawan pemupukan .

Gaji adalah balas jasa yang di bayar secara periodik kepada karyawan .dan gaji merupakan salah satu unsur penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan .

Dengan pemberian gaji yang sesuai di harapkan karyawan termotivasi sehingga meningkatkan kinerja nya dalam bekerja .

4. Premi

Dari hasil analisis data primer seluruh karyawan pemupukan mendapatkan premi sebesar Rp. 1500 / hari ,tidak ada perbedaan dalam pemberian premi kepada seluruh karyawan pemupukan .

Premi adalah sejumlah uang yang harus di bayarkan setiap bulannya sebagai kewajiban dari tanggung jawab atas kesediaan menerima pekerjaan tambahan yang di berikan, dengan pemberian premi di harapkan karyawan menyelesaikan target pekerjaan sesuai waktu yang telah di tentukan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rincian hasil analisis Kinerja Karyawan per indikator sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan berdasarkan indikator disiplin

Tabel 5 : Kinerja Karyawan berdasarkan indikator Disiplin

Kategori	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Baik (13 – 15)	38	95
Cukup Baik (10 - 12)	2	5
Kurang Baik (7 - 9)	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan berdasarkan indikator Disiplin yang dikategorikan baik, yaitu 95% dan penilaian cukup baik yaitu 5% .

Karyawan di kategorikan baik (B) apabila karyawan pemupukan patuh pada jam kerja, taat pada peraturan dan tata tertib yang telah di tetapkan dan kepatuhan karyawan pemupukan pada perintah dari atasan.

Karyawan di kategorikan cukup baik (CB) apabila karyawan pemupukan patuhan pada jam kerja ,taat pada peraturan dan tata tertib yang telah di tetapkan , tetapi karyawan pemupukan tidak patuh pada perintah dari atasan.

Karyawan di kategorikan kurang baik (KB) apabila karyawan pemupukan patuhan pada jam kerja ,tidak taat pada peraturan dan tata tertib yang telah di tetapkan serta tidak patuh pada perintah dari atasan .

Dari hasil analisis data yang masuk dalam kategori baik paling besar yaitu 95 %

berarti Hal ini menunjukkan bahwa Pemimpin mampu membangun kedisiplinan pada karyawan pemupukan dan mampu membuat karyawan pemupukan taat pada jam kerja, taat pada peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan dan membuat karyawan pemupukan patuh pada perintah atasan .serta membawa perubahan yang positif terhadap perusahaan.

Kedisiplinan yang dimiliki pemimpin juga dipengaruhi oleh peraturan-peraturan dari perusahaan. Perusahaan mewajibkan seorang pemimpin memberikan kedisiplinan bagi karyawannya, sebagai contoh berlakunya apel pagi, selalu datang tepat waktu saat apel pagi, memenuhi jam kerja yang telah ditetapkan, taat pada peraturan dan tata tertib yang telah di tetapkan ,,menggunakan APD, memberikan contoh pekerjaan yang sesuai dengan SOP, dan menerapkan inovasi-inovasi baru yang memungkinkan untuk dilakukan.

2. Kinerja Karyawan berdasarkan indikator prestasi kerja

Tabel 6 : Kinerja karyawan berdasarkan indikator Prestasi kerja

Kategori	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Sangat Baik (15-18)	40	100
Baik (11-14)	0	0
Kurang Baik (6-10)	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kinerja karyawan berdasarkan indikator Prestasi kerja yang di kategorikan baik, yaitu 100%

Karyawan dikategorikan baik (B) apabila pekerjaan yang dilakukan sesuai SOP perusahaan, tepat sasaran ,sesuai dengan norma yang ditetapkan.

Karyawan dikategorikan cukup baik (CB) apabila pekerjaan yang dilakukan sesuai SOP perusahaan, tepat sasaran ,tetapi tidak sesuai dengan norma yang ditetapkan .

Karyawan dikategorikan kurang baik (KB) apabila pekerjaan yang dilakukan sesuai SOP perusahaan, tidak tepat sasaran dan tidak sesuai dengan norma yang ditetapkan .

Hal ini menunjukkan bahwa Prestasi kerja seorang pemimpin melibatkan karyawannya. Prestasi kerja dapat di artikan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas –tugasnya yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan pada kecakapan , pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan

kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Prestasi kerja yang di maksud dalam penelitian ini , kualitas pekerjaan pemupukan yang di lakukan sesuai SOP , tepat sasaran ,dan sesuai dengan biaya yang di keluarkan.

3. Kinerja karyawan berdasarkan indikator Ketelitian

Tabel 7 : Kinerja karyawan berdasarkan indikator Ketelitian

Kategori	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Baik (B) = 8 - 9	36	90
Cukup Baik (CB) = 6 -7	4	10
Kurang Baik (KB) = 4 - 5	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kinerja karyawan berdasarkan indikator Ketelitian yang di kategorikan baik 95% dan di kategorikan cukup baik 5%, hasil tersebut menunjukkan adanya Ketelitian yang baik pada karyawan pemupukan .

Karyawan pemupukan dikategorikan baik (B) apabila melakukan pekerjaan dengan benar (menabur pupuk pada piringan , tepat jenisnya,tepat dosisnya) dan tugas yang dilaksanakan hasilnya baik dan mencapai target.

Karyawan pemupukan dikategorikan cukup baik (CB) apabila melakukan pekerjaan dengan benar (menabur pupuk pada piringan , tepat jenisnya,tepat dosisnya) dan tugas yang dilaksanakan hasilnya baik , tetapi tidak mencapai target.

Karyawan pemupukan dikategorikan kurang baik (KB) apabila melakukan

pekerjaan dengan benar (menabur pupuk pada piringan , tepat jenisnya,tepat dosisnya) tetapi tugas yang dilaksanakan hasilnya tidak baik dan tidak mencapai target .

Dalam ketelitian pemimpin harus memberikan pengetahuan mengenai cara pengaplikasian pemupukan yang disesuaikan dengan SOP dan peraturan yang telah di tetapkan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan SOP.

Dalam penelitian ini ketelitian yang dimaksud adalah cara pengaplikasian pemupukan sesuai atau tidak dengan SOP dan peraturan perusahaan,melakukan pekerjaan pemupukan dengan benar dan apakah pengaplikasian pemupukan sesuai dengan cepuk atau takaran yang diberikan

4. Kinerja karyawan berdasarkan indikator tanggung jawab

Tabel 8 : Kinerja karyawan berdasarkan indikator tanggung jawab

Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Baik (B) = 9 – 12	40	100
Cukup Baik (CB) = 5 - 8	0	0
Kurang Baik (KB) = 1 - 4	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kinerja karyawan berdasarkan indikator

Tanggung Jawab yang di kategorikan baik yaitu 100%

Karyawan dikategorikan baik (B) apabila mengerjakan tugas dengan sebaik – baiknya , tugas tambahan dapat diselesaikan dengan baik , jujur dan bertanggung jawab menyelesaikan tugas.

Karyawan dikategorikan cukup baik (CB) apabila mengerjakan tugas dengan sebaik –baiknya , tugas tambahan dapat diselesaikan dengan baik ,tetapi tidak jujur dan tidak bertanggung jawab menyelesaikan tugas.

Karyawan dikategorikan kurang baik (KB) apabila mengerjakan tugas dengan sebaik –baiknya , tetapi tugas tambahan tidak dapat diselesaikan dengan baik , tidak jujur dan tidak bertanggung jawab menyelesaikan tugas menyelesaikan tugas.

Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin mampu memberikan motivasi/semangat kerja terhadap karyawannya sehingga karyawan memiliki tanggungjawab .

Tanggung jawab sendiri memiliki arti kesadaran manusia akan tingkah laku ,atau perbuatan yang di sengaja maupun yang tidak di sengaja . dalam peneitian ini tanggung jawab yang di maksud adalah karyawan pemupukan selalau melakukan tugas dengan sebaik –baiknya, mengerjakan tugas tambahan dengan baik , jujur dan bertanggung jawab menyelesaikan tugas .

5. Kinerja karyawan berdasarkan indikator Semangat Kerja

Tabel 9 : Kinerja karyawan berdasarkan indikator Semangat Kerja

Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Baik (B) = 9 - 12	38	95
Cukup Baik (CB) = 5 -8	2	5
Kurang Baik (KB) = 1 - 4	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kinerja karyawan berdasarkan indikator semangat kerja yang di kategorikan baik yaitu 95% dan cukup baik 5%.

Karyawan yang dikategorikan baik (B) apabila kesedian untuk bekerja, kedisiplinan terhadap peraturan , kedisiplinan terhadap intruksi pemimpin dan kepuasan dalam bekerja.

Karyawan yang dikategorikan cukup baik (CB) apabila kesedian untuk bekerja, kedisiplinan terhadap peraturan ,tetapi tidak disiplin terhadap intruksi pemimpin dan kepuasan dalam bekerja.

Karyawan dikategorikan kurang baik (KB) apabila kesedian untuk bekerja, tidak disiplin terhadap peraturan dan tidak disiplin terhadap intruksi pemimpin dan kepuasan dalam bekerja di kategorikan kurang baik (KB)

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pemupukan memiliki semangat kerja dalam melakukan pekerjaan.

Dalam hal ini keluarga sangat berpengaruh sehingga karyawan pemupukan bersemangat melakukan pekerjaan dan menyelesaikan tugas. Dalam penelitian ini semangat kerja yang di maksud adalah kesediaan kayrawan pemupukan melakukan pekerjaan , kedisiplinan terhadap instruksi pimpinan dan kepuasan dalam bekerja .

Pengaruh Motivasi Kerja Faktor Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pemupukan

Berikut ini hasil rincian analisis data menggunakan chi square untuk setiap indikator dari motivasi kerja faktor internal .

1. Usia

Hasil analisis menunjukkan bahwa X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, motivasi kerja faktor internal yaitu pengalaman kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pemupukan, dengan besarnya pengaruh yaitu 60,82 %

Hal ini membuktikan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan pemupukan. Pengalaman kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan karena semakin lama karyawan bekerja maka tehnik

dan keahlian karyawan akan semakin meningkat . sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik , sehingga target perusahaan dapat tercapai .

Pengaruh Motivasi Kerja Faktor Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Pemupukan
1. Lingkungan Kerja

Hasil analisis penilaian pengaruh motivasi kerja faktor eksternal terhadap kinerja karyawan pemupukan di Teluk Pandak Estate dengan menggunakan perhitungan Chi Square adalah sebagai berikut:

Tabel 13 : Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pemupukan

Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan		Jumlah
	Baik	Cukup Baik	
Cukup Baik	9	0	9
Kurang Baik	25	6	31
Jumlah	34	6	40
Hasil Analisis :	X^2 Hitung = 2,0492 C = 0,0487		X^2 Tabel = 3,84 P = 6,88

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa X^2 hitung lebih kecil dari X^2 tabel, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi, motivasi kerja faktor eksternal tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pemupukan.

Faktor eksternal yang meliputi kelengkapan APD, kondisi APD, dan Penerapan APD yang mana dalam hal ini perusahaan tidak menyediakan APD untuk karyawan pemupukan sehingga faktor eksternal tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan .karyawan pemupukan membeli APD dengan biaya sendiri dan apabila kondisi APD sudah tidak layak tetap di gunakan oleh karyawan pemupukan

PEMBAHASAN

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Atau diartikan sebagai faktor -faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu

kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motivasi dikelompokan menjadi dua kategori yaitu motivasi sebagai dorongan internal dan eksternal. Pemberian motivasi itu sangat dianjurkan dalam suatu perusahaan karena dengan adanya pemberian motivasi yang baik kepada seluruh karyawan maka dapat meningkatkan prestasi kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan . pemberian motivasi kerja dari asisten di berikan setiap pagi mengawali apel pagi .

Kinerja merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas. Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan atau tenaga kerja yang berada dilingkungan perusahaan perkebunan kelapa sawit berpengaruh

langsung dan berperan besar terhadap kemajuan perusahaan dan meningkatkan kualitas hasil yang baik. Untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja, dibutuhkan manajemen dan tenaga kerja yang baik guna mendapatkan pendapatan dan keuntungan untuk perusahaan. Dengan demikian perusahaan tersebut harus dapat memotivasi tenaga kerja dan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut. Kinerja karyawan khususnya bagian pemupukan dikategorikan baik.

Dalam penelitian ini yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pemupukan yang tujuannya adalah untuk mengetahui kinerja karyawan, mengetahui motivasi kerja karyawan, dan Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Yang mana penelitian ini di laksanakan di perkebunan kelapa sawit tepatnya berlokasi di afdeling 4 PT.Tebo Indah ,Kabupaten Tebo, Propinsi Jambi. Dengan responden sebanyak 40 karyawan pemupukan

Kegiatan pemupukan di PT.Tebo Indah sendiri kurang terealisasi dengan baik , dan pengurangan jam kerja karyawan perawatan termasuk karyawan pemupukan yang hanya 4 hari dalam 1 bulan yang di sebabkan oleh masalah internal perusahaan, tetapi kinerja karyawan pemupukan baik .

Dari hasil analisis yang telah di lakukan dengan menggunakan cisuare di bagi menjadi 4 yaitu usia , pendidikan , pengalaman kerja dan lingkungan kerja.

Dari data yang di peroleh dari lapangan di dapatkan usia karyawan pemupukan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa X^2 hitung lebih kecil dari X^2 tabel, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi, motivasi kerja faktor internal yaitu usia tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pemupukan.

Hal ini membuktikan bahwa usia tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pemupukan. Tidak ada perbedaan nyata hasil kinerja karyawa dari usia 22 sampai 48 tahun. Hal ini dikarenakan antara karyawan pemupukan tidak memiliki jenjang

usia yang terlalu jauh sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pendidikan dari hasil analisis menunjukkan bahwa X^2 hitung lebih kecil dari X^2 tabel, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi, motivasi kerja faktor internal yaitu pendidikan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pemupukan.

Hal ini membuktikan bahwa pendidikan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan walaupun pendidikan karyawan tersebut SD, SMP atau SMA hasil kinerja karyawan baik . Hal ini di karenakan karyawan pemupukan di dominasi oleh lulusan SD sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman kerja dari hasil analisis menunjukkan bahwa X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, motivasi kerja faktor internal yaitu pengalaman kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pemupukan, dengan besarnya pengaruh yaitu 60.82 %

Hal ini membuktikan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan pemupukan. Pengalaman kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan karena semakin lama karyawan bekerja maka wawasan,tehnik dan keahlian karyawan akan semakin meningkat . sehingga kinerja yang dihasilkan baik

Lingkungan kerja dari hasil analisis menunjukkan bahwa X^2 hitung lebih kecil dari X^2 tabel, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi, motivasi kerja faktor eksternal tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pemupukan.

Faktor eksternal lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang meliputi kelengkapan APD, kondisi APD, dan Penerapan APD kenyataan di lapangan karyawan pemupukan bekerja tanpa menggunakan alat pelindung diri (APD) secara lengkap , selain itu karena terbatasnya penyediaan alat pelindung diri (APD) dari perusahaan , sehingga kelengkapan APD, kondisi APD, dan Penerapan APD pada karyawan pemupukan sangatlah kurang.

Untuk meningkatkan prestasi kerja harus ada kebijakan khusus untuk pelaksanaan pemupukan salah satunya penambah jumlah pupuk yang akan di sebar di lapangan sehingga prestasi kerja karyawan meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan indikator disiplin kerja, tanggung Jawab, ketelitian kerja, prestasi kerja dan semangat kerja , kinerja karyawan pemupukan termasuk dalam kategori baik.
2. Motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan .
3. Berdasarkan indikator pengalaman kerja ,Motivasi kerja faktor internal berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pemupukan, dengan besar pengaruh sebesar 60,82%, sedangkan berdasarkan indikator usia dan pendidikan tidak berpengaruh nyata. Berdasarkan indikator lingkungan kerja, pelatihan, premi dan gaji motivasi kerja faktor eksternal tidak berpengaruh nyata.

DAFTAR PUSTAKA

Arep. I dan H. Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. PT. Grasido. Jakarta.

Aprilia dan Ghazali .2013. *Teknik Penyusunan Skala Likert*. Penerbit Fatawa Punlising. Semarang.

Alfattah. 2013. *Pengertian Uji Chi Square*. <https://elearningti3605.wordpress.com/2013/12/26/uji-chi-square/>. (Diakses pada 16 Maret 2015)

Anonim. 2013. *Pengertian data kuantitatif dan kualitatif*. <https://aghoestmoemet.wordpress.com/2>

[013/11/25/data-kualitatif-data-kuantitatif-populasi-dan-sampel-dalam-penelitian/](https://elearningti3605.wordpress.com/2013/11/25/data-kualitatif-data-kuantitatif-populasi-dan-sampel-dalam-penelitian/). (Diakses pada 16 Maret 2015)

- Dedhitama, Yoga. 2009. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Toko Buku Toga Mas33)* (Skripsi). Yogyakarta.
- Handoko. 1998. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM YKPN. Yogyakarta.
- Maslow, Abraham, H. 1994. *Motivasi dan Kepribadian*. Pustaka Binama. Pressindo.
- Mahyudin.2008. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Toko Buku Toga Mas)* (Skripsi).Yogyakarta
- Manulang. 1984. *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia : jakarta
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kinerja Karyawan*. Edisi Ketiga. BPFE. Yogyakarta.
- Purwanto. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi Pertama Cetakan Kedua. Penerbit Gaya Media. Yogyakarta.
- Pahan, Iyung.2011.*Panduan Lengkap Kelapa Sawit*.Jakarta:Penebar Suadaya
- Rivai. 2003.*Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Versi Bahasa Indonesia Edisi Kedelapan Jilid 1. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Cetakan Kedua. Kencana Perdana Media Grup. Jakarta.

Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. STIE YKPN. Yogyakarta.

Saputra, B. D. D. 2009. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Pabrik dengan*

Tingkat Pendidikan sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada PTP Nusantara II Kebun Sawit Seberang di Sumatera Utara) (Skripsi). Universitas Sebelas Maret. Solo.