

Motivasi Kerja Terhadap Hasil TBS Pada Kebun Inti 2 PT Pinago Utama Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan

Christian Yosua Salomo Aritonang

Program Studi Teknologi Produksi Tanaman Perkebunan, Politeknik Negeri Sriwijaya

Alamat: Jl.Srijaya Negara, Kota Palembang, Sumatera Selatan

Korespondensi penulis: christian.yosua.salomo@polsri.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the role of work motivation on the results of TBS PT Pinago Utama Musi Banyuasin district of South Sumatra province. Secondly to know the constraints and problems on the results of TBS employees in PT Pinago Utama Musi Banyuasin district of South Sumatra province. This research was conducted at PT Pinago Utama Kebun Inti 2 regency of Musi Banyuasin, South Sumatra Province which lasted for 1 (one) month from August, 1 2023 until August 31, 2023. The research method used is descriptive method. Research respondents were 66 people harvesting employees, 10 people harvesting mandates, 6 person division assistants calculated using Slovin formula. For a total of 82 people selected based on the technique by taking a selective person or object of research and have specific characteristics (purposive sampling). The instruments used are job satisfaction, work morale, reward, sanction, education, salary, and FFB result. Data analysis using cobb douglass regression analysis technique. The results of this study found that: first there was no significant effect of job satisfaction on FFB results. Second there is a significant influence of morale on the FFB result. The three significant effects of rewarding FFB outcomes. The four significant effects of sanctions on FFB outcomes. the five significant educational influences on TBS outcomes. The six significant effects of salary on FFB outcomes. Thus, job satisfaction is insignificant due to heavy workloads using BJR's system (average weighted weight) with fixed tonnage basis, but morale, reward, sanction, education, significant salary as firms pay attention to awarding in the form of rice and cooking oil and the appropriate salary UMR Musi Banyusian area.*

Keywords: *Work Motivation, Job Satisfaction, Morale, Rewards, Sanctions, Salaries, Results Fresh fruit bunches*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran motivasi kerja terhadap hasil TBS PT Pinago Utama kabupaten Musi Banyuasin provinsi Sumatera Selatan. Kedua untuk mengetahui kendala dan masalah terhadap hasil TBS karyawan di PT Pinago Utama kabupaten Musi Banyuasin provinsi Sumatera Selatan. Penelitian Ini dilaksanakan di PT Pinago Utama Kebun Inti 2 kabupaten Musi Banyuasin provinsi Sumatera Selatan yang berlangsung selama 1 (satu) bulan dari bulan 1 Agustus 2023 sampai 31 Agustus 2023. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Responden penelitian adalah karyawan panen 66 orang, mandor panen 10 orang, asisten divisi 6 orang yang dihitung menggunakan rumus Slovin. Untuk jumlahnya totalnya 82 orang dipilih berdasarkan teknik dengan mengambil orang atau objek penelitian yang selektif dan mempunyai ciri-ciri yang spesifik (purposive sampling). Instrumen yang dipergunakan adalah variabel kepuasan kerja, semangat kerja, pemberian penghargaan, sanksi, pendidikan, gaji, hasil TBS. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi cobb douglass. Hasil penelitian ini menemukan bahwa: pertama terdapat pengaruh tidak signifikan kepuasan kerja terhadap hasil TBS. Kedua terdapat pengaruh signifikan semangat kerja terhadap hasil TBS. Ketiga pengaruh signifikan pemberian penghargaan terhadap hasil TBS. Keempat pengaruh signifikan sanksi terhadap hasil TBS. kelima pengaruh signifikan pendidikan terhadap hasil TBS. Keenam pengaruh signifikan gaji terhadap hasil TBS. Dengan demikian kepuasan kerja tidak signifikan karena beban kerja yang berat dengan menggunakan sistem BJR (berat janjang rata-rata) dengan basis tonase yang tetap, tetapi semangat kerja, pemberian penghargaan, sanksi, pendidikan, gaji signifikan karena perusahaan memperhatikan dengan pemberian penghargaan dalam bentuk beras dan minyak goreng dan gaji yang sesuai UMR daerah Musi Banyusian.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, Semangat Kerja, Pemberian Penghargaan, Sanksi, Gaji, Hasil TBS.

PENDAHULUAN

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditi yang menyumbang devisa paling besar bagi Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari data Ditjen Perkebunan Kementerian Pertanian (Kementan), dimana produksi *Crude Palm Oil* (CPO) Indonesia tahun 2023 mencapai 4.253.000 ton. Perkembangan kelapa sawit nasional pada saat ini cukup pesat, pada tahun 2023 terjadi peningkatan luas areal maupun produksi secara tajam. Luas areal lahan kelapa sawit di Indonesia 2023 mencapai 16.830.000 hektar, sementara di 2017 angka sementara mencapai 15.340.000 hektar. Itu berarti, luas lahan kelapa sawit di Indonesia saat ini telah meningkat dibandingkan 2022 dan melebihi target Kementerian Pertanian (Anonim, 2023).

Beberapa faktor tersebut sumber daya manusia perlu mendapat perhatian khusus. Masalah yang sering dihadapi perusahaan adalah semangat kerja karyawan kurang, sarana dan prasarana kurang, karyawan sering tidak diberi penghargaan, hubungan antar karyawan renggang maka dengan adanya motivasi yang diberikan berupa nasihat untuk lebih giat dalam bekerja, penghargaan atas pekerjaannya yang melebihi target, ancaman agar karyawan tidak seenaknya dalam bekerja, hubungan antar karyawan terjalin baik tidak ada masalah dengan diberikan motivasi maka secara otomatis kinerja karyawan akan berubah menjadi seperti produksi TBS selalu mencapai target yang diinginkan (Zainal, 2015).

PT. Pinago Utama Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatra Selatan merupakan perusahaan besar yang bergerak dengan selalu mengandalkan sumber daya alam (SDA), sumber daya manusia (SDM). Perusahaan ini mempunyai karyawan yang banyak terutama karyawan afdeling. Jadi karyawan afdeling dituntut untuk memaksimalkan hasil TBS diperlukan motivasi kerja. Oleh Sebab itu perlu ditingkatkan lagi motivasi dan kinerja karyawan. Untuk mengetahui hal tersebut maka perlu adanya suatu penelitian untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja dan kinerja kerja terhadap hasil TBS Di PT. Pinago Utama Kabupaten Sekayu Provinsi Sumatra Selatan.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran motivasi kerja pada hasil TBS di PT. Pinago Utama Kab. Musi Banyuasin Prov. Sumatra Selatan?
2. Apakah ada kendala dan masalah terhadap hasil TBS di PT. Pinago Utama Kab. Musi Banyuasin Prov. Sumatra Selatan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah

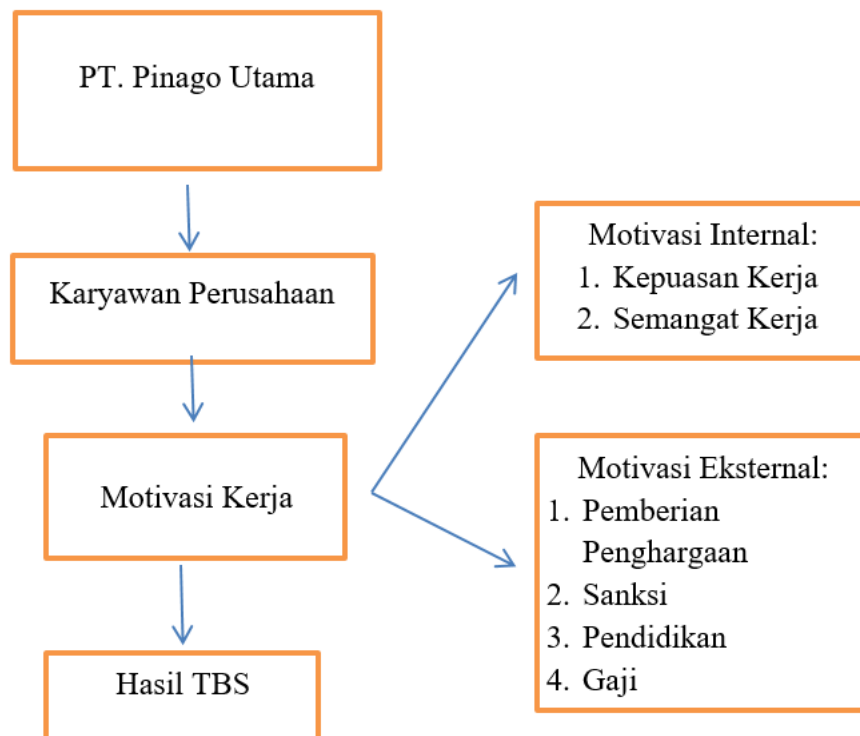
1. Untuk mengetahui peran motivasi kerja terhadap hasil TBS karyawan di PT. Pinago Utama Kab. Musi Banyuasin Prov. Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui kendala dan masalah terhadap hasil TBS karyawan di PT. Pinago Utama Kab. Musi Banyuasin Prov. Sumatera Selatan

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Penulis, yaitu sebagai konsekuensi awal dalam menerapkan ilmu yang didapatkan secara teoritis selama perkuliahan ke dalam bentuk yang lebih nyata, terutama yang berkaitan dengan ilmu manajemen perkebunan
2. Untuk perusahaan PT. Pinago Utama Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Palembang dalam memahami keterkaitan antara faktor motivasi terhadap hasil TBS serta dalam upaya meningkatkan hasil TBS yang lebih maksimal.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

1. Motivasi kerja berperan dalam meningkatkan hasil TBS karyawan di PT. Pinago Utama Kab. Musi Banyuasin Prov. Sumatera Selatan.
2. Kendala dan masalah dalam peningkatan hasil TBS karyawan di PT. Pinago Utama Kab. Musi Banyuasin Prov. Sumatera Selatan.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian Ini dilaksanakan di PT. Pinago Utama Kabupaten Sekayu Provinsi Sumatra Selatan, akan dilaksanakan pada bulan 1 Agustus 2023- 31 Agustus 2023

Metode Pengambilan Data

Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah Purposive Sampling (Pabundu, 2006).

Jenis Data

- a. Data Primer
- b. Data Sekunder

Teknik Pengambilan Data

- a. Teknik Wawancara (Kuesioner dan wawancara langsung)
- b. Teknik Observasi

Metode Penentuan Sampel

Jumlah sampel yang ditentukan dengan rumus Slovin (Wiratna, 2014) adalah sebagai berikut:

n = Sampel

N= Populasi

e = margin eror 10%

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

Jadi jumlah sampel yang diambil

1. Assisten Divisi Kebun Inti 2 = $N = \frac{6}{1+(6 \times 0,01)} = 5,66$ orang dibulatkan menjadi 6 orang asisten divisi kebun inti 2 PT. Pinago Utama.
2. Mandor Panen Kebun Inti 2 = $N = \frac{10}{1+(10 \times 0,01)} = 9.09$ orang dibulatkan menjadi 10 orang mandor panen kebun inti 2 PT. Pinago Utama.

3. Karyawan Panen Kebun Inti 2 = $N = \frac{186}{1+(186 \times 0,01)} = 66$ orang karyawan panen kebun inti 2 PT. Pinago Utama.

Jadi jumlah total yang diambil di Kebun Inti 2 PT. Pinago Utama Kebun Inti 2 Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Palembang adalah 82 orang

Metode Analisis Data

a. Analisis Data

Data-data yang sudah diperoleh dianalisis secara statistik. Guna mendapatkan pengaruh variabel kepuasan (X_1), semangat kerja (X_2), pemberian penghargaan (X_3), sanksi (X_4), pendidikan (X_5), gaji (X_6) terhadap Hasil TBS (Y) digunakan model analisis regresi cobb douglass (Soekartawi, 2003).

$$Y = a + X_1^{\beta_1} + X_2^{\beta_2} + X_3^{\beta_3} + X_4^{\beta_4} + X_5^{\beta_5} + X_6^{\beta_6} + e$$

Keterangan:

Y = Hasil TBS

a = Nilai Konstanta

X_1 = Variabel variabel kepuasan

X_2 = Variabel perasaan untuk mencapai tujuan

X_3 = Variabel pemberian penghargaan

X_4 = Variabel sanksi

X_5 = Variabel pendidikan

X_6 = Variabel gaji

β_i = Koefisien regresi masing-masing variabel yang diuji

e = Faktor lain yang mempengaruhi hasil TBS

Pengujian Hipotesis dilakukan menggunakan pengujian menyeluruh uji F dengan kriteria:

- jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya menerima H_0 , yang berarti variabel tidak berpengaruh nyata.
- Sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya menolak H_0 atau menerima H_a yang berarti ada variabel bebas yang berpengaruh nyata, sehingga dilanjut pengujian secara parsial terhadap variabel yang berpengaruh nyata dengan menggunakan uji t parsial

Ketentuan uji t:

- Bila $T_{hitung} < T_{tabel}$, signifikansi (α) $> 0,05$ berarti H_0 diterima H_a ditolak.
- Bila $T_{hitung} > T_{tabel}$ signifikansi (α) $< 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Precentage
1	SD	15	18%
2	SMP	46	56%
3	SMA	16	20%
4	D4	1	1%
5	S1	4	5%
Total		82	100%

Sumber: PT. Pinago Utama Kebun Inti 2 Kabupaten Musi Banyuasin
Provinsi Palembang, 2023.

Inti 2 Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT. Pinago Utama Kebun Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan adalah masih terdapat yang tingkat pendidikan SD, akan tetapi secara umum tingkat pendidikan SMP, SMA, D4, S1 .

2. Jumlah responden berdasarkan jabatan

No.	Jabatan	Jumlah
1	Pemanen	66
2	Mandor	10
3	Asisten	6
Total		82

Sumber: PT. Pinago Utama Kebun Inti 2 Kabupaten Musi
Banyuasin Provinsi Palembang, 2023.

Tabel 6 tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa jabatan karyawan di PT. Pinago Utama Kebun Inti 2 Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Palembang adalah pemanen 186 orang diambil sampel menggunakan rumus slovin menjadi 66 orang dengan , mandor panen diambil semua sampelnya sebanyak 10 orang, Asisten divisi diambil semua sampelnya sebanyak 6 orang.

3. Jumlah responden berdasarkan rata-rata umur karyawan

No.	Umur	Jumlah	%
1	20-30	38	46%
2	31-40	31	38%
3	41-50	13	16%
Total		82	100%

*Sumber: PT. Pinago Utama Kebun Inti 2 Kabupaten Musi Banyuasin
Provinsi Palembang, 2023.*

Tabel 7 tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa dominasi rata-rata umur karyawan PT. Pinago Utama Kebun Inti 2 Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Palembang adalah pada umur 20-30 tahun yang mencapai 46% dan selanjutnya umur 41-50 tahun mencapai 16 %. Hal ini menunjukkan bahwa umur karyawan PT. Pinago Utama Kebun Inti 2 Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Palembang tergolong umur produktif.

4. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	82	100%
2	Perempuan	0	0%
Total		82	100%

*Sumber: PT. Pinago Utama Kebun Inti 2 Kabupaten Musi
Banyuasin Provinsi Palembang, 2023.*

Tabel 8 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden laki laki sebanyak 100% di PT. Pinago Utama Kebun Inti 2 Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Palembang.

5. Jumlah responden berdasarkan pengalaman kerja.

No.	Pengalaman Bekerja	Jumlah	Persentase
1	0-3 tahun	47	58%
2	3-6 tahun	27	33%
3	6-9 tahun	7	8%
4	9-12 tahun	1	1%
Jumlah		82	100%

*Sumber: PT. Pinago Utama Kebun Inti 2 Kabupaten Musi
Banyuasin Provinsi Palembang, 2023.*

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat dijelaskan bahwa pengalaman bekerja karyawan PT. Pinago Utama Kebun Inti 2 Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Palembang didominasi oleh 0-3 tahun yang mencapai 58 %.

6. Jumlah Produksi TBS Kebun Inti 2 PT.Pinago Utama.

No.	Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Tercapai (%)
1	2019	1200	1090	90,8
2	2020	1200	1090	90,8
3	2021	1200	1095	91,2
4	2022	1200	1135	94,5
5	2023	1300	1150	95,8
Jumlah		6100	5560	463,1
Rata-Rata		1220	1112	92,6

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dijelaskan bahwa Produksi PT. Pinago Utama Kebun Inti 2 Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Palembang memiliki target, dan realisasi setiap tahunnya meningkat

Analisis Regresi Cobb Douglass dan Korelasi

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	-.961			
Kepuasan Kerja	.008	.088	.930	Tidak Signifikan
Semangat Kerja	.289	2.799	.007	Signifikan
Pemberian Penghargaan	.133	2.583	.012	Signifikan
Sanksi	.350	4.678	.000	Signifikan
Pendidikan	.302	3.142	.002	Signifikan
Gaji	.151	2.398	.019	Signifikan
F hitung	22,017			
Sig F	0.000			Signifikan
Adj. R square	0,609			

Sumber: data primer setelah diolah, 2023

1. Hasil

$$Y = 0.008X_1 + 0.289X_2 + 0.133X_3 + 0.350X_4 + 0.302X_5 + 0.151X_6$$

2. Koefisien Determinasi (adjust. R²)

Besar pengaruh kepuasan kerja, semangat kerja, pemberian penghargaan, sanksi, pendidikan dan gaji secara signifikan terhadap hasil TBS ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,609. Artinya 60,9%.

Variabel	Korelasi	Tingkat	Sig	Keterangan
Semangat Kerja	0.542	Sedang	0.000	Signifikan
Pemberian Penghargaan	0.259	Rendah	0.019	Signifikan
Sanksi	0.456	Sedang	0.000	Signifikan
Pendidikan	0.589	Sedang	0.000	Signifikan
Gaji	0.530	Sedang	0.000	Signifikan

Sumber: data primer setelah diolah, 2018.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Hasil TBS

Dari tabel 10 menyatakan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap hasil TBS maka hipotesis tidak diterima dikarenakan objek terdapat PT. Pinago Utama Kebun Inti 2 Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Palembang, dimana karyawan memanen tergantung BJR yang perusahaan tetapkan selama sebulan sekali. Jadi BJR TBS rendah pasti buah didapat harus banyak sedangkan berat buah tetap itu menyebabkan karyawan merasa berat untuk mendapatkan basis kg .

Penelitian saya mendapatkan hasil yang sama tidak berpengaruh signifikan dengan penelitian yang telah dilakukan Haeranie (2003). Bahwa meskipun hasil analisis diskriptif menemukan tingkat kepuasan kerja karyawan sudah tergolong baik, tetapi belum mampu mempengaruhi kinerja secara signifikan. Karyawan yang bahagia tidak selalu bekerja produktif.

2. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Hasil TBS

Dari tabel 10 menyatakan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil TBS PT. Pinago Utama Kebun Inti 2 Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Palembang maka hipotesis diterima dan dari tabel 11 nilai korelasinya adalah sedang dikarenakan karyawan dan mandor, asissten mempunyai semangat kerja tinggi untuk mencapai basis,

terget dan mencari premi sebanyak banyaknya untuk memenuhi kebutuhan bermacam macam.

Hasil penelitian saya sejalan dengan Yasin dan Ega Nugraha (2015) mendapatkan hasil yang sama berpengaruh signifikan. Dilihat dari sisi secara individual faktor semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Semangat kerja merupakan satu hal yang terdapat pada seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan sehingga akan menghasilkan apa yang diinginkan. Untuk itu pimpinan bisa menjaga dan meningkatkan semangat kerja bawasanya, agar hasil kerja yang dicapai dapat terwujud.

3. Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Hasil TBS

Dari tabel 10 menyatakan pemberian penghargaan berpengaruh signifikan terhadap hasil TBS PT. Pinago Utama Kebun Inti 2 Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Palembang maka hipotesis diterima dan dari tabel 11 nilai korelasinya adalah rendah ini dikarenakan pemberian penghargaan oleh perusahaan kepada karyawan berprestasi berjalan dengan memberikan beras 3 karung beras dan minyak goreng. Untuk asisten bisa dipromosikan menjadi askep. Jadi dengan pemberian penghargaan diganti menggunakan uang karyawan akan semakin termotivasi mencapai target.

Hasil Penelitian ini mendapatkan hasil yang sama dengan penelitian Ipung Safitri (2016) berpengaruh signifikan. Bahwa reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Jika reward yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang pegawai harapkan, maka akan dapat memotivasi pegawainya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

4. Pengaruh Sanksi terhadap Hasil TBS

Dari tabel 10 menyatakan sanksi berpengaruh signifikan terhadap hasil TBS PT. Pinago Utama Kebun Inti 2 Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Palembang maka hipotesis diterima dan dari tabel 11 nilai korelasinya adalah sedang dikarenakan sanksi sangat penting karena karyawan sering melakukan kesalahan seperti buah mentah dikenakan denda Rp.5000, brondolan tidak dikutip Rp.100/butir, tinggal Rp.5000 dll. Jika asisten afdeling tidak mencapai target TBS ditetapkan perusahaan dan menjadi afdeling paling rendah hasil TBS, maka asisten mendapat rompi untuk dipakai terus saat bekerja

menandakan asiten afdeling dengan produksi paling rendah. Dengan adanya sanksi karyawan menjadi lebih disiplin dalam bekerja.

Selain itu penelitian sejalan dengan Faisal, Hamidah, Yuniadi (2015) berpengaruh signifikan. Bahwa Hukuman merupakan ancaman Hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Dari pembelajaran itu nantinya karyawan dapat merubah perilaku yang kurang baik menjadi lebih baik lagi sehingga kinerjanya pun akan ikut meningkat seiring dengan perubahan perilakunya.

5. Pengaruh Pendidikan terhadap Hasil TBS

Dari tabel 10 menyatakan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap hasil TBS PT. Pinago Utama Kebun Inti 2 Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Palembang maka hipotesis diterima dan dari tabel 11 nilai korelasinya adalah sedang dikarenakan dengan adanya pendidikan relatif tinggi maka pengetahuan, pemahaman karyawan akan semakin besar sehingga dapat cepat menerima masukan baru, dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Pendidikan juga membedakan jabatan antar karyawan dimana karyawan panen kebanyakan lulusan SMP, jadi untuk memberikan arahan tidak susah lagi karena karyawan sudah mengerti akan aturan perusahaan dan kriteria buah sedangkan mandor SMA, untuk asisten D4, S1 sudah sangat pas karena mempunyai tanggung jawab yang besar.

Selain itu penelitian ini mendapatkan hasil yang sama berpengaruh signifikan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Widhayu, Bambang, Moehammad (2013) Hal ini dapat dijelaskan bahwa pendidikan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan dimasa yang akan datang. Pendidikan yang dilakukan di *Joint Operating Body* Pertamina-Petro China *East Java* yaitu menyesuaikan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki dan menyesuaikan pendidikan formal yang dimiliki karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dihadapi karyawan.

6. Pengaruh Gaji terhadap Hasil TBS

Dari tabel 10 menyatakan gaji berpengaruh signifikan terhadap hasil TBS PT. Pinago Utama Kebun Inti 2 Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Palembang maka hipotesis diterima dan dari tabel 11 nilai korelasinya adalah sedang dikarenakan gaji yang

diberikan sudah sesuai karena standar UMR daerah Musi Banyuasin lumayan tinggi sekitar 2,6 juta dibandingkan dengan daerah lain yang UMRnya masih rendah, tinggal karyawan dan mandor bisa mendapat buah sebanyak banyaknya jika melebihi basis maka ditambah premi gaji. Untuk Asisten mendapat bonus karena mencapai target ditentukan perusahaan.

Selain itu penelitian ini mendapatkan hasil yang sama berpengaruh signifikan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lilik Khoiriyah (2009) semakin tinggi gaji karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah gaji, maka semakin rendah kinerja karyawan. Dengan memberikan pemberian gaji yang layak akan membuat karyawan merasa telah diperhatikan dan kerja keras yang mereka lakukan telah dihargai oleh perusahaan. Dalam kondisi seperti ini karyawan akan bekerja secara disiplin dan hasilnya adalah kinerja yang semakin tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa motivasi mempunyai peran dalam peningkatan hasil TBS. Dengan pemberian motivasi karyawan semakin terpacu untuk meningkatkan hasil TBS melalui pemberian penghargaan beras dan minyak goreng, gaji yang sesuai standar UMR, semangat kerja yang tinggi. Dengan beberapa variabel menunjukkan signifikan yaitu:
 - a) Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil TBS.
 - b) Pemberian penghargaan berpengaruh signifikan terhadap hasil TBS.
 - c) Sanksi berpengaruh signifikan terhadap hasil TBS.
 - d) Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap hasil TBS.
 - e) Gaji berpengaruh signifikan terhadap hasil TBS.
2. Kendala di PT. Pinago Utama Kebun Inti 2 Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Palembang yaitu karyawan sering terjadi keluar karena merasa beban kerja dengan menggunakan sistem BJR pasti buah didapat harus banyak sedangkan basis kg tetap itu menyebabkan karyawan merasa berat untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan. Jumlah mandor kurang dengan jumlah lahan yang luas karena kurang efektif dalam pengawasan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti mengemukakan beberapa saran:

1. Diharapkan kepada PT. Pinago Utama Kebun Inti 2 Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Palembang untuk dapat memberikan kebijakan jika bjr berubah basis juga harus mengikuti bjr dan jika terjadi kelangkaan buah basisnya diturunkan agar tidak memberatkan pemanen.
2. Diharapkan PT. Pinago Utama Kebun Inti 2 Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Palembang lebih memperhatikan karyawan dari pemberian imbalan dengan pemberian penghargaan bersifat finansial karyawan akan menjadi lebih giat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2023, *Produksi Sawit Indonesia Dan Luas Lahan Sawit Indonesia Tahun 2021-2023*, Ditjen Perkebunan Kementerian Pertanian Indonesia, Jakarta. <http://ditjenbun.deptan.go.id/> Diakses, 11 Oktober 2023.
- Anonim, 2023, *PT. Pinago Utama Kebun Inti 2 Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Palembang*, PT. Pinago, Palembang.
- Faisal, dkk., 2015, *Pengaruh Imbalan dan Hukuman Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Statistik Bank Indonesia Jakarta)*, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Haeranie, S., 2003. *Pengaruh perubahan organisasi terhadap peluang karir, stress, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja. Studi pada beberapa perusahaan yang melakukan merger di Makassar*, (Tesis: tidak dipublikasikan), Program Pasca
- Ipung, S., 2016, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pt Taspen (Persero) Surakarta)*, (Tesis: tidak dipublikasikan), Program Pasca Sarjana UMS, Surakarta.
- Lilik, K., 2009, *Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*, (Tesis: Tidak Dipublikasikan), Program Pasca Sarjana UMS, Surakarta.
- Sujarweni, V., Wiratna., 2014, *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Soekartawi., 2003, *Teori Ekonomi Produksi Analisis Fungsi Cobb-Douglas*, Rajawali, Jakarta
- Tika., Pabundu, M., 2006, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Widhayu, dkk., 2013, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-Pertochina East Java)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 22 No. 1 Mei 2015 Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

- Yasin dan Ega N., 2015, *Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Palu*, Jurnal KIAT Universitas Alkhairaat, Palu.
- Zainal, dkk., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Cetakan ke-7, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.