



PENGARUH KINERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP HASIL PRODUKSI PANEN BUAH KELAPA SAWIT DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VI KABUPATEN TEBO PROVINSI JAMBI

Silvia Zarmila Lubis

Universitas Media Nusantara Citra

Andi Heru Susanto

Universitas Media Nusantara Citra

Jl. Raya Panjang Green Garden A8/1, Jakarta Barat, DKI Jakarta

zarmilalubis@gmail.com

Abstract. *Increasing the company's productivity numbers can be caused by the performance of its employee members where the bad work they get will affect the level of the company. Performance is a job that is carried out and carried out in accordance with the regulations given by the company. Besides that, motivation is also an aid to motivate employees to increase work productivity and also income for the company. This study aims to determine whether there is a positive influence of performance on production results, motivation on results. This study used an associative quantitative approach with a sample of 100 respondents. The instrument used is a questionnaire. Instrument quality testing includes validity and reliability tests. Data analysis used descriptive analysis, while for testing the hypothesis using multiple linear regression analysis, the coefficient of determination, the classical assumption test, and the partial test (T test). The results of the study show that there is a significant relationship between performance, employee motivation and production results.*

Keywords: *Employee Performance, Employee Motivation, Production Results.*

Abstrak. Meningkatkan angka produktivitas perusahaan bisa disebabkan oleh kinerja anggota karyawannya yang mana buruk baiknya hasil kerja yang didapat akan mempengaruhi tingkatan pada perusahaan. Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan dan dikerjakan sesuai dengan peraturan yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu motivasi juga menjadi sebuah bantuan untuk menggorekkan para karyawan agar meningkatkan produktivitas kerja dan juga pendapatan bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif kinerja terhadap hasil produksi, motivasi terhadap hasil. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan jumlah sampel 100 responden. Instrumen yang digunakan adalah kuisioner. Pengujian kualitas instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, sedangkan untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik, dan uji parsial (uji T). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja, motivasi karyawan terhadap hasil produksi.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Karyawan, Hasil Produksi.

LATAR BELAKANG

Buah kelapa sawit adalah salah satu model bisnis yang ada di Indonesia untuk memproduksi minyak mentah atau CPO. Industri perkebunan kelapa sawit ini tentunya

Received July 12, 2023; Revised July 18, 2023; Accepted July 22, 2023

*Corresponding author, e-mail address

membantu perekonomian di Indonesia, bisa dikatakan hasil buah kelapa sawit sangat membantu perkembangan industri yang ada di Indonesia untuk dapat berkembang hingga ke penjuru dunia. Kelapa sawit merupakan salah satu perdagangan untuk mengekspor hasil produksi perkebunan sebagai pendapatan negara diluar minyak dan gas. Indonesia termasuk negara yang luas akan pembudidayaan tanaman kelapa sawit terbesar setelah negara Malaysia (Mariati, 2009).

Menurut Basawir (2012) mengatakan bahwa peranan BUMN pada industri manufaktur kelapa sawit di Indonesia hanya 7,8% apalagi 40% dari 7,5 juta meter persegi industri manufaktur kelapa sawit Indonesia dimiliki oleh penduduk setempat. dan 7,8 % milik industri kelapa sawit global milik swasta. Industri manufaktur kelapa sawit merupakan peran paling utama pada dunia perindustrian tanah air, tidak hanya industri perikanan saja yang memiliki peran penting dalam kebutuhan pangan pada rumah tangga, akan tetapi minyak goreng juga sangat dibutuhkan bagi masyarakat baik di Indonesia maupun dibelahan dunia lainnya. Minyak goreng memiliki kualitas yang berbeda-beda, mulai dari cara penyaringan dan mendaur ulang minyak mentah menjadi minyak goreng dengan proses tersendiri sehingga menghasilkan minyak yang berkualitas baik.

Apabila ingin memperoleh hasil tanaman yang berkualitas tentunya harus dirawat dengan cara yang baik. Diawali dengan pemilihan permukaan tanah yang subur serta pemberian pupuk yang layak untuk proses pertumbuhan pada tanaman. Zat- zat yang mampu memperbaiki dan menjaga kesuburan tanah pada tanaman dengan cara pemberian pupuk secara rutin. Pemberian bahan organik seperti memberikan pupuk pada tanaman sangat membantu memperbaiki serta mempermudah penyemaian pada tanaman dan juga kesuburan tanah (Farni, 2016).

Struktur tanah yang cocok untuk pertumbuhan pokok kelapa sawit adalah tanah yang subur dan juga lahan yang datar serta lapisan tanah yang tebal sehingga tidak mudah menggenangi air. Pertumbuhan pokok kelapa sawit tentunya menjadi pemicu bagi hasil panen. Seperti yang sudah dijelaskan diatas bahwa perawatan untuk memaksimalkan hasil panen buah kelapa sawit bisa dilakukan dengan cara memupuk dan menebas rumput yang mengganggu untuk pertumbuhan dan penyuburan pokok kelapa sawit. Untuk itu zat kimia yang bagus pada proses pertumbuhan buah kelapa sawit dan biasa digunakan dalam proses perawatan pokok kelapa sawit adalah kompos (sisa daur ulang dari buah kelapa sawit) atau sisa-sisa penguraian hasil limbah buah kelapa sawit

menjadi kompos. Tidak hanya kompos saja yang bisa digunakan untuk menjadi pupuk untuk penyuburan pokok kelapa sawit akan tetapi zat kimia yang bagus digunakan untuk proses pertumbuhan pokok kelapa sawit juga biasa diberikan seperti pupuk Urea, Dolomite, Kristal, Npk.

Berdasarkan hasil penelitian yang ditulis oleh Farni (2016) bahwa dijelaskan kondisi lahan pertanian di desa pudak kampeh memiliki lahan tanah yang kurang subur dan padat sehingga sulit untuk melakukan penyemaian bibit dan tanaman. Sebagian petani menyebutkan bahwa penyebab lahan tanah yang tidak subur dikarenakan bekas timbunan tanah liat. Untuk itu lahan pada desa pudak kampeh tidak dapat dikelola dengan baik seperti masih banyak genangan air, sehingga tanah semakin dalam dan tidak cocok untuk pertumbuhan pada tanaman. Air hujan yang jatuh pada area desa ini tidak mengalir dan mengendap didalam tanah dikarenakan habis kemarau. Akibatnya sumber air untuk tanaman tidak lancar dan menghambat pemekaran pada akar tanaman.

PT. Perkebunan Nusantara VI buah kelapa sawit provinsi Jambi terdiri dari perkebunan masyarakat (petani), industri manufaktur swasta, dan industri manufaktur milik badan negara (BUMN). PTPN VI adalah salah satu perkebunan milik negara yang mempunyai 10 jenis usaha. Beberapa tahun belakangan ini perkebunan PTPN VI sering mengadakan perubahan seperti mengalami penambahan konstruksi sehingga mempersempit luas areal pada perkebunan sehingga mengakibatkan buruknya aktivitas produksi kelapa sawit (Bindrianes, 2017).

Perkebunan buah kelapa sawit yang berada di daerah kabupaten tebo provinsi Jambi berfokus memproduksi atau mengelola buah kelapa sawit diubah menjadi minyak mentah (CPO). Setelah diolah hasil buah sawit yang mentah (CPO) dijual kepada *market share* dan perusahaan yang sudah menjalin kerja sama dengan PTPN VI untuk membeli minyak mentah (CPO). Hasil produksi buah kelapa sawit tidak hanya diambil dari dalam perusahaan PTPN VI saja, akan tetapi PTPN VI juga memiliki bisnis kemitraan dengan petani kelapa sawit (masyarakat). Hal ini disetujui oleh *manager* serta *holding* Perusahaan PTPN VI dikarenakan bertujuan untuk mensejahterakan perekonomian masyarakat khususnya petani kelapa sawit.

Kualitas buah TBS (tandan buah segar) yang diterima ataupun dipanen oleh para karyawan harus diperhatikan kriteria kematangannya yang sesuai oleh standar berlaku yang ada didalam perusahaan PTPN VI khususnya afd III rimdu. Apabila terdapat

anggota karyawan yang memanen buah mentah maka akan dikenakan denda sebesar 50 ribu per buah. Peraturan ini berlaku bagi setiap pemanen baik itu yang sudah karyawan ataupun yang belum memiliki golongan.

Pada tahun 2015-2017 pencapaian hasil produksi masih bisa didapatkan karena buah sawit masih banyak menghasilkan panen sehingga para karyawan sering mendapatkan bonus sesuai golongan yang telah terdaftar pada perusahaan. Berdasarkan hasil data yang dikelola hasil produksi dicapai karena pengelolaan serta perawatan yang diberikan untuk buah sawit sangat bagus mulai dari pemupukan bisa dilakukan 2 minggu sekali dan juga penyisipan pelepah. Apabila ingin mendapatkan hasil buah sawit yang segar maka perawatan yang diberikan juga harus bagus seperti pupuk yang biasa digunakan oleh perusahaan PTPN VI ini menggunakan Pupuk Dolomite, Kisrite, Npk dan Urea, yang mana pupuk tersebut sudah terjamin oleh perusahaan dalam penyuburan pada buah kelapa sawit setiap tahun.

Pada tahun 2018-2020 hasil produksi mulai menurun sangat jauh dari tahun-tahun sebelumnya. Dikarenakan pokok kelapa sawit sudah mulai rapuh sehingga sulit untuk menghasilkan buah sawit yang bagus. PTPN VI rimdu sudah melakukan perawatan berbagai cara untuk pertumbuhan kelapa sawit, akan tetapi hasil produksi tetap tidak menghasilkan buah seperti tahun-tahun sebelumnya.

Pertumbuhan pokok kelapa sawit memiliki masa produktif ketika sudah mendekati usia *replanting* maka pokok kelapa sawit akan mudah rapuh karena pokok yang sudah tidak bisa menahan beban. Usia produktif bagi pokok kelapa sawit hanya sampai 25 tahun, untuk usia pokok kelapa sawit yang ada di perusahaan ptpn 6 sudah hampir 24 tahun. Oleh karena itu pembibitan sawit pun sudah dimulai sejak sekarang, proses pembibitan tersebut gunanya akan menggantikan pokok kelapa sawit yang sudah wajib *replanting*.

Proses pembibitan ini juga akan dilakukan oleh para tenaga kerja bagian ahli tanaman. Setelah tiba masa penebangan pokok kelapa sawit *replanting*, maka para tenaga kerja panen dialihkan kepada proses perawatan seperti menyiram bibit sawit, memupuk dan membuat pagar disetiap keliling bibit sawit. Tujuannya untuk menghindari masuknya hewan predator pemakan bibit sawit seperti: hama, tikus, landak, babi, kambing, sapi,dll.

PTPN VI khususnya afd III rimdu pokok kelapa sawit tersebut sudah wajib melakukan *replanting*. Penanaman ulang bibit kelapa sawit atau *replanting* merupakan

penggantian pokok kelapa sawit yang sudah lama atau sudah tidak produktif. Maksimal usia produktif untuk produksi kelapa sawit adalah 25 tahun, meskipun sudah diberikan perawatan secara rutin seperti memberikan pupuk, penyisipan pelepah dan membersihkan rumput yang ada disekeliling pokok akan tetapi hasil produksi tetap tidak sama dengan hasil produksi pada tahun lalu. Biasanya hasil buah kelapa sawit bisa dipanen setiap harinya sekitar 8-10 ton perharinya justru sekarang sangat turun hingga 6 ton per harinya.

Hal ini merupakan faktor penyebab menurunnya hasil produksi adalah menurunnya hasil produksi buah kelapa sawit. Pada perusahaan PTPN VI ini memiliki 6 bagian wilayah perkebunan dan setiap perkebunan memiliki penanggung jawab atau di sebut asisten. Tugas asisten adalah memantau perkembangan pokok kelapa sawit dan juga hasil produksi. Setiap wilayah 1-6 afdeling memiliki target pencapaian produksi pertahunnya. Dilihat dari pencapaian hasil produksi pada tahun 2015-2017 hasil produksi masih bisa mencapai target. Akan tetapi hasil produksi setiap tahunnya menurun mulai tahun 2018 hingga 2020.

Pengaruh pemberian pupuk terhadap pokok dan buah kelapa sawit bisa dilihat dari jenis pupuk, takaran, dosis untuk diaplikasikan pada pokok kelapa sawit. Perawatan yang diberikan untuk proses penumbuhan serta penyuburan buah kelapa sawit tentunya harus baik dan benar. Sebagian masyarakat luar yang memiliki perkebunan sawit tidak memiliki jiwa yang tinggi untuk merawat pokok sawit dengan baik. Dampaknya pun akan terjadi pada hasil buah kelapa sawit yang sulit matang atau berwarna merah dan bahkan buahnya kecil. Hal ini juga harus dihindari bagi para pemilik kebun sawit yang ingin mendapatkan hasil produksi sawit yang bagus serta mendapatkan hasil yang maksimal untuk dijual dengan harga tinggi.

Buah kelapa sawit sebelum dimasukkan kedalam mesin penggiling, maka akan disortir terlebih dahulu oleh petugas agar tidak tercampur dengan buah yang sudah matang (merah). Hal ini dilakukan demi kestabilan hasil minyak yang akan dikeluarkan oleh buah kelapa sawit. Buah sawit yang mentah akan lebih sedikit mengeluarkan minyak sedangkan sawit yang sudah matang akan lebih banyak mengeluarkan minyak. Hal tersebut akan berdampak jikalau kedua buah sawit mentah dan buah sawit merah disatukan dan dikhawatirkan akan merubah warna serta tekstur minyak yang bagus dan banyak pada hasil minyak.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai yang bisa diraih bagi para tenaga kerja dalam mengemban pekerjaannya dan bisa menyesuaikan prosedur yang diperintahkan oleh perusahaan (Gede, 2021). Dapat disimpulkan bahwa keterkaitan antara sebuah motivasi yang menunjukkan kemampuan atas hasil pencapaian kinerja. Artinya pemimpin dan pegawai memiliki sebuah motivasi prestasi yang baik akan mencapai penghargaan yang tinggi begitu juga sebaliknya apabila para pekerja yang kinerjanya menurun maka motivasi kinerjanya kurang baik.

Kinerja yang baik merupakan salah satu tujuan utama bagi setiap bisnis industri, yang mana hasil kinerja akan terlihat jelas di setiap akhir tahunnya. Perusahaan perkebunan nusantara PTPN VI Ketika mendapatkan pencapaian kinerja atau hasil produksi panen dengan baik maka akan mengeluarkan bonus untuk karyawan tetap. Begitu juga sebaliknya jikalau hasil produksi menurun atau malah merugikan maka gaji akan berkurang karena produksi sawit sedikit. Misalnya harga sawit yang rendah dan bahkan hasil panen buah kelapa sawit sedikit, maka pendapatan produksi akan sedikit juga dan dampak utamanya pada karyawan tetap yang gaji perbulannya mengandalkan hasil produksi sawit.

Perusahaan PTPN VI memiliki 5 tenaga kerja diantaranya: karyawan pelaksana, KNG (karyawan non golongan), PKWT (pekerja waktu tertentu), karyawan pemimpin, mandor. Penelitian ini fokus terhadap salah satu anggota tenaga kerja yaitu PKWT. Tenaga kerja waktu tertentu ini tidak hanya melakukan pekerjaan memanen buah kelapa sawit saja, akan tetapi pekerjaan tersebut bisa berupa memupuk pohon kelapa sawit dan juga membersihkan rumput yang menghambat pertumbuhan pada pokok kelapa sawit. Pekerjaan tersebut memiliki sistem kerja borongan yang berarti para tenaga kerja di berikan waktu untuk menyelesaikannya pekerjaannya.

Menurut Gede (2021) Keterikatan kerja muncul dikarenakan adanya rasa puas pada pekerjaan yang dilakukan, yang mana karyawan akan memberikan performa dan hasil yang terbaik apabila mereka merasa puas. Karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi akan memberikan kreativitas serta semangat bekerja untuk perusahaan, Akan tetapi realita yang didapatkan dari beberapa anggota tenaga kerja PKWT tidak melakukan pekerjaan dengan baik. Seperti wawancara hasil *interpersonal* yang dilakukan peneliti dengan salah satu anggota pekerja waktu tertentu (PKWT) di PTPN VI Kabupaten Tebo provinsi Jambi khususnya afd 3 rimdu. “Belakangan ini saya melihat sebagian teman saya

melakukan pekerjaannya tidak tepat waktu. Dikarenakan para tenaga kerja yang masih muda dan mudah capek maka pekerjaan tersebut tidak diselesaikan dengan baik. Sebagian para pekerja juga terlambat datang kerja akan tetapi ingin cepat pulang kerja. (wawancara interpersonal, sabtu 18 februari 2023 pukul 16.00 WIB).

Peraturan yang diberikan oleh perusahaan PTPN VI kepada karyawan pemanen agar tidak memanen buah kelapa sawit mentah supaya tidak merusak proses produksi minyak kelapa sawit mentah (CPO). Jikalau terdapat memanen buah kelapa sawit mentah maka akan dikenakan denda dengan memotong gaji karyawan sebesar 50 ribu perbuah. Sebagian pemanen merasa takut akan dikenakan denda, akan tetapi ada juga Sebagian para pemanen menganggap hal tersebut biasa saja atau bahkan tidak memperdulikan peraturan yang ada contohnya: melawan perintah atasan yang seharusnya tidak dilakukan. Adapun cara mengantisipasi karyawan tersebut ialah diberikan sanksi berupa *pinalti* tidak bekerja selama 3 hari sampai atasan mengizinkan untuk bekerja kembali. Apabila karyawan membuat ulah lagi dan sudah diperingati berulang-ulang akan tetapi karyawan tersebut tidak melaksanakan perintah, maka akan dikeluarkan oleh perusahaan meskipun sudah terdaftar sebagai karyawan tetap pada perusahaan.

Kejadian ini juga tentunya tidak terjadi sekali saja dalam permasalahan memanen buah sawit mentah khususnya di afd III rimdu. Masalah ini sangat sulit dituntaskan hingga berlarut hingga 2 bulan lamanya. Masalah memanen buah mentah secara terus menerus, maka akan memiliki dampak bagi karyawan lainnya dan juga merugikan oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan serta pemimpin khususnya afd III rimdu menegaskan ulang bahwa jika para pemanen melanggar peraturan yaitu memanen buah sawit mentah sebanyak 3 kali maka gaji akan dipotong 50%, dan penegasan juga diberikan bagi para mandor panen untuk tetap mengontrol para anggota pemanennya.

Motivasi adalah salah satu bentuk kepedulian seorang pemimpin terhadap seluruh anggota karyawannya untuk memberikan pandangan serta tujuan yang benar dan selalu beranggapan bahwa seorang individu mempunyai kepandaian dan kemampuan masing-masing yang bisa disalurkan melalui pekerjaan serta aktivitas organisasi yang dijalankan oleh perusahaan (Gede, 2021).

Pemicu tidak tercapai tujuan perusahaan bisa saja terletak pada anggota karyawan. Dikarenakan *deadline* pekerjaan dan juga tugas yang diberikan tidak sepadan dengan waktu yang diberikan maka timbullah rasa malas bekerja. Tugas dari atasan adalah selalu

memantau kondisi apa saja yang terjadi pada lingkungan kerja. Tugas pemimpin tidak hanya mengarahkan setiap pekerjaan yang ada, akan tetapi seorang pemimpin juga harus mampu melihat kondisi setiap anggota. Salah satu bentuk upaya agar karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang baik adalah seorang pemimpin harus melakukan tinjauan kepada semua anggota karyawan pada setiap 1 kali sebulan. Gunanya mempererat keharmonisan antara pemimpin dan juga karyawannya, contohnya bisa mengadakan makan-makan bersama yang menjalin kekompakan dan gairah semangat bekerja. Apabila seorang pemimpin yang sering memberikan arahan serta semangat pada anggota karyawannya maka karyawan akan lebih semangat untuk melakukan aktivitas dan pekerjaan berikutnya.

Pada perusahaan PTPN VI khususnya afd III rimdu memberikan motivasi dengan cara mendengarkan keluh kesah anggota pemanen dan juga anggota karyawan setiap pagi selama apel berlangsung. Kegiatan ini dilaksanakan setiap pagi ketika para anggota pemanen hendak berangkat bekerja. Selain mengarahkan pekerjaan pada acara apel pagi berlangsung para pemanen juga selalu diberikan kesempatan untuk menunaikan isi pendapat mereka. Bahkan tidak hanya anggota yang memiliki jabatan yang bisa berpendapat akan tetapi seluruh anggota karyawan PTPN afd III rimdu saja baik itu pemanen dan juga karyawan lainnya bebas memberikan solusi serta pendapat masing-masing. Tanggapan seorang pemimpin dalam memberikan motivasi tersebut gunanya agar para tenaga kerja merasa nyaman akan pekerjaan masing-masing. Meskipun tugas pemanen tidaklah mudah, tetapi seorang pemimpin perusahaan akan memberikan *doorprize* bagi pemanen yang mampu memanen buah kelapa sawit melebihi target yang diberikan oleh mandor. Penghargaan tersebut bisa di terima oleh pemanen berbentuk uang dan juga bahan pokok rumah tangga seperti: telur, susu kaleng, minyak goreng. Pemberian *doorprize* pada karyawan yang disiplin dan rajin maka akan memotivasi anggota pemanen lainnya dan tentunya akan membawa pengaruh baik bagi PTPN VI khususnya afd III rimdu.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Manajemen adalah suatu kegiatan yang mengarahkan untuk melakukan hal yang positif bagi diri sendiri dan juga orang lain (Arsyad, 2019). Manajemen adalah kolaborasi antara ilmu dan kreativitas seseorang dalam melakukan tindakan perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan, kepemimpinan, pengendalian, dan penggunaan sumber daya organisasi yang ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan sehingga bermanfaat bagi manusia (Arsyad, 2019).

Kinerja

Gede (2021) kinerja adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang setelah berhasil menyelesaikan pekerjaan. Hasil kinerja bisa terselesaikan karena bisa saja pekerjaan tersebut sudah biasa dikerjakan, dan juga sudah berpengalaman serta sungguh-sungguh dalam menyelesaikannya tugas sesuai prosedur yang diminta oleh perusahaan. Gede (2021) mengatakan bahwa kinerja dilihat dengan beberapa tahapan yang sudah dikembangkan di dalam pendidikan dan di dunia pekerjaan, bahwa kinerja adalah salah satu hasil kerja yang bisa dinilai berdasarkan perilaku dalam pekerjaannya.

Motivasi

Gede (2021) mengatakan bahwa motivasi adalah salah satu pengarahan untuk keberhasilan karyawan dan juga sdm. Motivasi seluruh anggota tenaga kerja dan juga sdm akan lebih mengerti tujuan dan hal apa yang harus dilakukan untuk melakukan inovasi serta kreativitas agar dapat menghasilkan pekerjaan sesuai yang diminta oleh perusahaan. Motivasi adalah daya pendorong manusia untuk bertindak atau sesuatu dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Menurut Gede (2021) motivasi adalah salah satu inisiator untuk membangun semangat kerja bagi seseorang. Tujuannya adalah agar menghasilkan kreativitas baru yang ada pada diri sendiri. Gede (2021) menyatakan bahwa motivasi adalah satu keadaan yang membantu menambah giat melakukan aktivitas sesuai pekerjaan yang ada pada perusahaan maupun organisasi.

Hasil Produksi

Menurut Bindrianes (2017) produktifitas adalah satu perbuatan yang mewajibkan bahwa hal yang dilakukan pada sekarang harus lebih baik dari hasil yang sebelumnya. Contohnya: hasil produksi tahun sebelumnya menurun untuk itu di tahun sekarang harus bisa meningkatkan dengan strategi baru. menurut Belakang (2021) produktifitas yaitu penilaian dari mutu pekerjaan dengan mengatur terkait biaya apa saja yang akan dibutuhkan dalam pekerjaan. Oleh karena itu produktifitas kerja adalah faktor yang paling penting untuk organisasi agar melakukan pekerjaan yang diperintahkan terlealisasi dengan baik supaya mendapatkan hasil sesuai yang diinginkan.

METODE PENELITIAN

Metodologi yang digunakan dalam pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan secara *online* dengan menyebarkan kuisioner atau angket melalui *Google Form* pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VI Kabupaten Tebo Provinsi Jambi. Jumlah populasi yang ada sebanyak 135 orang dengan sampel sebanyak 100 responden, diambil berdasarkan Tabel Isaac & Michael. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability random sampling* yakni *proporsional stratified random sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penyebaran angket kepada para responden di PT. Perkebunan Nusantara VI Kabupaten Tebo Provinsi Jambi, maka diperoleh data sejumlah 100 responden dengan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Data yang diperoleh akan menjadi dasar dalam pengolahan data.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Sebelum menyebar kuesioner ke sampel yang sesungguhnya, peneliti akan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap 100 responden yang memiliki kepribadian yang sama dengan sampel sesungguhnya serta menguji kelayakan dari instrument kuesioner yang digunakan.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	R Hitung		R Tabel	Keterangan
Variabel Kinerja Karyawan (X1)				
A1	0.531	>	0.195	Valid
A2	0.409	>		
A3	0.612	>		
A4	0.525	>		
A5	0.508	>		

PENGARUH KINERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP HASIL PRODUKSI PANEN BUAH
KELAPA SAWIT DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VI KABUPATEN TEBO PROVINSI JAMBI

A6	0.453	>		
A7	0.457	>		
A8	0.506	>		
A9	0.522	>		
A10	0.569	>		
Variabel Motivasi Karyawan (X2)				
A11	0.373	>	0.195	Valid
A12	0.481	>		
A13	0.363	>		
A14	0.525	>		
A15	0.562	>		
A16	0.548	>	0.195	Valid
A17	0.454	>		
A18	0.519	>		
A19	0.481	>		
A20	0.365	>		
A21	0.492	>		
A22	0.398	>		
A23	0.522	>		
A24	0.462	>		
A25	0.475	>		
A26	0.546	>		

PENGARUH KINERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP HASIL PRODUKSI PANEN BUAH
KELAPA SAWIT DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VI KABUPATEN TEBO PROVINSI JAMBI

Variabel Hasil Produksi (Y)			
A27	0.323	>	0.195 Valid
A28	0.341	>	
A29	0.341	>	
A30	0.297	>	
A31	0.285	>	
A32	0.492	>	
A33	0.441	>	
A34	0.452	>	
A35	0.517	>	
A36	0.491	>	
A37	0.420	>	
A38	0.645	>	
A39	0.426	>	
A40	0.563	>	

Sumber : Output SPSS Versi 29 2023

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	R Hitung		R Tabel	Keterangan
Variabel Kinerja Karyawan (X1)				
A1	0.531	>		
A2	0.409	>		

PENGARUH KINERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP HASIL PRODUKSI PANEN BUAH
KELAPA SAWIT DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VI KABUPATEN TEBO PROVINSI JAMBI

A3	0.612	>	0.195	Valid		
A4	0.525	>				
A5	0.508	>				
A6	0.453	>				
A7	0.457	>				
A8	0.506	>				
A9	0.522	>				
A10	0.569	>				
Variabel Motivasi Karyawan (X2)						
A11	0.373	>			0.195	Valid
A12	0.481	>				
A13	0.363	>				
A14	0.525	>				
A15	0.562	>				
A16	0.548	>				
A17	0.454	>	0.195	Valid		
A18	0.519	>				
A19	0.481	>				
A20	0.365	>				
A21	0.492	>				
A22	0.398	>				
A23	0.522	>				

*PENGARUH KINERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP HASIL PRODUKSI PANEN BUAH
KELAPA SAWIT DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VI KABUPATEN TEBO PROVINSI JAMBI*

A24	0.462	>		
A25	0.475	>		
A26	0.546	>		
Variabel Hasil Produksi (Y)				
A27	0.323	>	0.195	Valid
A28	0.341	>		
A29	0.341	>		
A30	0.297	>		
A31	0.285	>		
A32	0.492	>		
A33	0.441	>		
A34	0.452	>		
A35	0.517	>		
A36	0.491	>		
A37	0.420	>		
A38	0.645	>		
A39	0.426	>		
A40	0.563	>		

Sumber : Output SPSS,
2023

Pada penelitian ini kuesioner diujikan kepada 100 responden dengan taraf signifikansi 5% menggunakan SPSS diperoleh nilai r hitung setiap pernyataan > r table maka seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Penelitian ini dilakukan uji reliabilitas untuk mengukur konsisten atau tidaknya kuesioner dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh tidaknya variabel Y dengan variabel X1 dan X2. Sebelum dilakukannya pengujian reliabilitas harus memiliki dasar pengambilan keputusan yaitu alpha sebesar 0,70 Variabel yang dianggap reliabel jika nilai variabel tersebut $> 0,70$, variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan reliabel jika $< 0,70$. Hasil dari pengujian reliabilitas pada variabel penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Reliabilitas

Statistik Reliabilitas	
Coronbach Alpha	Item
0.696	10
0.763	16
0.673	14

Sumber : Output SPSS Versi 29 2023

Berdasarkan pada uji hasil reliabilitas di peroleh nilai *coronbach alpha* variabel kinerja 0.696. Sedangkan variabel motivasi karyawan senilai 0.763 serta variabel Hasil Produksi senilai 0.673. Hasil menunjukkan bahwa item-item pernyataan dari ketiga variabel dapat dikatakan reliabel karena > 0.70 .

2. Uji Aumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menentukan normal atau tidak data pada variabel dependen. Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas juga menjadi hal yang paling penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test*, (uji parametrik) adalah data harus memiliki distribusi normal. Berikut tabel dalam uji normalitas.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.61531428	
Most Extreme Differences	Absolute	.065	
	Positive	.055	
	Negative	-.065	
Test Statistic		.065	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.370	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.358
		Upper Bound	.383

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Output SPSS 2023

Pada tabel diatas uji statistik *one-sampel Kolmogorov smirnov* mempunyai nilai yang signifikan $> 0,05$. Maka data yang diperoleh pada penelitian ini diasumsikan normal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian yang dilakukan didapatkan bahwa kinerja mempunyai nilai Sig 0.743 < 0.050 . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 ditolak dan Ha diterima. Sehingga terdapat pengaruh signifikan antara variabel kinerja dan hasil produksi.

2. Hasil pengujian yang dilakukan didapatkan bahwa motivasi memiliki nilai Sig 0.001 < 0.050 . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H2 ditolak dan Ha diterima. Sehingga terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi dan hasil produksi. Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh dari hasil uji statistik F sebesar 191.489. Jadi, F hitung memiliki angka yang lebih besar dari F tabel (3,09). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak dan secara bersama-sama variabel independen, kinerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu hasil produksi.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Perkebunan Nusantara VI, agar dapat diambil langkah-langkah antisipasi dalam mempertahankan kinerja karyawan untuk meningkatkan hasil produksi.
2. Dalam mempertahankan hasil produksi PT. Perkebunan Nusantara VI tidak hanya berfokus untuk meningkatkan value dari perusahaan, akan tetapi juga harus mengedepankan hasil produksi, agar selalu meningkatkan pendapatan yang baik bagi perusahaan dan tentunya bagi para karyawan. Apabila hasil produksi meningkat maka bonus akan dikeluarkan oleh perusahaan untuk para karyawannya, dengan hal itu para karyawan akan lebih semangat untuk terus bekerja dan meningkatkan hasil produksi.
3. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel, memperpanjang masa penelitian atau rentang waktu penelitian sehingga lebih baik untuk penyusunan skripsi yang telah ada.

DAFTAR REFERENSI

- Bindrianes. (2017). Produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit dan faktor-faktor yang mempengaruhinya pada unit usaha Batanghari di PTPN VI Jambi. *Jurnal Agrica*. 10 (1). 74–85. <https://doi.org/10.31289/agrica.v10i2.1094>
- Citaresmi, A. (2000). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi di Novotel Surabaya Hotel & Suites. *Skripsi*. Surabaya:Universitas Airlangga.
- Dewi, I. R., Handayani, S. R., & Nuzula, N. F. (2014). Pengaruh struktur modal terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 17(1), 1–9.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heri Junedi, Arsyad AR dan Yulfita Farni, ahan 2007P. (2016). Pengaruh kinerja terhadap hasil produksi pada PTPN III Tanjung Morawa. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Pmbangunan* . 24 (2), 66–82.
- Irfan, A. M. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga Dan Fasilitas Yang Diberikan Kenari Waterpark Bontang Terhadap Tingkat Kepuasan Pelanggan. *Al-Infq: Jurnal Ekonomi Islam*. 9(2), 82-97. <https://doi.org/10.32507/ajei.v9i2.451>

- Mariati, R. (2009). Pengaruh produksi nasional, konsumsi dunia dan harga dunia terhadap ekspor Crude Palm Oil (CPO) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Pmbangunan*. 6(1), 30-35.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*. 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Prayitno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET
- Pujihastuti, I (2010). Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian. *CEFARS : Jurnal Agribisnis dan Pengembangan Wilayah*. 2(1), 43–56.
- Salim, A., Numberi, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi Xv Jayapura. *Jumabis: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 5(1), 50-61. <https://doi.org/10.55264/jumabis.v5i1.74>
- Sholikhah, A. (1970). Statistik deskriptif dalam penelitian kualitatif. *Komunika: Jurnal dakwah dan komunikasi*. 10(2), 342-362. <https://doi.org/10.24090/komunika.v10i2.953>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*. 10(1), 70-82. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i1.28>
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *E Journal Ilmu Administrasi Bisnis*. 1(1), 41–55.