



Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit Cikasungka PT. Perkebunan Nusantara VIII Bogor

Texa Lima Dwi¹, Slamet Abadi², Suhaeni³

¹Mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Singaperbangsa Karawang

^{2,3}Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang

Received: 12 Juni 2022
Revised: 21 Juni 2022
Accepted: 27 Juni 2022

Abstract

Motivation is an encouragement in a person who comes from inside or outside himself to do work with the spirit of using his abilities and skills to achieve organizational goals. The work environment is an important place to create a related work relationship between people who are in their environment regarding physical, social and psychological life in the company that will affect employee performance and productivity. Motivation and a good work environment will result in good performance. The purpose of this study is to determine the influence of motivation and work environment on the performance of employees of Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Cikasungka PT. Perkebunan Nusantara VIII Bogor plantations partially and simultaneously. The location of this research is the Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Cikasungka PT. Perkebunan Nusantara VIII Bogor Plantation. This research method uses quantitative research methods with a descriptive approach. Data analysis techniques using MSI classical assumption test, multiple linear regression test, f test and t test. The results of this study are (1) motivation partially affects the significance of employee performance and the work environment partially affects employee performance. (2) Motivation and work environment affect simultaneously on employee performance. Conclusion The work environment also has a significant influence on the performance of employees significantly on the performance of employees at Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Cikasungka PT. Perkebunan Nusantara VIII Bogor. Motivation and work environment together have a significant influence on employee performance at Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Cikasungka PT. Perkebunan Nusantara VIII Bogor. Motivation significantly has a significant influence on the performance of employees at Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Cikasungka PT. Perkebunan Nusantara VIII Bogor.

Keywords: Employee Performance, Kelapa Sawit, Motivatin

(*) Corresponding Author: limatexa1@gmail.com, HP. 089650298309

How to Cite: Dwi, T., Abadi, S., & Suhaeni, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit Cikasungka PT. Perkebunan Nusantara VIII Bogor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(10), 49-55. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6791661>

INTRODUCTION

Tanaman Kelapa Sawit (*Elaeis quinensis jacq*) merupakan salah satu tanaman perkebunan yang menjadi primadona karena kelapa sawit menghasilkan dua produk yang berbeda yaitu *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Palm kernel Oil* (PKO). CPO yang dihasilkan diperoleh dari daging buah kelapa sawit atau lebih dikenal *mesocarp*



yang diekstrak menjadi minyak kelapa sawit sedangkan PKO yang diperoleh dari inti buah kelapa sawit (*kernel*). Menurut (Adam dan Moss, 2008) dalam (Maimun *et al.*, 2017) CPO diperoleh dari *mesocarp* buah kelapa sawit, sedangkan PKO diperoleh dari inti (*Kernel*) buah kelapa sawit. Industri makanan menggunakan hingga 90 % dari total produksi minyak sawit, sementara 10 % lagi digunakan untuk aplikasi pembuatan sabun dan pabrik *Oleochemical*. Minyak yang murah, mudah diproduksi dan sangat stabil ini digunakan untuk berbagai variasi makanan, kosmetik, produk kebersihan, dan juga digunakan sebagai sumber *biofuel* atau *biodiesel*. Persaingan bisnis yang terjadi sangat kompetitif, sehingga setiap perusahaan berusaha untuk menarik perhatian para konsumennya.

CPO diproduksi oleh Pabrik Kelapa Sawit untuk dapat menghasilkan minyak sawit yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen. Perkembangan perusahaan dalam upaya memenuhi kebutuhan konsumen yang bervariasi mengharuskan perusahaan memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat membantu produktifitas perusahaan, prospek komoditi minyak sawit setiap tahun mengalami peningkatan. Persaingan bisnis yang terjadi sangat kompetitif, sehingga setiap perusahaan berusaha untuk menarik perhatian para konsumennya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan berkembangnya sebuah perusahaan atau organisasi. SDM yang dipilih sebuah perusahaan harus berkompeten agar mencapai suatu tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama. Pada era globalisasi ini SDM dituntut untuk mampu mengimbangi dan menyesuaikan agar tidak tertinggal. Menurut Hasibuan (2012) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Perusahaan harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengolah motivasi karyawan dalam bekerja agar fokus pada tujuan perusahaan. Menurut (Sunyoto 2012) motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Lingkungan Kerja adalah tempat yang penting untuk menciptakan hubungan kerja yang berkaitan antara orang-orang yang berada dalam lingkungannya menyangkut tentang kehidupan fisik, sosial dan psikologis dalam perusahaan yang akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Hasil survey awal mandiri yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa motivasi kerja karyawan dapat dilihat masih terdapat karyawan yang melakukan mangkir pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Cikasungka PTPN VII Bogor yang berlokasi di Jalan Raya Cigudeg No. 18 Desa Mekar Jaya, Kecamatan Cigudeg, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat. Peranan Karyawan PKS sangat dibutuhkan untuk dapat mencapai tujuan yang harus dicapai oleh organisasi ini, oleh karena itu semua karyawan harus menjalankan dan bertanggung jawab dengan sebaik-baiknya, sehingga kinerja yang dihasilkan memuaskan.

Diketahui bahwa karyawan yang mangkir di bulan Januari 2021 sebanyak 2 orang, bulan Februari 2021 sebanyak 5 orang dan di bulan Maret 2021 sebanyak 5 orang. Karyawan yang sakit pada bulan Januari 2021 sebanyak 30 orang, bulan Februari 2021 sebanyak 27 orang, dan di bulan Maret 2021 sebanyak 26 orang. Dari hasil pengamatan dilapangan yang dilakukan peneliti banyak karyawan yang melaksanakan pekerjaan namun tidak sesuai dengan *jobdesc* mereka atau bahkan

karyawan mengerjakan *double job*, hal ini dapat terjadi karena terjadinya *overload* akhirnya mereka melakukannya tidak sepenuh hati, Sehingga pada akhirnya kinerja menjadi rendah motivasi akan menjadi penting karena dengan motivasi karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Motivasi kerja akan berpengaruh positif jika di dukung dengan lingkungan kerja yang baik dan dapat mendukung. Lingkungan kerja bisa menjadi suatu pendukung maupun penghambat dalam suatu tujuan, apabila lingkungan kerja dapat mendukung kerja karyawannya maka seorang karyawan akan lebih termotivasi untuk dapat menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah : 1). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap keputusan Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Cikasungka PTPN VIII Bogor 2). Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap keputusan Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Cikasungka PTPN VIII Bogor 3). Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Cikasungka PTPN VIII Bogor.

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah : 1). Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Cikasungka PTPN VIII Bogor. 2). Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Cikasungka PTPN VIII Bogor. 3). Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Cikasungka PTPN VIII Bogor

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Cikasungka PT. Perkebunan Nusantara VIII Bogor pada bulan Agustus sampai dengan September 2021. Objek dalam penelitian ini merupakan karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Cikasungka PTPN VIII Bogor. Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan inferensial. Sampel terdiri dari 54 responden yang diambil menggunakan teknik probability sampling yaitu *proportionate stratified random sampling* digunakan metode ini karena terdapat 3 strata yaitu karyawan administrasi, pengolahan, dan teknik.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Data sekunder diperoleh dari jurnal dan penelitian terdahulu sebagai penunjang data maupun pelengkap. Data yang telah terkumpul harus diuji terlebih dahulu validitasnya dan reliabilitasnya. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan program SPSS IBM 25.

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam pengukuran. Menurut Ghazali (2012) Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Uji Reabilitas

Uji Reabilitas bertujuan untuk dapat mengetahui kendala alat ukur jika digunakan untuk mengukur obyek yang sama lebih dari sekali. Sugiyono (2012) Realibilitas menunjukkan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam

menjawab hal yang berkaitan dengan daftar pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk kuesioner.

Method of Successive Interval

Menurut (Ridwan dan Kuncoro 2008) dalam Sarjono dan Julianita (2011) *Method of Successive Interval* (MSI) digunakan untuk mentransformasikan data interval bertujuan memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik, dimana setidaknya berskala interval.

Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Analisis ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji Asumsi Klasik yang diantaranya yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikoleniaritas, uji linearitas, uji autokorelasi. Uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini meliputi koefisien, uji F, uji t

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden yang dianalisis terdiri dari berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, bagian pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan jenis kelamin adalah sebanyak 96% laki-laki sedangkan responden karyawan perempuan sebanyak 4%. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pendidikan terakhir pada penelitian ini dibagi menjadi 5 bagian yaitu SD/Sederajat, SMP/Sederajat, SMK/Sederajat, SMA/Sederajat, Sarjana (S1). tingkat pendidikan yaitu Sekolah Dasar (SD) dengan jumlah responden 8 orang atau 15%. Pada tingkat Pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) jumlah responden 5 orang atau 9%. Pada tingkat Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) jumlah responden 6 orang atau 11%. Pada tingkat Sekolah Menengan Atas (SMA) jumlah responden 31 orang atau 57%. Pada tingkat Sarjana (S1) jumlah responden 4 orang atau 7%. Berdasarkan hasil penelitian yang dilajumlah responden karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Cikasungka PT. Perkebunan Nusantara VIII Bogor berdasarkan bagiannya diperoleh jumlah pada bagian administrasi 54%, bagian pengolahan 22% dan bagian teknik 24%.

Pada penelitian ini uji kelayakan data dilakukan dengan melakukan uji validatas dan uji reabilitas. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Berdasarkan hasil analisis validitas variabel motivasi (X_1) dari semua pertanyaan yang berjumlah 12 butir memperoleh nilai r-hitung $> 0,268$. Berdasarkan pada hasil analisis disimpulkan bahwa Uji Validitas dalam penelitian ini Lingkungan Kerja (X_2) dengan jumlah 12 butir pertanyaan semuanya memperoleh nilai r-hitung $> 0,268$ yang berarti instrumen variabel motivasi semuanya valid. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa Uji Validitas dalam penelitian ini Kinerja (Y) dengan jumlah 16 butir pertanyaan semuanya memperoleh nilai r-hitung $> 0,268$ yang berarti instrumen variabel motivasi semuanya valid. Uji Reliabilitas dapat dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpah $> 0,60$. Hasil perhitungan pada uji reliabilitas instrumen motivasi memperoleh koefisien reliabilitas 0,826, hasil perhitungan pada uji reliabilitas instrumen lingkungan kerja memporleh koefisien reabilitas 0,882, hasil perhitungan instrumen uji reliabilitas instrumen kinerja karyawan memperoleh koefisien reabilitas 0,910. Analisis statisitik deskriptif yang terdiri dari nilai

maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban karyawan PKS Cikasungka PT. Perkebunan Nusantara VIII Bogor. berdasarkan hasil uji analisis deskriptif bahwa variabel motivasi memiliki nilai terendah (*minimum*) sebesar 36 dan nilai tertinggi (*maximum*) sebesar 55 dengan nilai rata-ratanya (*mean*) sebesar 51,57 dan standar deviasi sebesar 3,907. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai terendah (*minimum*) sebesar 33 dan nilai tertinggi (*maximum*) sebesar 60 dengan nilai rata-rata (*mean*) 55,79 dan standar deviasi sebesar 5,151. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai terendah (*minimum*) sebesar 52 dan nilai tertinggi (*maximum*) sebesar 80 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 75,75 dan standar deviasi sebesar 5,330.

Uji Asumsi Klasik merupakan pengujian asumsi klasik yang dilakukan pada analisis regresi linear berganda.

Hasil uji normalitas penelitian ini dikatakan data berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. Sebesar $0,062 > 0,05$ hal ini berarti lebih besar nilai dari signifikansi ($0,05$) dapat dikatakan data residual terdistribusi normal. Hasil uji heteroskedastisitas penelitian ini yaitu sebesar $0,573 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada variabel lingkungan kerja nilai signifikansi (Sig) sebesar $0,229 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil Uji multikolinearitas apenelitian ini Variabel Motivasi dan Lingkungan kerja memiliki nilai $VIF = 2,209 < 10$. Variabel motivasi dan lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* = $0,453 > 0,10$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji linearitas pada penelitian ini bahwa nilai *Deviatiation From Linearity Sig* sebesar $0,047 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen memiliki hubungan linear dengan variabel dependen, maka semua variabel adalah linear. Hasil penelitian uji autokorelasi ini adalah nilai Durbin Watson (d) adalah 1,973. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai pada tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel (n) 54 dan jumlah variabel independen 2 ($k=2$). Kesimpulannya dari jumlah sampel (n) 54 dan jumlah variabel independen ($k=2$) adalah 1,638 (du) dan 1,485 (dl) masih berada diantara nilai diatas ($1,638 < 1,973 < 2,361$) dapat disimpulkan bahwa tidak mengalami autokorelasi.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan bahwa adalah sebesar 0,863 yang artinya mampu menjelaskan bahwa variabel independen (X) terhadap dependen (Y) sebesar 86,3%. Nilai tersebut memiliki arti bahwa motivasi dan lingkungan kerja dapat memberikan informasi terhadap kinerja karyawan sebesar 86,3%. Uji F digunakan untuk dapat menguji apakah variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil uji F diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000. Jika diambil dari keputusan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa data signifikan, Sehingga motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t dilakukan untuk dapat melihat pengaruh dari masing-masing variabel terikat terhadap variabel bebas. Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (H_1) Nilai signifikansi variabel (X_1) terhadap Y yaitu 0,000. Jika diambil dari keputusan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data signifikan, sehingga variabel motivasi X_1 berpengaruh terhadap Y. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H_2)

Nilai signifikansi variabel X_2 terhadap Y 0,000. Jika diambil dari keputusan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data signifikan, sehingga variabel lingkungan kerja X_2 berpengaruh terhadap Y .

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Motivasi secara signifikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Cikasungka PT. Perkebunan Nusantara VIII Bogor.

Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara signifikan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Cikasungka PT. Perkebunan Nusantara VIII Bogor.

Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Cikasungka PT. Perkebunan Nusantara VIII Bogor.

Saran

Motivasi pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Cikasungka PT. Perkebunan Nusantara VIII Bogor sudah cukup baik, diharapkan kepada instansi dapat memberikan dan meningkatkan kembali motivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Lingkungan kerja pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Cikasungka PT. Perkebunan Nusantara VIII Bogor sudah cukup baik dan harus dipertahankan, diharapkan instansi dapat meningkatkan kembali dan memperhatikan lagi sarana dan prasarana yang dibutuhkan sehingga karyawan dapat lebih nyaman dalam pekerjaannya guna meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 2.0. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Maimun, T., Arahman, N., Hasibuan, F. A., & Rahayu, P. 2017. Penghambatan peningkatan kadar asam lemak bebas (free fatty acid) pada buah kelapa sawit dengan menggunakan asap cair. *Jurnal Teknologi dan Industri Pertanian Indonesia*, 9(2), 44-49. <http://jurnal.unsyiah.ac.id/TIPI/article/view/8469> [diakses pada 21 Juni 2021]
- Sarjono, H. , & Julianita, W. 2011. SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset. Jakarta: Salemba Empat.
- Sunoyoto, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis. Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.