

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum PT. Buana Karya Bhakti**

PT. Buana Karya Bhakti atau disingkat dengan PT. BKB merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan pengelolaan buah kelapa sawit CPO (*Crude Palm Oil*) atau minyak sawit mentah, CPKO (*Crude Palm Kernel Oil*) atau minyak inti sawit kasar, dan PKE (*Palm Kernel Expeller*) atau serbuk inti sawit. Perusahaan berlokasi di Kecamatan Satui, Kabupaten Tanah Bumbu, Kalimantan Selatan dan berkantor pusat di Jl. Ir.P.M. Noor No.1, RT.40, Banjarmasin.

PT. Buana Karya Bhakti didirikan di Banjarmasin pada tanggal 9 September 1995 berdasarkan akta pendirian perusahaan nomor 1 yang dibuat oleh Notaris Linda Kenari, S.H. Pada tanggal 23 Agustus 1996 PT. Buana Karya Bhakti mendapatkan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) dengan nomor 021/16-10/PB-3?1997. PT. Buana Karya Bhakti adalah anak perusahaan dari PT. Gagah Putera Satria (GPS).

Luas areal kebun inti PT. Buana Karya Bhakti seluas 6.449 Ha yang terbagi menjadi 2 lokasi, yaitu lokasi 1 seluas 2.404 Ha dan lokasi 2 seluas 4.045 Ha. Selain kebun inti, PT. Buana Karya Bhakti juga mengelola pekerjaan pemeliharaan dan masa panen kebun plasma/KKPA (Kredit Koperasi Primer Anggota). Pada Januari 2014, kebun plasma I dan kebun plasma II PT. Buana

Karya Bhakti bergabung menjadi satu kebun, yaitu kebun plasma PT. Buana Karya Bhakti. Afdeling Sumber Harapan dan Majelis Taklim dikeluarkan dari areal statment kebun plasma PT. Buana Karya Bhakti dan dimasukkan ke dalam areal statement kebun plasma PT. Fast Forest Development. Berdasarkan areal statement Januari 2018, luasan kebun PT. Buana Karya Bhakti plasma 4.606, 40 Ha sesuai dengan SHM (Sertifikat Hak Milik).

Jumlah karyawan PT. Buana Karya Bhakti secara keseluruhan hingga Desember 2019 berjumlah 898 orang, yang terdiri dari 9 orang di kantor Jakarta, 74 orang di kantor Banjarmasin, 268 orang di kebun PT. Buana Karya Bhakti inti, 142 orang di kebun PT. Buana Karya Bhakti plasma, 175 orang di PT. Pabrik Kelapa Sawit, 104 orang di kebun PT. Fass Forest Development inti dan 126 orang di kebun PT. Fass Forest Development plasma. Status karyawan dibagi menjadi 2 kelompok, yaitu:

1. Tetap : SKU Harian, SKU Bulanan, Non Staf dan Staf.
2. Tidak Tetap : PHL (Pegawai Harian Lepas), Honorer dan Kontrak.

Pihak perusahaan menyediakan berbagai fasilitas kesejahteraan karyawan, antara lain:

- a. Mess karyawan
- b. Koperasi karyawan
- c. Klinik dan program jaminan kesehatan karyawan
- d. Tempat ibadah
- e. Sarana olahraga

#### f. Fasilitas pelatihan

PT. Buana Karya Bhakti telah menetapkan kebijakan mutu, kebijakan lingkungan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) serta membentuk organisasi perusahaan yang menangani sistem manajemen mutu, lingkungan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), ISPO (Sistem Sertifikasi Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan Indonesia) dan PROPER (*Public Disclosure Program for Environmental Compliance*). Serta bertekad untuk mencapai sasaran perusahaan yang telah ditetapkan, memenuhi kepuasan pelanggan, mengelola seluruh dampak lingkungan dan berupaya secara maksimal untuk mengurangi pencemaran dan kecelakaan kerja.<sup>1</sup>

## **2. Visi dan Misi PT. Buana Karya Bhakti**

### **a. Visi**

Menjadi perusahaan perkebunan berskala multi nasional, yang melakukan pengolahan kebun dengan praktek terbaik, mengelola kebun secara lestari, berdaya saing tinggi dan membangun sinergi positif antara perusahaan dan masyarakat.

### **b. Misi**

Mengembangkan dan mengelola kebun dengan praktek terbaik dan profesional melalui:

- 1) Mengembangkan luasan perkebunan kelapa sawit agar menjadi dua komoditas unggulan PT. Buana Karya Bhakti
- 2) Mengelola kebun lama dan kebun baru dengan prinsip intensifikasi

---

<sup>1</sup>Profil PT. Buana Karya Bhakti, 2021.

- 3) Mengembangkan industri hilir CPO (*Crude Palm Oil*)
- 4) Menyediakan lapangan kerja dan kemitraan strategis berupa peluang usaha bagi masyarakat sekitar

Pembangunan dan pengelolaan kebun yang ramah lingkungan serta melakukan tindakan konservasi untuk menghindari kerusakan lingkungan.

**c. Nilai-nilai**

- 1) Integritas
- 2) Kemandirian
- 3) Kebersamaan
- 4) Tanggung jawab
- 5) Inovatif
- 6) Komitmen

**d. Prinsip-prinsip**

- 1) Menghormati hak asasi manusia
- 2) Mematuhi hukum dan perundang-undangan yang berlaku
- 3) Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*)
- 4) Menjalankan usaha dengan jujur, melakukan pencegahan dan pemberantasan tindak pencucian uang serta pemberantasan tindak pidana korupsi
- 5) Membuat perencanaan strategis baik jangka pendek dan jangka panjang pembangunan kebun

- 6) Menerapkan TQM (*Total Quality Management*) melalui QCC (*Quality Control Circle*) untuk membangun partisipasi dan menumbuhkan sikap mental positif serta kompetensi sumber daya manusia
- 7) Melakukan perbaikan kinerja organisasi agar memiliki daya saing tinggi dengan menerapkan prinsip *Continuous Improvement*
- 8) Melakukan pembangunan dan pengelolaan kebun yang bersinergi dengan lingkungan baik alam maupun sosial.<sup>2</sup>

### **3. Tugas Mandor PT. Buana Karya Bhakti**

PT. Buana Karya Bhakti memiliki mandor yang bertugas sebagai mengelola dan mengawasi tenaga kerja di kebun kelapa sawit, mandor terbagi menjadi 3 bagian yaitu mandor 1, mandor harvest dan mandor rawat. Berikut ini ialah uraian pada jabatan mandor:

#### **a. Mandor 1**

Pada bagian mandor 1 memiliki tugas dan tanggung jawab, yaitu mengelola dan mengawasi kegiatan panen dan perawatan di afdeling, baik untuk pengarahan tenaga kerja, penggunaan alat, dan output pekerjaan (hasil kinerja yaitu laporan).

- 1) Uraian tugas mandor 1 sebagai berikut:
  - a) Membuat rencana kerja kegiatan panen dan perawatan di afdeling secara rutin.

---

<sup>2</sup>Profil PT. Buana Karya Bhakti, 2021.

- b) Mengarahkan mandor panen untuk pembuatan laporan hasil kegiatan panen secara rutin.
- c) Mengarahkan mandor rawat untuk pembuatan laporan hasil kegiatan perawatan secara rutin.
- d) Mengarahkan mandor panen dan mandor rawat untuk mempersiapkan segala alat dan sarana pendukung kegiatan panen dan perawatan di afdeling.
- e) Melaksanakan absensi dan pengarahan pekerja sesuai jadwal yang sudah ditentukan.
- f) Memastikan kondisi alat dan sarana pendukung kegiatan panen dan rawat di afdeling siap pakai.
- g) Melakukan kontrol dan pemeriksaan pelaksanaan kegiatan yang direncanakan secara harian.
- h) Melakukan perhitungan yang cermat terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan panen dan rawat di afdeling.
- i) Memantau kegiatan-kegiatan panen dan rawat di afdeling agar sesuai jadwal yang ditentukan.
- j) Melakukan evaluasi pekerjaan untuk tindakan koreksi dan untuk rencana berikutnya.
- k) Mengecek atau kontrol alat dan sarana pendukung kegiatan panen dan rawat serta laporannya dari mandor.

- l) Melakukan absensi pekerja panen dan rawat bersama mandor sebelum melakukan kegiatan secara rutin.
  - m) Melakukan pemeriksaan kesiapan kegiatan panen dan rawat di afdeling sebelum memulai kegiatan.
  - n) Membuat laporan hasil kegiatan panen dan rawat secara rutin sesuai kegiatan di lapangan.
  - o) Membuat rekap laporan kegiatan panen dan rawat serta menyimpannya dalam file yang rapi.
  - p) Melaksanakan program kerja lingkungan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sesuai identifikasi aspek penting dan tujuan sasaran program yang sudah ditetapkan manajemen.
  - q) Melaksanakan program kerja yang berkaitan dengan ISPO (*Indonesian Sustainability Palm Oil*) yang diberlakukan oleh manajemen.
- 2) Mandor 1 juga memiliki tanggung jawab yang harus dilaksanakan yaitu, sebagai berikut:
- a) Bertanggung jawab terhadap keamanan dan ketentraman seluruh karyawan kebun di lingkungan afdeling. Dalam menjaga ketentraman di lingkungan kerja, hendaknya peka dan waspada terhadap gejala-gejala sekecil apapun, yang menandakan adanya keresahan atau keluhan dari pihak karyawan.

- b) Ikut bertanggung jawab membantu asisten afdeling atas peningkatan kinerja kebun baik dalam produktivitas areal maupun kualitas kebun, serta menekan biaya sehingga perolehan hasil akhir dengan mutu prima dan tingkat biaya yang rendah dalam jumlah besar.
  - c) Ikut bertanggung jawab membantu asisten afdeling atas pengendalian rancangan kerja dan anggaran biaya yang sudah disahkan oleh kantor pusat sedemikian rupa sehingga semua pekerjaan yang perlu dikerjakan dapat terselesaikan dengan efektif atau ekonomis didalam lingkup rancangan kerja dan anggaran biaya.
  - d) Ikut bertanggung jawab bersama asisten afdeling atas semua asset afdeling baik berupa barang bergerak maupun tetap.
- 3) Wewenang yang ada pada mandor 1 yaitu, sebagai berikut:
- a) Berhak mengambil tindakan tegas terhadap bawahannya untuk memperbaiki kinerja kebun dan pendayagunaan karyawan yang bersangkutan.
  - b) Berhak mengajukan usul promosi bagi karyawan yang dianggap berhak menerimanya kepada asisten afdeling.
  - c) Mengambil tindakan administratif terhadap bawahan yang bertindak atau perilaku yang merugikan atau membahayakan seluruh asset perusahaan secara langsung

bila keadaan menghendaki demikian, sambil memproses melalui hukum atau melalui kebijaksanaan kantor besar kebun. Tindakan yang diambil harus dilaporkan secara tertulis pada kesempatan pertama ke kantor besar dan ditembuskan ke kantor pusat.

#### **b. Mandor Harvest**

Pada bagian mandor harvest memiliki tugas dan tanggung jawab yaitu mengelola dan mengawasi kegiatan panen termasuk pengarahan tenaga kerja, penggunaan alat, dan output pekerjaan (hasil kinerja yaitu laporan).

- 1) Uraian tugas mandor harvest, sebagai berikut:
  - a) Melaksanakan *briefing* pagi bersama asisten afdeling, mandor 1 dan supervisi lainnya untuk membicarakan rencana kerja harian, memberikan usulan, memecahkan masalah yang ada di pekerjaan.
  - b) Melaksanakan *briefing* pagi dengan tenaga panen dengan menyampaikan disiplin panen dan panen sesuai dengan kriteria pematangan buah.
  - c) Membagi anak pemanen.
  - d) Mengawasi kegiatan potong buah.
  - e) Memastikan selama kegiatan potong buah tidak terdapat losses yang melebihi toleransi.
  - f) Melaksanakan pengecekan anak dan mutu buah.

- g) Membuat rencana kerja kegiatan untuk esok harinya (taksasi panen) untuk memperkirakan hasil produksi buah, unit transport, jumlah tenaga.
- h) Membuat laporan harian produksi, rotasi panen, hasil pemeriksaan mutu ancah dan buah.
- i) Melaksanakan absensi dan pengerahan tenaga panen sesuai jadwal yang sudah ditentukan.
- j) Memastikan kondisi alat dan sarana pendukung kegiatan panen siap pakai.
- k) Melakukan kontrol dan pemeriksaan pelaksanaan kegiatan yang direncanakan secara harian.
- l) Melakukan perhitungan yang cermat terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan panen.
- m) Melakukan evaluasi pekerjaan untuk tindakan koreksi dan untuk rencana berikutnya.
- n) Melaksanakan program kerja lingkungan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sesuai identifikasi aspek penting dan tujuan sasaran program yang sudah ditentukan manajemen.
- o) Melaksanakan program kerja yang berkaitan dengan ISPO (*Indonesian Sustainability palm Oil*) yang diberlakukan oleh manajemen.

2) Mandor harvest juga memiliki tanggung jawab yang harus dilaksanakan yaitu, sebagai berikut:

- a) Bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan potong buah yang ada di bawah kemandorannya.
- b) Bertanggung jawab atas keselamatan kerja dan kesehatan tenaga panen.
- c) Mengecek atau kontrol alat dan sarana pendukung kegiatan panen serta laporannya dari kerani panen.
- d) Melakukan absensi pekerja panen sebelum melakukan kegiatan secara rutin.
- e) Melakukan pemeriksaan kesiapan kegiatan panen di afdeling sebelum memulai kegiatan.
- f) Membuat laporan hasil kegiatan panen secara rutin sesuai kegiatan di lapangan.
- g) Membuat rekap laporan kegiatan panen dan menyimpannya dalam file yang rapi.

3) Wewenang yang ada pada mandor harvest yaitu, sebagai berikut:

- a) Berhak mengambil tindakan tegas terhadap bawahannya untuk memperbaiki kinerja kebun dan pendayagunaan karyawan yang bersangkutan.
- b) Berhak mengajukan usul promosi bagi karyawan yang dianggap berhak menerimanya kepada mandor 1.

- c) Mengambil tindakan administratif terhadap bawahan yang bertindak atau perilaku yang merugikan atau membahayakan seluruh asset perusahaan secara langsung bila keadaan menghendaki demikian, sambil memproses melalui hukum atau melalui kebijaksanaan kantor besar kebun. Tindakan yang diambil harus dilaporkan secara tertulis pada kesempatan pertama ke kantor besar dan ditembuskan ke kantor pusat.

### **c. Mandor Rawat**

Pada jabatan mandor rawat memiliki tugas dan tanggung jawab, yaitu mengelola dan mengawasi kegiatan perawatan kebun kelapa sawit termasuk pengerahan tenaga kerja, penggunaan alat, dan output pekerjaan (hasil kinerja yaitu laporan).

- 1) Uraian tugas mandor rawat, yaitu:
  - a) Melaksanakan *briefing* pagi bersama asisten afdeling, mandor 1 dan supervisi lainnya untuk membicarakan rencana kerja harian, memberikan usulan, memecahkan masalah yang ada di pekerjaan.
  - b) Melaksanakan *briefing* pagi dengan tenaga rawat untuk menyampaikan rencana kerja hari ini.
  - c) Melaksanakan dan mengawasi pekerjaan rawat gawangan manual.

- d) Melaksanakan dan mengawasi pekerjaan rawat gawangan chemist.
- e) Melaksanakan dan mengawasi pekerjaan rawat piringan manual.
- f) Melaksanakan dan mengawasi pekerjaan rawat pasar pikul manual dan chemist.
- g) Melaksanakan dan mengawasi pekerjaan rawat TPH manual dan chemist.
- h) Melaksanakan dan mengawasi pekerjaan pengendalian gulma manual dan chemist.
- i) Melaksanakan dan mengawasi pekerjaan wipping lalang.
- j) Melaksanakan dan mengawasi pekerjaan pemupukan.
- k) Melaksanakan dan mengawasi pekerjaan PHPT (Pengendalian Hama dan Penyakit Terpadu).
- l) Memastikan selama kegiatan perawatan terdapat losses alat, bahan dan tenaga yang melebihi toleransi.
- m) Melaksanakan pengecekan hasil perawatan secara harian.
- n) Membuat rencana kerja kegiatan untuk esok harinya untuk memperkirakan jumlah alat, bahan dan tenaga.
- o) Membuat laporan harian perawatan dan pengisian buku mandor.
- p) Melaksanakan absensi dan pengerahan tenaga rawat sesuai jadwal yang sudah ditentukan.

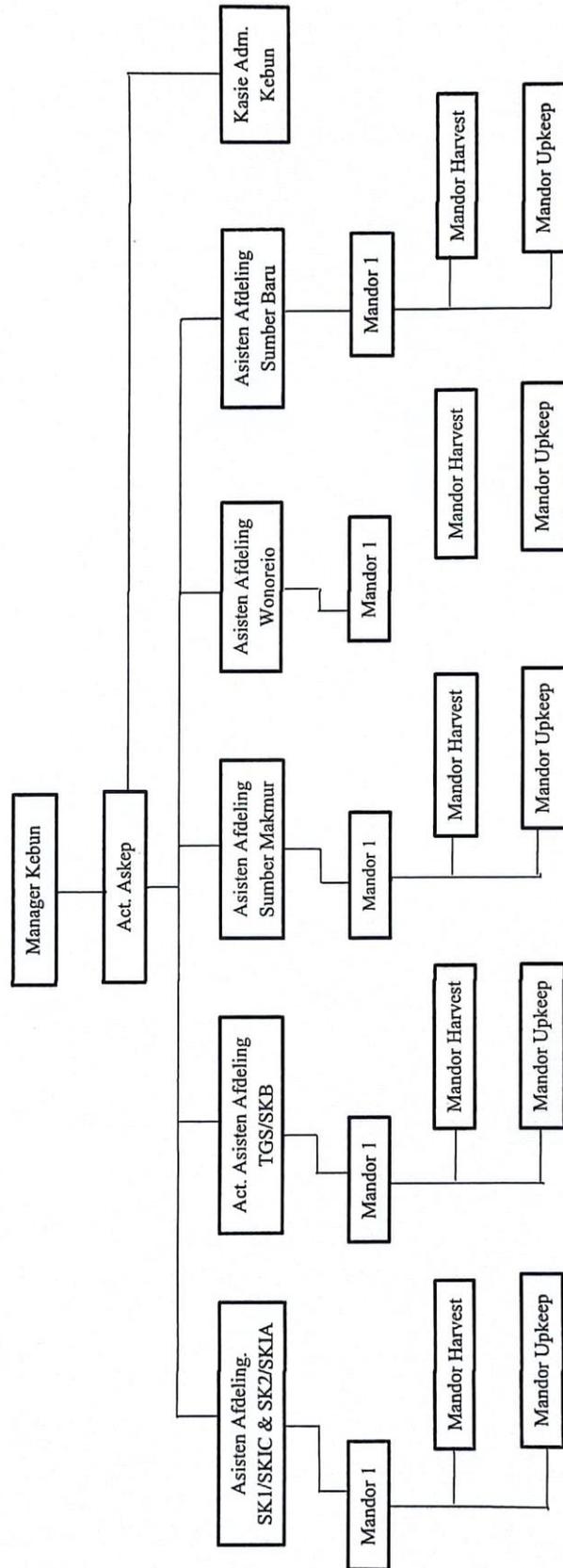
- q) Memastikan kondisi alat dan sarana pendukung kegiatan panen siap pakai.
  - r) Melakukan perhitungan yang cermat terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan perawatan.
  - s) Melakukan evaluasi pekerjaan untuk tindakan koreksi dan untuk rencana berikutnya.
  - t) Melaksanakan program kerja lingkungan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sesuai identifikasi aspek penting dan tujuan sasaran program yang sudah ditetapkan manajemen.
  - u) Melaksanakan program kerja yang berkaitan dengan ISPO (*Indonesian Sustainability Palm Oil*) yang diberlakukan oleh manajemen.
- 2) Mandor rawat juga memiliki tanggung jawab yang harus dilaksanakan yaitu, sebagai berikut:
- a) Mengecek atau kontrol persiapan dan kegiatan perawatan secara rutin setiap hari.
  - b) Melakukan pemeriksaan hasil kerja perawatan setiap setelah selesai kegiatan.
  - c) Membuat laporan kegiatan perawatan setiap hari secara rutin.
  - d) Membuat rekap laporan kegiatan panen dan menyimpannya dalam file yang rapi.

- e) Bertanggung jawab atas keselamatan kerja dan kesehatan tenaga panen.
  - f) Mengecek atau kontrol alat dan sarana pendukung kegiatan perawatan serta laporannya.
  - g) Memastikan tenaga rawat berhadir untuk melakukan pekerjaan.
- 3) Wewenang yang ada pada mandor rawat yaitu, sebagai berikut:
- a) Berhak mengambil tindakan tegas terhadap bawahannya untuk memperbaiki kinerja kebun dan pendayagunaan karyawan yang bersangkutan.
  - b) Berhak mengajukan usul promosi bagi karyawan yang dianggap berhak menerimanya kepada mandor 1.
  - c) Mengambil tindakan administratif terhadap bawahan yang bertindak atau perilaku yang merugikan atau membahayakan seluruh asset perusahaan.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup>Profil PT. Buana Karya Bhakti, 2021.

4. Struktur Organisasi PT. Buana Karya Bhakti



## B. Hasil Uji Instrumen

### 1. *Professional Judgment*

Sebelum melakukan uji instrumen pada responden penelitian di PT. Buana Karya Bhakti Kabupaten Tanah Bumbu, sebelumnya peneliti telah menyusun skala psikologi dari variabel motivasi kerja. Dalam penyusunan skala tersebut, dilakukan *Professional Judgment* untuk alat ukur yang telah dibuat.

TABEL 4.2. *PROFESSIONAL JUDGMENT*

<i>Professional Judgment</i>		
Nama	Pekerjaan	Instansi
Imaduddin, M. A	Dosen	UIN Antasari Banjarmasin
Shanty Komalasari, M. Psi., Psikolog	Dosen	UIN Antasari Banjarmasin

Berdasarkan hasil *Professional Judgment* diberikan masukan bahwa skala penelitian motivasi kerja dapat digunakan dengan sedikit revisi, dipelajari skalanya dengan memperhatikan situasi di lapangan.

### 2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak dalam pengumpulan data. Instrumen yang valid berarti alat ukur tersebut dapat digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur, sedangkan instrumen yang reliabel ialah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama pula.<sup>4</sup>

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dalam sebuah penelitian menyatakan bahwa derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas ialah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat digunakan dalam

<sup>4</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 193.

mengukur suatu hal yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu tes dikatakan memiliki validitas tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat, sesuai dan akurat.<sup>5</sup>

Peneliti melakukan uji coba (*try out*) instrumen kepada 30 mandor di PT. Fass Forest Development Kabupaten Tanah Bumbu, lokasi ini dipilih sebab karakteristik sesuai dengan karakteristik responden penelitian di PT. Buana Karya Bhakti Kabupaten Tanah Bumbu. Penelitian ini menggunakan perumusan *Correlation Product Moment* yang terdapat dalam *software* IBM SPSS Statistics 22 dan mendapati sejumlah item yang tidak valid atau gugur.

Menentukan valid tidaknya suatu item pernyataan, digunakan rumus  $df = N - 2$  sesuai tabel r dengan  $df = 32 - 2 = 30$  dengan *Level Of Significance* 5% dengan nilai r tabel 0,361. Jika dilihat dari hasil analisis menggunakan SPSS apabila nilai *Pearson Correlation* > dari r tabel maka item dinyatakan valid, sebaliknya apabila nilai *Pearson Correlation* < dari r tabel maka item dinyatakan tidak valid.

### 1. Skala Motivasi Kerja

Setelah dilakukan uji coba dari 23 item yang diujikan menunjukkan item yang valid dan tidak valid. Berdasarkan teori motivasi kerja menurut Abraham Maslow, motivasi kerja memiliki 5 aspek yang kemudian digunakan pada skala penelitian. Sesudah dilakukan uji coba dari 23 item kemudian menunjukkan item yang valid dan tidak valid, yaitu:

---

<sup>5</sup>Musrifah Mardiani Sanaky, La Moh Saleh, dan Henriette D Titaley, "Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah", *Jurnal Simetrik*, Vol. 11, No. 1 (2021): 433.

TABEL 4.3. *BLUE PRINT* SKALA MOTIVASI KERJA SETELAH UJI COBA

Aspek	Indikator	Item				Jumlah
		Favorable		Unfavorable		
		Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	
Fisiologis	Penghasilan	2	1	-	-	2
	Insentif	3	4	-	-	2
Rasa aman	Standar keamanan kerja	5, 6	-	-	-	2
	Pemberian sanksi	7, 8	-	-	-	2
Sosial	Hubungan sesama teman kerja	9, 10, 11, 12	-	-	-	4
	Adanya sifat kekeluargaan	13, 14	-	-	-	2
Penghargaan	Pujian dari pimpinan	15, 16	-	-	-	2
	Perasaan dihargai	17, 18	-	-	-	2
Aktualisasi diri	Pengembangan diri	19, 20, 21	-	-	-	3
	Penyampaian pendapat	22, 23	-	-	-	2
Jumlah		21	2	-	-	23

Pada tabel diatas merupakan *blueprint* skala motivasi kerja setelah dilakukan uji validitas. Berdasarkan uji validitas tersebut, pada aspek fisiologis dengan indikator penghasilan diperoleh 1 item valid dan 1 item tidak valid, aspek fisiologis dengan indikator insentif diperoleh 1 item valid dan 1 item tidak valid, aspek rasa aman dengan indikator standar keamanan kerja dan pemberian sanksi diperoleh semua item valid, aspek sosial dengan indikator hubungan sesama teman kerja dan adanya sifat kekeluargaan diperoleh semua item valid, aspek penghargaan dengan indikator pujian dari pimpinan dan perasaan dihargai

diperoleh semua item valid, dan aspek aktualisasi diri dengan indikator pengembangan diri dan penyampaian pendapat diperoleh semua item valid.

TABEL 4.4. HASIL UJI VALIDITAS MOTIVASI KERJA

No. Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Item 1	0,359	0,361	R Hitung > R Tabel (Tidak Valid)
Item 2	0,762	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 3	0,367	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 4	0,322	0,361	R Hitung > R Tabel (Tidak Valid)
Item 5	0,658	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 6	0,637	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 7	0,688	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 8	0,592	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 9	0,777	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 10	0,510	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 11	0,711	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 12	0,532	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 13	0,638	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 14	0,684	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 15	0,656	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 16	0,660	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 17	0,823	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 18	0,623	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 19	0,652	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 20	0,832	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 21	0,837	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 22	0,799	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 23	0,499	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)

Setelah dilakukan uji validitas, didapatkan hasil bahwa terdapat 2 item pernyataan tidak valid yaitu pada nomor 1 dan 4. Dari 23 item, maka 2 gugur yang mana tidak digunakan untuk tahapan selanjutnya dan 21 item lainnya dapat digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian.

## 2. Skala Kinerja

Setelah dilakukan uji coba dari 13 item semua dinyatakan valid. Berdasarkan teori kinerja menurut Robbins, skala kinerja memiliki 5 indikator

kemudian digunakan pada penelitian. Setelah dilakukan uji coba dari 13 item menunjukkan yang valid, yaitu:

TABEL 4.5. *BLUE PRINT* SKALA KINERJA SETELAH UJI COBA

Indikator	Item				Jumlah
	Favorable		Unfavorable		
	Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	
Kuantitas	13	-	12	-	2
Kualitas	10, 11	-	-	-	2
Ketepatan waktu	1, 2	-	-	-	2
Efektivitas	3, 5, 6	-	4	-	4
Kemandirian	7, 8	-	9	-	3
Jumlah	10	-	3	-	13

Pada tabel di atas merupakan *blueprint* skala kinerja setelah dilakukan uji validitas dan semua item pernyataan valid. Sehingga, seluruh item dapat digunakan untuk tahap penelitian selanjutnya.

TABEL 4.6. HASIL UJI VALIDITAS KINERJA

No. Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Item 1	0,668	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 2	0,595	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 3	0,545	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 4	0,502	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 5	0,504	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 6	0,676	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 7	0,468	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 8	0,474	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 9	0,375	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 10	0,463	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 11	0,419	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 12	0,776	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 13	0,629	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)

Berdasarkan uji validitas tersebut, semua item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk proses pengumpulan data penelitian.

Setelah dilakukan uji validitas pada kedua skala penelitian, kemudian peneliti menggugurkan 2 item yang dinyatakan tidak valid. Sehingga terdapat

perubahan penomoran pada item. Setelah menggugurkan 2 item tersebut, dibuatlah tabel *blueprint* baru untuk membantu peneliti dalam pengambilan data responden yang sebenarnya.

TABEL 4.7. *BLUEPRINT* MOTIVASI KERJA DAN KINERJA

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
<b>Skala Motivasi Kerja</b>				
Fisiologis	Penghasilan	2	-	1
	Insentif	3	-	1
Rasa aman	Standar keamanan kerja	5, 6	-	2
	Pemberian sanksi	7, 8	-	2
Sosial	Hubungan sesama teman kerja	9, 10, 11, 12	-	4
	Adanya sifat kekeluargaan	13, 14	-	2
Penghargaan	Pujian dari pimpinan	15, 16	-	2
	Perasaan dihargai	17, 18	-	2
Aktualisasi diri	Pengembangan diri	19, 20, 21	-	3
	Penyampaian pendapat	22, 23	-	2
<b>Skala Kinerja</b>				
Kuantitas		13	12	2
Kualitas		10, 11	-	2
Ketepatan waktu		1, 2	-	2
Efektivitas		3, 5, 6	4	4
Kemandirian		7, 8	9	3
<b>Jumlah</b>				34

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur, setiap alat ukur seharusnya memiliki kemampuan memberikan

hasil pengukuran yang konsisten.<sup>6</sup> Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *software* IBM SPSS Statistics 22. Menginterpretasikan uji reliabilitas dilihat pada tabel *Reliability Statistics* yaitu pada nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha* merupakan nilai dari keseluruhan item. Berdasarkan kesepakatan peneliti yangmana sudah dibahas pada Bab III, bahwa semakin *Cronbach's Alpha* mendekati 1,00 maka semakin reliabel.

### 1) Skala Motivasi Kerja

TABEL 4.8. HASIL UJI RELIABILITAS SKALA MOTIVASI KERJA

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	23

Berdasarkan penjelasan yang dipaparkan pada teori diatas, nilai *Cronbach's Alpha* pada uji reliabilitas sebesar 0,926. Berdasarkan ketentuan para ahli, disimpulkan bahwa skala motivasi kerja memiliki reliabilitas yang sangat baik (*excellent reliability*) karena nilai *Cronbach's Alpha* >0,90.

### 2) Skala Kinerja

TABEL 4.9. HASIL UJI RELIABILITAS SKALA KINERJA

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.756	13

Setelah dilakukan uji reliabilitas pada skala kinerja, maka nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,756. Berdasarkan ketentuan para ahli, maka dapat disimpulkan

---

<sup>6</sup>M. Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015), 260.

bahwa skala kinerja memiliki reliabilitas yang dapat diterima (*acceptable reliability*) dengan nilai 0,756.

### C. Analisis Data Penelitian

#### 1. Karakteristik Responden Penelitian

Responden penelitian ini ialah mandor kelapa sawit PT. Buana Karya Bhakti di Kabupaten Tanah Bumbu. Karakteristik responden penelitian didapatkan berdasarkan data primer pada pengisian kuesioner penelitian. Karakteristik responden sebagai berikut:

##### a. Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

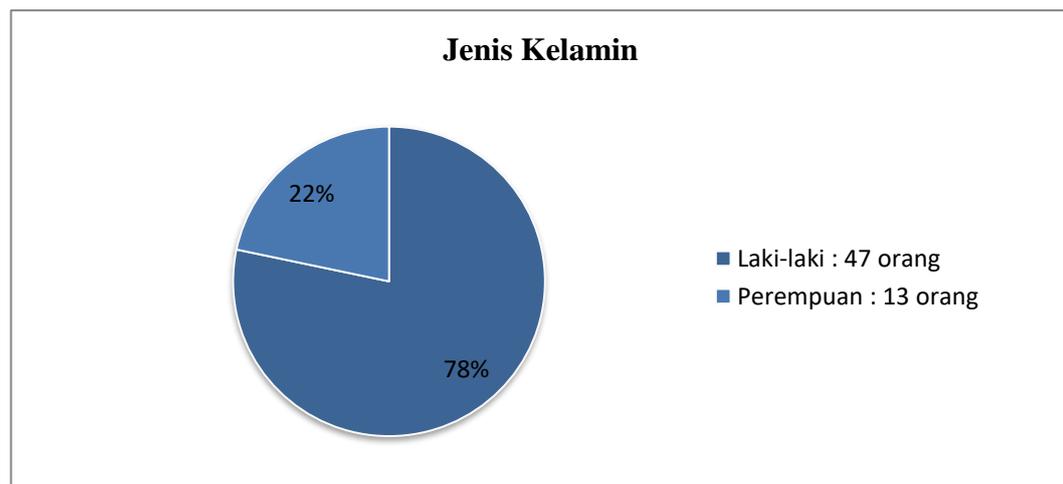


DIAGRAM 4.1. PENGELOMPOKAN RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Pada diagram tersebut menunjukkan bahwa dari 60 orang responden, sebanyak 47 orang adalah laki-laki dengan jumlah persen sebesar 78% dan 13 orang adalah perempuan dengan jumlah persen sebesar 22%.

**b. Pengelompokan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal**



DIAGRAM 4.2. PENGELOMPOKAN RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN FORMAL

Pada diagram tersebut menunjukkan bahwa dari 60 orang responden, sebanyak 2 orang dengan tingkat pendidikan formal yaitu SMP dengan jumlah persen sebesar 3%, sebanyak 55 orang dengan tingkat pendidikan formal yaitu SMA dengan jumlah persen sebesar 92%, sebanyak 1 orang dengan tingkat pendidikan formal yaitu D-III dengan jumlah persen sebesar 2%, dan sebanyak 2 orang dengan tingkat pendidikan formal yaitu S-1 dengan jumlah persen sebesar 3%.

### c. Pengelompokkan Responden Berdasarkan Usia

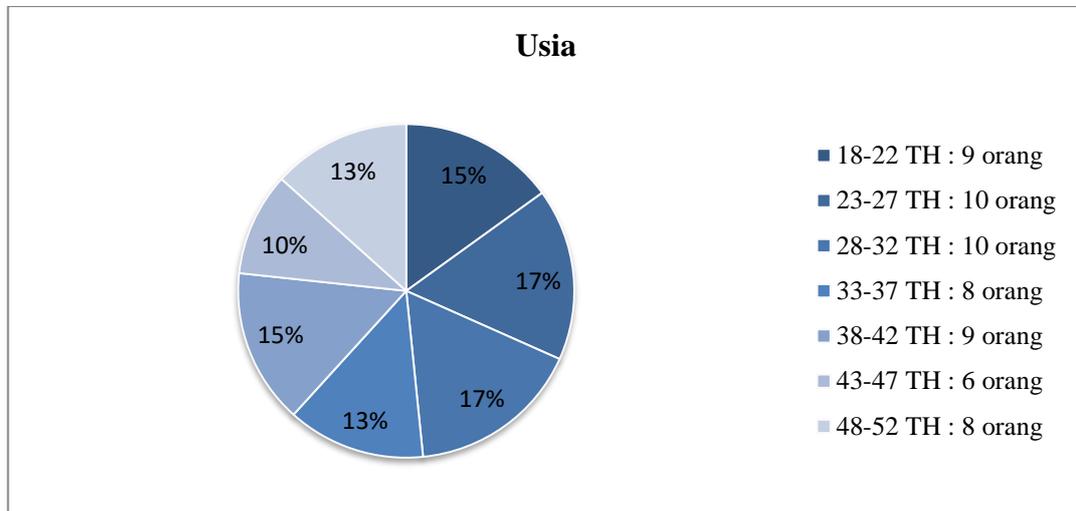


DIAGRAM 4.3. PENGELOMPOKKAN RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Pada diagram tersebut menunjukkan bahwa 60 orang responden, sebanyak 9 orang berusia (18-22 tahun) dengan jumlah persen sebesar 15%, sebanyak 10 orang berusia (23-27 tahun) dengan jumlah persen sebesar 17%, sebanyak 10 orang berusia (28-32 tahun) dengan jumlah persen sebesar 17%, sebanyak 8 orang berusia (33-37 tahun) dengan jumlah persen sebesar 13%, sebanyak 9 orang berusia (38-42 tahun) dengan jumlah persen sebesar 15%, sebanyak 6 orang berusia (43-47 tahun) dengan jumlah persen sebesar 10%, dan sebanyak 8 orang berusia (48-52 tahun) dengan jumlah persen sebesar 13%.

#### d. Pengelompokkan Responden Berdasarkan Masa Kerja

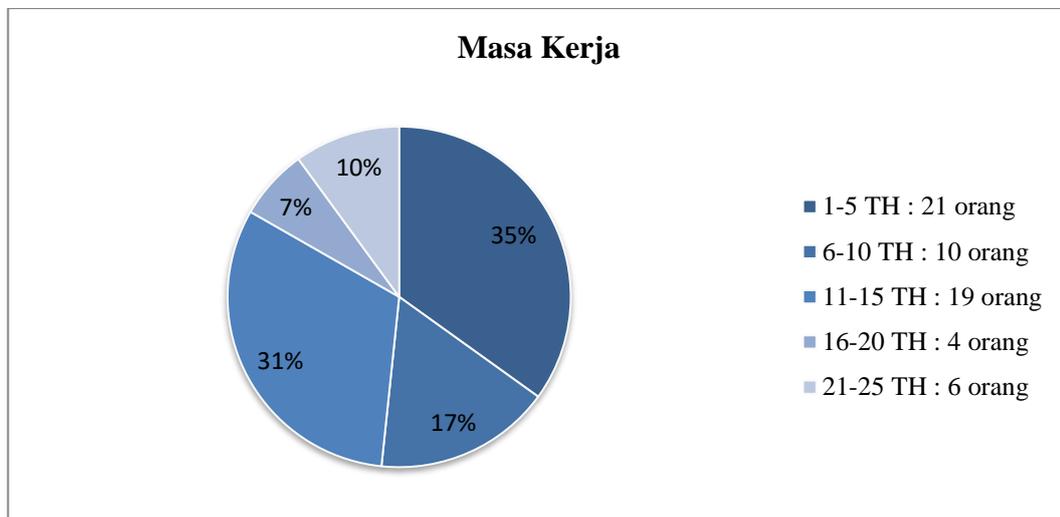


DIAGRAM 4.4. PENGELOMPOKKAN RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

Pada diagram tersebut menunjukkan bahwa 60 orang responden, sebanyak 21 orang bekerja selama (1-5 tahun) dengan jumlah persen sebesar 35%, sebanyak 10 orang bekerja selama (6-10 tahun) dengan jumlah persen sebesar 17%, sebanyak 19 orang bekerja selama (11-15 tahun) dengan jumlah persen sebesar 31%, sebanyak 4 orang bekerja selama (16-20 tahun) dengan jumlah persen sebesar 7%, dan sebanyak 6 orang bekerja selama (21-25 tahun) dengan jumlah persen sebesar 10%.

## 2. Analisis Data Deskriptif Hasil Penelitian

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data= $\pi$ , yang dikumpulkan dalam penelitian, statistik deskriptif ini digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya.<sup>7</sup>

<sup>7</sup>Yani Takalua, Saiful Anas dan Muhammad Aqil, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Bhakti Rahayu Ambon", *Jurnal JIP: Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 1, No. 7, (2020): 1259.

TABEL 4.10 HASIL UJI DESKRIPTIF DATA PENELITIAN

<b>Descriptive Statistics</b>							
	<b>N</b>	<b>Range</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Sum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
Motivasi Kerja	60	38	67	105	5124	85,40	7,052
Kinerja	60	26	34	60	2828	47,13	5,715
Valid N (listwise)	60						

Dari tabel 4.10 di atas, dijelaskan bahwa nilai maksimum dari variabel motivasi kerja ialah 105 dan nilai minimum dari variabel motivasi kerja ialah 67, nilai mean dari variabel motivasi kerja ialah 85,40 dan nilai standar deviasi dari variabel motivasi kerja ialah 7,052. Sedangkan nilai maksimum dari variabel kinerja ialah 60 dan nilai minimum dari variabel kinerja ialah 34, nilai mean dari variabel kinerja ialah 47,13 dan nilai standar deviasi dari variabel kinerja ialah 5,715. Kemudian untuk mendapatkan nilai kategori tinggi dan rendah nilai pada variabel motivasi kerja dan kinerja, terdapat rumusan dalam pengkategorian tersebut. Berdasarkan norma kategori menurut Saifuddin Azwar dalam tulisan Sri Wulandari<sup>8</sup>, yaitu:

$$\text{Rendah} = X < (M - 1.SD)$$

$$\text{Sedang} = (M - 1.SD) \leq X < (M + 1.SD)$$

$$\text{Tinggi} = X \geq (M + 1.SD)$$

Keterangan:

M : Mean (Rata-Rata)

SD : Standar Deviasi

---

<sup>8</sup>Sri Wulandari, "Khauf terhadap Perilaku Seksual pada Mahasiswa yang Berpacaran" *Jurnal Al Husna*, Vol. 2, No. 3, (2021): 14.

Setelah melakukan perhitungan dengan rumus tersebut, lalu diperoleh kategori untuk tiap variabelnya yang kemudian digunakan dalam analisis data pada variabel motivasi kerja dan variabel kinerja.

#### a. Analisis Data Skala Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan 60 responden dengan memiliki 21 item pernyataan dan 5 pilihan jawaban. Dikategorikan dalam dua kelompok yaitu sedang dan tinggi, sehingga menunjukkan bahwa skor minimum yaitu  $1 \times 21 = 21$ . Skor maksimal didapatkan yaitu  $5 \times 21 = 105$ . Skor *mean* didapatkan yaitu  $105 + 21 : 2 = 63$ . Dengan demikian, *range* dari data tersebut yaitu  $105 - 21 = 84$ . Standar deviasi didapatkan yaitu  $84 : 6 = 14$ .

Setelah mendapatkan nilai *mean* dan standar deviasi, maka dibuat tabel kriteria kategorisasi sebagai berikut:

Rendah	$X < (M - 1.SD)$ $X < (63 - 14)$ $X < 49$
Sedang	$(M - 1.SD) \leq X < (M + 1.SD)$ $(63 - 14) \leq X < (63 + 14)$ $49 \leq X < 77$
Tinggi	$X \geq (M + 1.SD)$ $X \geq (63 + 14)$ $X \geq 77$

TABEL 4.11. KATEGORISASI MOTIVASI KERJA MANDOR KELAPA SAWIT PT. BUANA KARYA BHAKTI KABUPATEN TANAH BUMBU

		Kategori	
		Frequency	Percent
Valid	Rendah	0	0%
	Sedang	6	10%
	Tinggi	54	90%
	Total	60	100%

Dari tabel 4.11 diatas, berikut ini merupakan kategorisasi yang digambarkan dalam diagram:

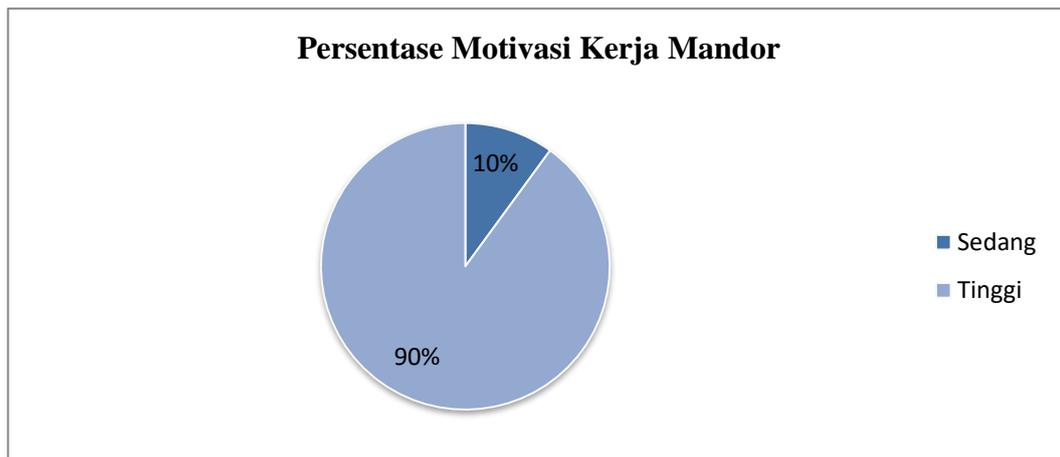


DIAGRAM 4.5. PENGELOMPOKKAN RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

Berdasarkan diagram 4.5 diketahui bahwa tingkat motivasi kerja mandor dengan tingkat rendah sebanyak 0 mandor dengan persentase 0%, tingkat sedang sebanyak 6 mandor dengan persentase 10,0%, dan tingkat tinggi sebanyak 54 mandor dengan persentase 90,0%.

#### **b. Analisis Data Skala Kinerja**

Variabel kinerja dalam penelitian ini menggunakan 60 responden dengan memiliki 13 item pernyataan dan 5 pilihan jawaban. Dikategorikan dalam tiga kelompok yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Sehingga menunjukkan bahwa skor minimum yaitu  $1 \times 13 = 13$ . Skor maksimal didapatkan yaitu  $5 \times 13 = 65$ . Skor *mean* didapatkan yaitu  $65 + 13 : 2 = 39$ . Dengan demikian, *range* dari data tersebut yaitu  $65 - 13 = 52$ . Standar deviasi didapatkan yaitu  $52 : 6 = 8,6$  dibulatkan menjadi 9.

Rendah	$X < (M - 1.SD)$ $X < (39 - 9)$ $X < 30$
Sedang	$(M - 1.SD) \leq X < (M + 1.SD)$ $(39 - 9) \leq X < (39 + 9)$ $30 \leq X < 48$
Tinggi	$X \geq (M + 1.SD)$ $X \geq (39 + 9)$ $X \geq 48$

TABEL 4.12. KATEGORISASI SKALA KINERJA MANDOR KELAPA SAWIT PT. BUANA KARYA BHAKTI KABUPATEN TANAH BUMBU

		Kategori	
		Frequency	Percent
Valid	Rendah	0	0%
	Sedang	26	43.3%
	Tinggi	34	56.7%
	Total	60	100.0%

Dari tabel 4.12 di atas, berikut ini merupakan kategorisasi yang digambarkan dalam diagram:

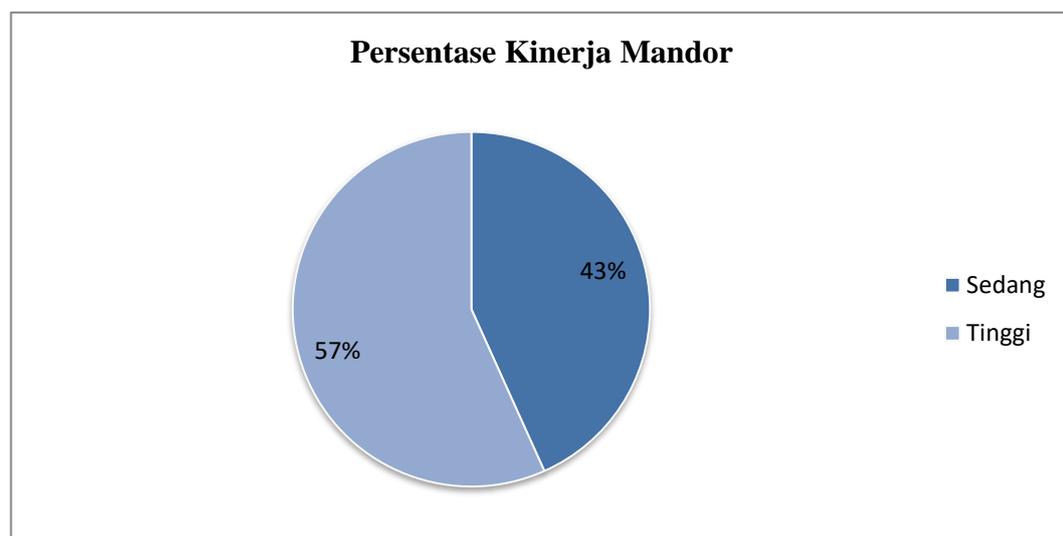


DIAGRAM 4.6. PENGELOMPOKAN RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

Berdasarkan diagram 4.6 diketahui bahwa tingkat kinerja mandor dengan tingkat rendah sebanyak 0 mandor dengan persentase 0%, tingkat sedang

sebanyak 26 mandor dengan persentase 43,3%, dan tingkat tinggi sebanyak 34 mandor dengan persentase 56,7%.

## 1. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data ialah uji yang digunakan untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak normal, sehingga pemilihan statistik dapat dilakukan dengan tepat.<sup>9</sup> Data yang berdistribusi normal berarti memiliki sebaran data yang normal, dalam artian bahwa data yang digunakan dapat mewakili sebuah populasi.<sup>10</sup> Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu dilihat pada nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi  $\leq 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.<sup>11</sup> Hasil uji normalitas pada motivasi kerja dan kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.13. HASIL UJI NORMALITAS SKALA MOTIVASI KERJA DAN KINERJA MENGGUNAKAN *KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,05023853
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,111
	Negative	-,068
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,064 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

<sup>9</sup>Slamet Riyanto & Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, (Yogyakarta: CV BUDI UTAMA, 2020), 81.

<sup>10</sup>Vivi Herlina, *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2019), 77-78.

<sup>11</sup>Jelpe Periantolo, *Statistika Dasar untuk Psikologi*, 205.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pada kolom *Asymp. Sig (2-tailed)* nilai signifikansinya menunjukkan nilai 0,064. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan, nilai signifikansi  $0,064 > 0,05$  yang artinya variabel motivasi kerja dan variabel kinerja terdistribusi normal. Maka, dari itu syarat uji regresi linier sederhana terpenuhi.

### b. Uji Linearitas

TABEL 4.14. HASIL UJI LINEARITAS DENGAN ANOVA TABEL SKALA MOTIVASI KERJA DAN KINERJA

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi Kerja	Between Groups	1301,817	24	54,242	3,037	,001
	Linearity	891,929	1	891,929	49,939	,000
	Deviation from Linearity	409,888	23	17,821	,998	,492
	Within Groups	625,117	35	17,860		
Total		1926,933	59			

Berdasarkan tabel dapat dilihat pada bagian *Sig.* pada kolom *Deviation from Linearity* didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,492. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan, nilai signifikansi  $0,492 > 0,05$ . Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X) dan variabel kinerja (Y) terdapat hubungan yang linier.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

TABEL 4.15. HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA VARIABEL MOTIVASI KERJA DAN KINERJA (1)

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	891,929	1	891,929	49,982	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1035,004	58	17,845		
	Total	1926,933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Dari hasil uji hipotesis diatas, nilai *Sig.* adalah 0,000. Berdasarkan pengambilan keputusan analisis regresi linier sederhana, apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima. Sedangkan apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_o$  tidak dapat diterima. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan aplikasi SPSS, didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi ialah  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, maka  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada korelasi atau hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja mandor.

TABEL 4.16. HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA VARIABEL MOTIVASI KERJA DAN KINERJA (2)

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,680 <sup>a</sup>	,463	,454	4,224

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) adalah 0,680. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,463. Artinya variabel motivasi kerja berkontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 46,3%. Adapun 53,7% dipengaruhi oleh faktor lain seperti stres kerja, dan beban kerja.

TABEL 4.17 HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA VARIABEL MOTIVASI KERJA DAN KINERJA (3)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	,050	6,682		,008	,994
	Motivasi Kerja	,551	,078	,680	7,070	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output *Coefficients*, nilai *Unstandardized Coefficients* sebesar 0,050 angka ini menunjukkan nilai konsistensi variabel kinerja. Sedangkan nilai koefisien regresinya sebesar 0,551 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi kerja maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,551. Koefisien regresi bernilai positif sehingga arah kontribusi variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja mandor (Y) memiliki kontribusi positif. Berdasarkan analisis uji regresi linier sederhana tersebut, maka disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima yaitu Ada Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mandor Kelapa Sawit di PT. Buana Karya Bhakti Kabupaten Tanah Bumbu.

### 3. Indikator Pembentuk Utama

#### a. Indikator Pembentuk Motivasi Kerja

Pada variabel motivasi kerja terdapat 5 indikator pembentuk motivasi kerja yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Untuk mengetahui nilai dari setiap indikator ialah membagi skor total setiap indikator dengan skor total variabel kemudian dikalikan 100%.

$$\text{Fisiologis} \quad \frac{480}{5124} \times 100\% = 9,3\%$$

$$\text{Rasa Aman} \quad \frac{1009}{5124} \times 100\% = 19,6\%$$

$$\text{Sosial} \quad \frac{1534}{5124} \times 100\% = 29,9\%$$

$$\text{Penghargaan} \quad \frac{889}{5124} \times 100\% = 17,3\%$$

$$\text{Aktualisasi Diri} \quad \frac{1212}{5124} \times 100\% = 23,6\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas, indikator pembentuk yang paling dominan pada variabel motivasi kerja ialah sosial dengan persentase sebesar 29,9%. Sedangkan, indikator fisiologis dengan persentase 9,3%, rasa aman dengan persentase 19,6%, penghargaan dengan persentase 17,3% dan aktualisasi diri dengan persentase 23,6%.

### **b. Indikator Pembentuk Kinerja**

Pada variabel kinerja terdapat 5 indikator pembentuk kinerja yaitu, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Untuk mengetahui nilai dari setiap indikator ialah membagi skor total setiap indikator dengan skor total variabel kemudian dialikan 100%.

$$\text{Kualitas} \quad \frac{407}{2828} \times 100\% = 14,3\%$$

$$\text{Kuantitas} \quad \frac{429}{2828} \times 100\% = 15,1\%$$

$$\text{Ketepatan waktu} \quad \frac{438}{2828} \times 100\% = 15,4\%$$

$$\text{Efektivitas} \quad \frac{927}{2828} \times 100\% = 32,7\%$$

$$\text{Kemandirian} \quad \frac{627}{2828} \times 100\% = 22,1\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas, indikator pembentuk yang paling dominan pada variabel kinerja ialah efektivitas dengan persentase sebesar 32,7%. Sedangkan, indikator lain yaitu kualitas dengan persentase 14,3%, kuantitas dengan persentase 15,1%, ketepatan waktu 15,4%, dan kemandirian dengan persentase 22,1%.

## **D. Pembahasan**

### **1. Tingkat Motivasi Kerja Mandor Kelapa Sawit PT. Buana Karya Bhakti di Kabupaten Tanah Bumbu**

Setelah melakukan proses pengambilan data dan pengolahan serta analisis data, kemudian didapatkan hasil penelitian bahwa berdasarkan data di lapangan menunjukkan motivasi kerja yang dimiliki mandor kelapa sawit PT. Buana Karya Bhakti di Kabupaten Tanah Bumbu dengan kategori rendah sebesar 0% berjumlah 0 mandor, kategori sedang sebesar 10,0% berjumlah 6 mandor, dan kategori tinggi sebesar 90,0% berjumlah 54 mandor. Berdasarkan data tersebut, maka tingkat motivasi kerja yang dimiliki mandor kelapa sawit PT. Buana Karya Bhakti di Kabupaten Tanah Bumbu didominasi pada tingkat tinggi.

Pada data tersebut, dapat dilihat bahwa sebagian besar mandor kelapa sawit PT. Buana Karya Bhakti memiliki motivasi kerja yang baik terhadap sesama mandor di tempat kerja dan juga perusahaan sangat memperhatikan keamanan standar dalam bekerja. Artinya, dengan adanya motivasi kerja yang baik para mandor yang bekerja akan lebih merasa nyaman, merasa diperhatikan dan merasa aman dalam bekerja. Hal ini senada dengan pernyataan Abraham Maslow bahwa motivasi yang ada dalam para pekerja dapat memaksimalkan produktivitas kerja ditempat kerja, dan motivasi juga menggambarkan manajemen organisasi dan memberikan energi pada karyawan secara bersamaan.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup>Mila Hariani, "Pengaruh Motivasi Kerja, Modal Sosial, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja," *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, Vol. 3, No. 3 (2022): 440.

Islam menganjurkan kepada umatnya untuk dapat selalu bekerja keras dalam memenuhi kebutuhannya. Sebagaimana dalam firman Allah Swt Q.S *Al-Jumu'ah*/62: 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: *Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.* (Q.S *Al-Jumu'ah*/62: 10)

Berdasarkan perhitungan data pembentuk utama aspek motivasi kerja yaitu aspek sosial yang berperan sebesar 29,9%. Hal ini menunjukkan mandor kelapa sawit yang bekerja mendapatkan motivasi sosial yang cukup antar atasan, mandor dan pemanen. Dilihat dari hasil penelitian item pada nomor 9 merupakan item dengan skor tertinggi diantara item yang lain dalam aspek sosial, item tersebut menyatakan bahwa “*hubungan kerja antara asisten, mandor dan pemanen dapat terbangun atau terjalin dengan baik*”. Menurut Maslow aspek kebutuhan sosial dalam motivasi kerja digambarkan sebagai kebutuhan order tinggi, karena dapat terpenuhi secara internal (didalam diri). Aspek kebutuhan sosial ini dapat memberikan rasa dicintai, rasa nyaman dan keyakinan pada diri seseorang terhadap interaksi sosial dalam pekerjaan.<sup>13</sup>

Tingkat motivasi kerja yang tinggi menandakan bahwa mandor kelapa sawit dapat menjalin hubungan yang baik antara atasan, mandor dan pemanen dalam memberikan perhatian serta bantuan yang mereka harapkan ketika sedang merasa dirinya tidak termotivasi. Seseorang dapat menerima motivasi kerja

---

<sup>13</sup>Alfarez Fajar Sandhria, Kusdi Rahardjo, dan Hamidah Nayati Utami, “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 1, No. 1, (2019): 78.

disebabkan oleh beberapa faktor yaitu faktor *intern* dan faktor *ekstren*, faktor *intern* antara lain keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa. Sedang faktor *ekstren* antara lain kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.<sup>14</sup>

Armstrong mengatakan bahwa motivasi ialah sesuatu yang membuat orang untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu, sehingga mereka termotivasi sesuai dengan kebutuhannya.<sup>15</sup> Motivasi kerja yang tinggi dapat membuat mandor terdorong untuk bekerja dengan semangat sesuai dengan tanggung jawabnya dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan.<sup>16</sup>

## **2. Tingkat Kinerja Mandor Kelapa Sawit PT. Buana Karya Bhakti di Kabupaten Tanah Bumbu**

Pembahasan selanjutnya yaitu mengenai tingkat kinerja mandor kelapa sawit di PT. Buana Karya Bhakti di Kabupaten Tanah Bumbu. Berdasarkan analisis data, didapatkan hasil bahwa tingkat kinerja mandor kelapa sawit di PT. Buana Karya Bhakti di Kabupaten Tanah Bumbu pada kategori rendah sebesar 0% berjumlah 0 mandor, kategori sedang sebesar 43,3% berjumlah 26 mandor dan pada kategori tinggi sebesar 56,7% berjumlah 34 orang. Berdasarkan data

---

<sup>14</sup>Subhan Akbar Abbas, "Faktor-faktor Pendorong Motivasi dan Perannya dalam Mendorong Peningkatan Kinerja", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 05, No. 1, (2023): 51

<sup>15</sup>Destin Alfianika Maharani, Dyah Supriatin, dan Endah Puspitawati, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga", *Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 14, No. 1, (2023): 68.

<sup>16</sup>K.A. Miskiani dan I.W. Bagia, "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja", *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2, No. 2 (2020): 124.

tersebut, maka tingkat kinerja yang dimiliki mandor kelapa sawit PT. Buana Karya Bhakti didominasi paling banyak pada tingkat tinggi.

Tingkat kinerja mandor kelapa sawit PT. Buana Karya Bhakti di Kabupaten Tanah Bumbu diketahui berada dalam kategori tinggi sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 56,7% yang artinya ialah para mandor kelapa sawit dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mampu memaksimalkan kemampuan yang dimiliki untuk dapat menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Mandor melakukan pekerjaannya dengan baik dan keyakinan bahwa dirinya mampu melakukan pekerjaan yang diberikan dengan maksimal. Para mandor juga berhubungan baik dengan atasan, sesama mandor dan pemanen sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Berdasarkan perhitungan data pembentuk utama kinerja mandor kelapa sawit PT. Buana Karya Bhakti di Kabupaten Tanah Bumbu yaitu pada aspek efektivitas sebesar 32,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mandor kelapa sawit bekerja dengan waktu yang telah ditentukan tanpa ada yang pulang terlebih dahulu sebelum waktu jam kerja selesai dan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan rapi terhadap apa yang sedang diselesaikan. Menurut Robbins, kinerja merupakan suatu hasil kerja yang hendak dicapai oleh mandor dalam pekerjaannya, sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.<sup>17</sup>

Sebagaimana firman Allah Swt Q.S *Al-Mulk/67: 15* yang berbunyi:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ دَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

---

<sup>17</sup>Kiki Rizki Amelia dan Ratnawili Ratnawili, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” (*JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, Vol. 4, No. 1, (2023): 78.

Artinya: *Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu dalam keadaan mudah dimanfaatkan. Maka, jelajahilah segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Hanya kepada-Nya kamu (kembali setelah) dibangkitkan.*(Q.S Al-Mulk/67: 15)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia dituntut untuk memiliki sikap kesadaran untuk dapat mencurahkan kemampuannya semaksimal mungkin agar dapat mencapai suatu keberhasilan.<sup>18</sup>

Menurut Veithzal mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam menjalankan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disetujui bersama-sama.<sup>19</sup>

### **3. Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mandor Kelapa Sawit**

#### **PT. Buana Karya Bhakti di Kabupaten Tanah Bumbu**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja mandor kelapa sawit di PT. Buana Karya Bhakti di Kabupaten Tanah Bumbu. Hasil tersebut ditunjukkan pada nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  oleh karena itu maka  $H_0$  diterima. Pada nilai  $R^2$  pada uji regresi linier sederhana, variabel motivasi kerja berkontribusi sebesar 0,463 atau 46,3% pada mandor kelapa sawit. Sedangkan 53,7% dipengaruhi oleh faktor lain seperti stres kerja dan beban kerja.

Nilai koefisien regresi ialah 0,551 menyatakan bahwa kontribusi bersifat positif. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X)

---

<sup>18</sup>Zamzami, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Ditinjau dalam Pandangan Syari'ah (Studi Kasus di Restoran Abdullah Har Cabang Palembang)", *Jurnal Intelektualia: Keislaman, Sosial dan Sains*, Vol. 5, No. 1, (2019): 37.

<sup>19</sup>Nurul Dwi Astuti, Abd. Kodir Djaelani, dan Fahrurrozi Rahman, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Piala Tirta Lamongan", *e-Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 09, No. 09, (2021): 48.

berkontribusi positif terhadap kinerja (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nova Susanti yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Napolly Sentul Bogor” dengan kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja dengan nilai signifikansi yaitu  $0,554 > 0,005$ .<sup>20</sup>

Hasil penelitian ini ingin mengetahui kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja mandor kelapa sawit PT. Buana Karya Bhakti di Tanah Bumbu dengan didapatkan nilai koefisien regresi sebesar 0,551 menyatakan bahwa setiap bertambah besarnya nilai motivasi kerja maka bertambah besar kinerja, dan semakin rendah nilai motivasi kerja maka semakin rendah pula kinerja mandor kelapa sawit. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Novrita dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru” dan didapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja mandor yang artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dialami karyawan maka akan meningkat pula kinerja mandor, sebaliknya apabila motivasi kerja rendah maka akan menurun pula kinerja mandor.<sup>21</sup> Mandor yang mengalami motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja mandor yang disebabkan oleh adanya dorongan, baik dari perusahaan ataupun dari atasan.

Dijelaskan dalam Q.S *Al-Baqarah*/2: 30 yang berbunyi:

---

<sup>20</sup>Nova Susanti, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Napolly Sentul Bogor", *Jurnal Manajemen*, Vol. 3, No. 2, (2022): 63.

<sup>21</sup>Putri Novrita, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Air Minum", *Jurnal Manajemen*, Vol. 3, No. 2, (2021): 95.

وَأَذَّ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ  
وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: (Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah) di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.(Q.S Al-Baqarah/2: 30)

Kinerja ialah semua tindakan yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan standar tertentu yang telah ditetapkan. Dalam hal tindakan manusia, Allah Swt mengungkapkannya dalam bentuk pahala dan siksa. Jika seseorang melakukan segala perintah-Nya, maka Allah Swt akan memberikan pahala. Tetapi jika melanggar perintah-Nya, maka Allah Swt akan mengazab dengan siksa yang mengerikan.<sup>22</sup>

Kemudian aspek dari motivasi kerja yang memberikan distribusi efektif yang besar kepada kinerja ialah aspek sosial dengan persentase sebesar 29,9%, aspek aktualisasi diri dengan persentase sebesar 23,6%, aspek rasa aman dengan persentase sebesar 19,6%, aspek penghargaan diri dengan persentase sebesar 17,3% dan aspek fisiologis dengan persentase sebesar 9,3%.

Berdasarkan pemaparan tersebut disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi positif dengan kinerja, mandor yang memiliki motivasi kerja tinggi, maka akan cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Jika kinerjanya rendah maka motivasi kerja juga rendah, dan sebaliknya apabila motivasi kerjanya tinggi maka kinerja juga akan tinggi. Sehingga jika

---

<sup>22</sup>Intan Kumala Sari, “Peran Kecerdasan Emosional dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Driver Gojek dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Driver Gojek Bandar Lampung)”, *Journal Research Management*, Vol. 02, No. 1, (2020): 49.

mandor menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, maka mereka akan mendapatkan hasil yang baik dalam pekerjaannya. Motivasi ialah hubungan langsung dan positif dengan kinerja mandor, dengan pemberian motivasi kerja kepada mandor akan dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan pekerjaan.<sup>23</sup> Adi mengatakan bahwa salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan ialah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi mandor dalam bekerja, agar fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi mandor juga sangatlah penting, karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, maka mandor akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>24</sup>

#### **E. Keterbatasan Penelitian**

Dalam penyusunan penelitian ini, peneliti mencoba untuk mengerjakan penelitian dengan sangat cermat dan teliti. Namun, peneliti sadar bahwa penelitian ini juga memiliki keterbatasan. Keterbatasan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Pada proses pengumpulan data dilakukan dengan membagikan instrumen penelitian berupa kuesioner kepada mandor kelapa sawit PT. Buana Karya Bhakti di Kabupaten Tanah Bumbu, dalam prosesnya tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh peneliti. Karena,

---

<sup>23</sup>Jayanti Ardhani dan Sri Langgeng Ratnasari, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam", *Jurnal Dimensi*, Vol. 8, No. 2, (2019): 485.

<sup>24</sup>Sindi Larasati dan Alini Gilang, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)," *Jurnal Ilmu Ekonomi* Vol. 6 No. 3, (2023): 143.

terdapat beberapa mandor yang cuti sehingga dalam pengambilan data menyita waktu yang cukup lama karena harus menunggu responden.

2. Pada proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan serta pemahaman yang berbeda pada setiap responden dan juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam angketnya.