

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PKS PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V TANDUN TAPUNG HULU

EFFECT OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V TANDUN TAPUNG HULU

^{1*)}Aris Setiawan ²⁾Auzar Ali ³⁾Adi Setiawan

¹⁾STIE Bangkinang, Kampar, saris3538@gmail.com

²⁾STIE Bangkinang, Kampar, auzarali1957@gmail.com

³⁾STIE Bangkinang, Kampar, ioneroner1@gmail.com

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PKS PT. Perkebunan Nusantara V Tandun Tapung Hulu. Sampel dari penelitian ini menggunakan teknik menggunakan rumus slovin sehingga sampel pada penelitian ini yaitu 49 orang karyawan PKS PT. Perkebunan Nusantara V Tandun Tapung Hulu. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan file penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan taraf signifikan (α) 0,05. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PKS PT. Perkebunan Nusantara V Tandun Tapung Hulu, dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah kuat.

Kata kunci : Motivasi, Kinerja

ABSTRACT : *This study aims to determine the effect of motivation on employee performance at PKS PT. Perkebunan Nusantara V Tandun Tapung Hulu. The sample of this study used a technique using the Slovin formula so that the sample in this study were 49 employees of PKS PT. Perkebunan Nusantara V Tandun Tapung Hulu. The data collection techniques used were questionnaires and research files. The data analysis technique used is simple regression analysis with a significant level (α) of 0.05. The results of this study concluded that motivation has a significant effect on employee performance at PKS PT. Perkebunan Nusantara V Tandun Tapung Hulu, with a significant value less than 0.05. The contribution of the independent variable to the dependent variable is strong.*

Keywords : Motivation, Performance

A. PENDAHULUAN

Perkebunan merupakan salah satu yang penting dalam struktur perekonomian saat ini, juga sebagai mata rantai dalam dunia usaha yang utama, perkebunan sangat memberi arti yang penting dalam pembangunan serta pertumbuhan ekonomi masyarakat. Perkebunan adalah kegiatan yang mengusahakan tanaman tertentu pada tanah atau media tumbuh lainnya dalam ekosistem yang sesuai, mengolah dan memasarkan barang dan jasa hasil tanaman tersebut dengan bantuan ilmu pengetahuan dan teknologi, pemodalan serta manajemen untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pelaku usaha perkebunan dan masyarakat. Perkebunan kelapa sawit sangat menguntungkan bagi berbagai aspek, baik kegiatan ekonomi, social, serta lingkungan. Ditinjau dari aspek ekonomi perkebunan kelapa sawit dapat mendukung industri dalam negeri berbasis produk berbahan dasar kelapa sawit. Selain itu, dengan terbangunnya banyak sentra ekonomi di wilayah baru akan mendukung pembangunan ekonomi regional. Ditinjau dari aspek sosial, terjadi penyerapan tenaga kerja dalam jumlah besar dan memperkecil kesenjangan pendapatan petani dengan pengusaha perkebunan.

Dari aspek lingkungan, adanya pengembangan dan pembangunan perkebunan kelapa sawit dilahan yang telah lama terbuka dan tidak produktif akan merehabilitasi lahan kritis dalam skala yang luas. Prospek pasar dunia untuk kelapa sawit sangat bagus, karena itu perkebunan kelapa sawit sekarang telah diperluas secara besar-besaran oleh perkebunan Negera, perkebunan besar swasta, maupun oleh masyarakat, baik secara mandiri maupun secara bermitra dengan perkebunan perusahaan. Salah satunya dapat dilihat dari Pabrik Kelapa Sawit (PKS) yaitu PT Perkebunan Nusantara V Tandun yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kelapa sawit khususnya dalam bidang pengolahan tandan buah segar (TBS) menjadi *Cram Plam Oil* (CPO). Sebagai salah satu entitas bisnis yang besar di Provinsi Riau, Kabupaten Kampar.

Komitmen tersebut menjadi salah satu pegangan penting bagi manajemen untuk mengelola perusahaan. PKS PT. Perkebunan Nusantara V Tandun sebagai bagian dari lingkungan bisnis menjaga keharmonisan dan keselarasan dengan komponen lingkungan internal dan eksternal seperti karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pada dasarnya kinerja merupakan tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Jika pelaksanaan pekerjaan telah sesuai atau bahkan melebihi uraian pekerjaan, hal ini berarti pekerjaan tersebut berhasil dikerjakan dengan baik, begitu juga sebaliknya. Berikut data jumlah dan jenjang pendidikan karyawan PKS PTPN V Tandun pada Tabel 1 :

Tabel 1: Jumlah Karyawan PKS PTPN V Tandun Tahun 2015 s.d. 2019

No.	Tahun	Karyawan Tetap	Karyawan tidak Tetap	Jumlah Keseluruhan Karyawan
1.	2016	96	46	142
2.	2017	96	50	146
3.	2018	101	46	147
4.	2019	98	45	143

Sumber : PKS PTPN V Tandun Tapung Hulu Tahun 2020

Dari Tabel 1 diatas terlihat bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada PKS PTPN V Tandun Tapung Hulu berstatus karyawan tetap sesuai dengan karyawan yang sudah memenuhi kriteria perusahaan yang akan berdampak positif dengan pencapaian kerja masing-masing karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tabel 2: Target dan Realisasi Produksi PKS PTPN V Tandun Tapung Hulu Tahun 2017 sampai dengan 2019

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase (Ton)
2017	14.879.906	12.879.906	88
2018	13.520.110	11.981.311	87
2019	13.509.750	12.261.580	86

Sumber : PKS PTPN V Tandun Tapung Hulu Tahun 2020

Dari Tabel 2 terlihat tahun-ketahun target dan realisasi PKS PTPN V Tandun Tapung Hulu tidak ada kenaikan, dalam perbandingan target realisasi pertahun yang mencapai 10.000 ton pertahunnya yang mengakibatkan target tidak tercapai dikarenakan motivasi kerja karyawan. Belum optimalnya kinerja karyawan salah satu penyebabnya adalah kurangnya motivasi kerja karyawan. Kurangnya motivasi karyawan karena merasa belum mendapatkan penghargaan dari pekerjaannya, kurangnya pengakuan atas kemampuan dan keahlian karyawan serta beratnya beban tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Berikut disajikan rata-rata gaji pokok yang diterima oleh karyawan sesuai dengan golongan dalam pekerjaan pada perusahaan pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3: Rata-Rata Gaji Pokok Sesuai Golongan pada PKS PTPN V Tandun Tapung Hulu

No.	Golongan	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan (Rp)
1.	III/A	4.031.000	825.000
2.	III/B	4.644.000	825.000
3.	III/C	5.019.000	825.000
4.	III/D	5.343.000	825.000
5.	IV/A	6.199.000	1.100.000
6.	IV/B	7.033.000	1.100.000
7.	IV/C	7.796.000	1.100.000
8.	IV/D	8.530.000	1.100.000

Sumber : PKS PTPN V Tandun Tapung Hulu Tahun 2020

Pada Tabel 3 diatas dapat dilihat gaji dan tunjangan yang diterima karyawan pada PKS PTPN V Tandun Tapung Hulu. Menurut hasil wawancara penelitian dilakukan dengan karyawan PKS PTPN V Tandun Tapung Hulu merasa tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan tingkat pendidikan dan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berarti jika gaji dan tunjangan diberikan secara benar dan lancar, maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai sasaran, tujuan, maupun target perusahaan. Fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja pada PKS PTPN V Tandun Tapung Hulu dapat dilihat dari sikap karyawan dengan minimnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan, belum sesuai insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan, karyawan yang masih banyak belum merasa puas dengan apa yang diperoleh dalam perusahaan.

Beberapa peneliti sebelumnya memang pernah melakukan penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, penelitian yang meneliti tentang kinerja karyawan tetap saja menarik mengingat kinerja merupakan hal yang penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh peneliti sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Ridwan, ddk (2014) dengan hasil penelitian motivasi yang terdiri dari Kebutuhan Eksistensi, tergolong baik. Selanjutnya penelitian dari Olivia (2015) dengan hasil penelitian motivasi *existence*, motivasi *relatedness*, motivasi *growth*, mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa motivasi mempunyai korelasi terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PKS PTPN V Tandun Tapung Hulu. Dengan tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PKS PTPN V Tandun Tapung Hulu.

Kinerja

Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Mangkuprawira (2017:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Mangkunegara (2012:67). Kinerja karyawan merupakan hasil dari implementasi tujuan suatu organisasi, oleh karena itu kinerja yang baik adalah suatu hal yang penting untuk dilakukan oleh semua karyawan. Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2015:87) menyatakan bahwa ada beberapa ukuran indikator yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain: kualitas kerja, Kuantitas Kerja, Tangung jawab, Inisiatif, Kerja sama, ketaatan. Menurut Sutrisno (2013:98), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu : hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecakapan mental, sikap, dan disiplin.

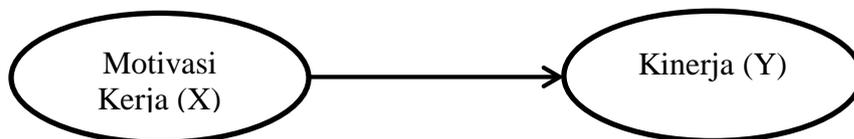
Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2015:87) menyatakan bahwa ada beberapa ukuran indikator yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Tangung jawab
- d. Inisiatif
- e. Kerja sama
- f. Ketaatan

Motivasi

Motivasi adalah daya penggerak tingkah laku manusia. Misalnya, seseorang berkemauan kuat dalam belajar karena adanya harapan penghargaan atas prestasinya. Motivasi merupakan dorongan dan kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan tujuan tertentu yang ingin dicapainya. Motivasi menurut Hasibuan (2011:141) berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Robbins (2011 : 66) merupakan suatu proses yang menyebabkan intensitas individu, dalam usaha mengarahkan terus menerus untuk mencapai tujuan. Menurut Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Berbeda lagi dengan pendapat Hasibuan (2010: 143), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Sondang (2015: 138) mengemukakan bahwa “motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah Daya pendorong, Kemauan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, kewajiban dan keahlian.



Gambar 1
Model Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tinjauan pustaka yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan hipotesis didalam penelitian ini sebagai berikut : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN V PKS Tandun Tapung Hulu.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini telah dilakukan terhadap karyawan pada PKS PTPN V Tandun Tapung Hulu. Penelitian ini sudah dilaksanakan selama 2 bulan yaitu terhitung dari mulai pada bulan Agustus sampai dengan Oktober 2020. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Kualitatif, data yang dinyatakan dalam bentuk kualitatif (kata-kata, penjelasan suatu objek, fenomena dan informasi lainnya) atau bukan dalam bentuk angka.
2. Data Kuantitatif, data yang didapat dari penelitian bersifat kuantitatif, maka data itu diberikan skala sehingga menjadi data yang bersifat kuantitatif. Skala yang digunakan adalah skala ordinal , yaitu data yang diperoleh dengan cara kategorisasi atau klasifikasi, tetapi diantara data tersebut terdapat hubungan. Dengan skala ordinal, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui riset lapangan dengan mengadakan penelitian secara langsung kepada perusahaan ataupun organisasi yang menjadi objek penelitian guna mendapatkan sejumlah informasi dan keterangan yang dibutuhkan
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari PKS PTPN V Tandun Tapung Hulu.

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik sebagai berikut, yaitu :

1. Interview, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan karyawan yang berada pada pihak-pihak yang terkait untuk memperoleh data.
2. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan memberikan formulir pertanyaan yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu dan diajukan kepada responden untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, yakni karyawan PTPN V PKS Tandun Tapung Hulu
3. *File Research* , yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menggadaan data yang sudah dipublikasikan oleh PTPN V PKS Tandun Tapung Hulu.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN V PKS Tandun Tapung Hulu pada tahun 2019 yang berjumlah 143 orang. Dan sampel, Untuk mencari jumlah sampel, makanya jumlah populasi akan menjadi 59 orang karyawan pada tahun 2020, jumlah sampel dapat dihitung dengan rumus slovin, yaitu:

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

$$n = \frac{143}{1+143.0,1^2} = 58,84 \approx 59$$

Keterangan :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : estimasi kesalahan

Untuk menganalisa data dan menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan model persamaan regresi linier sederhana dengan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel terikat (Y) terhadap satu variabel (X) dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X = Motivasi

ϵ = *Error Trem*

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari data hasil penelitian. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisa regresi sederhana.

Tabel 4 : Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2-Tailed)	alpha	Keterangan
Motivasi	0,600	0,05	Data Berdistribusi Normal

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai *asympt sig.two tailed* untuk variabel motivasi lebih besar dari *alpha* (5% = 0,05). Berarti data dari semua variabel yang diteliti berdistribusi normal, sehingga syarat pengujian regresi linier sederhana yang pertama sudah dipenuhi.

2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PKS PT. Perkebunan Nusantara V Tandun adalah faktor motivasi. Untuk memudahkan dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut yang memuat tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Berdasarkan hasil pengolahan data yang menggunakan model regresi linier sederhana dengan SPSS versi 25 diperoleh *output* pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 5: Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11.742	5.776		-.302	.764
	Motivasi	1.033	.093	.829	11.112	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat juga disajikan dalam persamaan sebagai berikut

$$Y = -11,724 + 1,033 X$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari nilai beta (β) bernilai negatif. Hal ini menunjukkan apabila variabel X ditingkatkan maka akan berdampak pada kinerja karyawan pada PKS PT. Perkebunan Nusantara V Tandun. Nilai α menunjukkan bahwa jika motivasi rendah maka tingkat kinerja karyawan adalah sebesar -11,724 satuan. Nilai variabel motivasi menunjukkan 1,033, ini menunjukkan apabila nilai motivasi naik satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1,033 satuan.

3. Hasil Uji Hipotesis (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6: Hasil Uji Hipotesis (Uji-t)

No.	Variabel	t-hitung	α=5%	Sig	Keterangan
1	Motivasi	11,112	0,05	0,000	Signifikan

Sumber : Data Olahan, 2020

Untuk uji t dengan memperhatikan berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan variabel motivasi yaitu 0,000. Hasil ini memberikan arti bahwa benar terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%, karena nilai signifikan variabel motivasi lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0,000 \leq 0,05$.

4. Koefisiensi Korelasi (R)

Koefisiensi korelasi (R) menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel penelitian. Hasil data koefisiensi korelasi (R) dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut :

Tabel 7: Koefisiensi Korelasi (R)

Correlations			
		Kinerja	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.829
	Motivasi	.829	1.000

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 6 dapat dilihat koefisiensi korelasi (R) diperoleh sebesar 0,829 Hal ini mmberikan arti bahwa antara variabel motivasi keeratan hubungannya adalah sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada PKS PT. Perkebunan Nusantara V Tandun. Hal ini memberikan arti bahwa variasi kinerja karyawan sebesar 82,9% ditentukan oleh variabel motivasi, sedangkan sisanya sebesar 17,1% lagi ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikan yang didapat lebih kecil dari 0,05 dengan nilai signifikan yang diperoleh yaitu sebesar 0,000. Hal ini mengidikasikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Kinerja karyawan harus dinilai dan ditingkatkan secara berkesinambung. Dalam menilai kinerja karyawan, ada baiknya jika kegiatan ini tidak berhenti pada keberadaan para karyawan itu sendiri. Hal ini perlu juga dikaitkan dengan sistem dan mekanisme evaluasi kinerja lebih luas yang melibatkan proses evaluasi kualitas motivasi kerja yang diberikan ditempat mereka berkerja. Hal ini didukung oleh teori dari Robbins (2013:156), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cion Orocomna, dkk (2018) dengan hasil penelitian Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dipastikan bahwa karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang puas dengan pekerjaan yang di jalankan. Hal yang sama juga dilakukan oleh Endang Mahpudin (2018) dengan hasil penelitian Hasil pengujian hipotesis t sebesar 8,837. Karena nilai t hitung (8.837) > t tabel (1,697), maka H0 ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja (x) dengan variabel kinerja karyawan (y).

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PKS PT. Perkebunan Nusantara V Tandun maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan secara parsial, variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PKS PT. Perkebunan Nusantara Tandun.
2. Keeratan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat kuat dengan besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebesar 68,2%.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Amsyah, Zulkifli. 2015. *Manajemen Kearsipan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

-
- _____2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakary
- Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory., 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- _____2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkuprawira dan Hubeis. 2014. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education*. New Jersey 07458. 77-89*.
- Safroni, 2012, *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*, Yogyakarta : Aditya Media Publishing.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara