

## PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PANEN

Imam Hidayat<sup>1</sup>, Ceptriadi<sup>1</sup>, Yulia Andriani<sup>1</sup>, Eliza<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Jurusan Agribisnis, Universitas Riau, 28293, Pekanbaru

[96imamhidayat@gmail.com](mailto:96imamhidayat@gmail.com)

### ABSTRACT

*Palm oil is one of the leading commodities in Indonesia. Riau Province is one of the provinces that contributes 19.5% of the total area of oil palm plantations in Indonesia. Various kinds of work in the plantation sector, one of which is in a sector that has a direct effect, namely harvesting employees. The high performance of harvest employees will greatly benefit from productivity. Performance driving factors are influenced by the satisfaction felt by employees and motivation at work. This research uses multiple regression analysis with the SPSS 21 application. The number of respondents is 30. Based on the regression analysis that has been carried out on the performance (Y) of harvest employees, the results of the t test variable satisfaction (X1) have a significant value of  $0.005 < 0.05$  and t count  $3.025 > 2.045$  which means the satisfaction felt by employees will affect the performance of employees. The motivation variable (X2) has a significant value of  $0.00 < 0.05$  and t count  $4.927 > 2.045$  which means that employee motivation at work will affect the performance of the employee. Meanwhile, in the F test, the satisfaction variable (X1) and motivation variable (X2) have a significant value of  $0.00 < 0.05$  and the calculated F value is  $85.99 > 3.34$ , which means that the satisfaction variable and motivation variable are together have a significant influence on employee performance. The effect of satisfaction and motivation on employee performance is 86.4% and the rest is filled by variables not examined in this study.*

**Keywords :** Oil Palm, Plantation, Productivity

### PENDAHULUAN

Provinsi Riau menjadi provinsi dengan luas perkebunan kelapa sawit nomor 1 di Indonesia dengan luas areal perkebunan kelapa sawit pada angka 2,21 juta Hektar atau sebesar 17,84 persen pada tahun 2017 dan meningkat pada tahun 2018 menjadi 2,32 juta Hektar (BPS, 2019). Provinsi dengan luas areal perkebunan kelapa sawit terluas di Indonesia membuat lapangan pekerjaan bagi masyarakat yang terbuka pada sektor perkebunan kelapa sawit sangat banyak dan menjadi penopang ekonomi masyarakat yang cukup berpengaruh di Provinsi Riau

baik sebagai karyawan maupun sebagai buruh. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting pada produksi dan produktivitas kebun kelapa sawit tersebut.

Peran sumber daya manusia pada perusahaan kelapa sawit sangat penting karena memiliki pengaruh dalam produktivitas yang dihasilkan perusahaan untuk dapat bersaing dalam dunia kelapa sawit. Peningkatan kinerja karyawan panen sangat dibutuhkan agar tingkat produksi dan produktivitas pada perusahaan kelapa sawit tetap tinggi dan sesuai target yang diinginkan. Faktor yang mendorong dari kinerja karyawan panen menjadi tingkat optimal dengan diperolehnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tersebut. Peningkatan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan kinerja dari karyawan yang memberikan pengaruh positif dari sisi produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Dengan produktivitas yang meningkat akan memberikan peningkatan dalam hal produksi dari perusahaan tersebut. Menurut Kotler dan Keller (2009) kepuasan merupakan perasaan bahagia atau rasa kecewa yang timbul karena perbandingan kinerja yang diberikan terhadap ekspektasi. Jika kinerja sesuai dengan ekspektasi maka akan timbul rasa puas dalam diri. Menurut (Nuraini, 2013), ada enam faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan : (1) Upah yang cukup, (2) Perlakuan yang adil, (3) Ketenangan dalam bekerja, (4) Perasaan diakui, (5) Penghargaan hasil kerja dan (6) Penyalur perasaan.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan menjadi salah satu dari beberapa faktor yang meningkatkan kinerja karyawan, selain itu motivasi juga dapat menjadi faktor yang mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan tersebut. Timbulnya motivasi dalam diri karyawan akan memunculkan dalam diri karyawan untuk bekerja dengan optimal. Sejatinnya motivasi adalah sesuatu dorongan yang ada didalam diri karyawan tersebut untuk melakukan sesuatu dengan baik dan maksimal. Menurut Maslow (2010) terdapat lima variabel yang berpengaruh pada motivasi kerja karyawan : (1) Kebutuhan fisiologis, (2) Rasa aman, (3) Kebutuhan sosial, (4) Kebutuhan penghargaan dan (5) Kebutuhan aktualisasi diri. Kepuasan dan motivasi yang didapatkan oleh karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan memberikan efek yang baik bagi perusahaan tersebut karena produktivitas dari karyawan meningkat seiring dengan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dan motivasi yang ada didalam diri karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan dan target perusahaan. Sehingga hasil peningkatan kualitas dan kuantitas akan mengakibatkan keuntungan bagi perusahaan. Muogbo (2013) menyatakan bahwa pentingnya penghargaan dalam kinerja sehari-hari, pekerja tidak dapat melebih-lebihkan, terutama ketika dating untuk mendapat hasil untuk pekerjaan yang dilakukannya.

PT Johan Sentosa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) sebagai kegiatan utama perusahaan. PT Johan Sentosa telah berdiri sejak 21 juni 1995 yang terletak di Dusun sei Jernih Kelurahan Pasir Sialang, Kecamatan Bangkinang, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. PT Johan Sentosa memiliki kantor berpusat di Pekanbaru dan memiliki luasan lahan mencapai  $\pm$  5.700 ha. Dengan luasan hamparan lahan mencapai 5.700 ha PT Johan Sentosa memiliki karyawan yang sangat banyak pula dengan berbagai bidang pekerjaan. Dari sekian banyak bidang pekerjaan yang ada, terdapat karyawan yang bekerja langsung dan memiliki pengaruh besar untuk tingkat produksi dari perusahaan tersebut yaitu karyawan panen kelapa sawit. Pada dasarnya produksi dan produktivitas dari aktivitas perusahaan bergantung pada kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut, semakin tinggi kepuasan karyawan dan motivasi kerja maka

Kinerja karyawan dalam bekerja akan meningkat, begitu sebaliknya kepuasan karyawan dan motivasi kerja menurun akan mengakibatkan penurunan Kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kinerja karyawan panen pada PT Johan Sentosa dan menganalisis pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan panen pada PT Johan Sentosa.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan juni sampai november 2021 yang berlokasi di PT. Johan Sentosa – Kebun Bangkinang. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode random sampling dengan jumlah sampel berdasarkan teori Roscoe sebanyak 30 sampel yang merupakan karyawan panen PT. Johan Sentosa – Kebun Bangkinang. Metode analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah pertama menggunakan analisis skala likert sedangkan untuk menjawab rumusan masalah kedua menggunakan analisis regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis regresi berganda perlu dilakukan uji kelayakan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Dasar pengambilan kesimpulan dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk dapatkan data dikatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang responden terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Dasar pengambilan kesimpulan berdasarkan nilai Cronbach Alpha( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai pada Cronbach Alpha( $\alpha$ )  $>$  0,60 (Ghozali, 2011). Selanjutnya uji yang dilakukan adalah uji asumsi klasik yang terdapat 3 uji didalamnya antara lain uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedasitas. Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja, untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal yang dilakukan oleh Bao dan Nizam (2015). Penelitian dilakukan pada salah satu perusahaan elektronik di China. Alat analisa penelitian dari penelitian ini menggunakan skala likert, teknik *sampling* probabilitas, dan dianalisis menggunakan SPSS dengan menggunakan regresi dan korelasi.

Tabel 1. Variabel Penelitian

| Variabel      | Indikator                |
|---------------|--------------------------|
| Kepuasan (X1) | Upah                     |
|               | Penghargaan (Premi)      |
|               | Ketenangan dalam Bekerja |
|               | Rasa Dihargai            |
|               | Perlakuan yang Adil      |
| Motivasi (X2) | Penyalur Perasaan        |
|               | Kebutuhan Fisiologis     |
|               | Kebutuhan Rasa Aman      |
|               | Kebutuhan Sosial         |
|               | Penghargaan              |
| Kinerja (Y)   | Aktualisasi Diri         |
|               | Kuantitas Hasil Kerja    |
|               | Kualitas Hasil Kerja     |
|               | Kehadiran                |
|               | Ketepatan                |
|               | Kerjasama                |

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk memeriksa data yang didapat pada lokasi penelitian melalui wawancara terhadap sampel terdistribusi dengan normal atau tidak, dasar pengambilan kesimpulan adalah dengan melihat nilai signifikansi  $> \alpha$  ( $\alpha$ ) maka data yang digunakan terdistribusi dengan normal. Pada uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk melihat apakah suatu model regresi yang digunakan memiliki korelasi antar variabel bebas (independen), dasar pengambilan kesimpulan berdasarkan nilai toleransi  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 10$  maka data yang digunakan pada penelitian terjadi multikolinieritas dan begitu juga sebaliknya jika nilai toleransi  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka data yang digunakan tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2011). Uji heterokedasitas memiliki tujuan untuk melihat dan menguji apakah data yang digunakan pada penelitian ini terjadi ketidaksamaan variasi dan residual satu pengamatan ke satu pengamatan yang lainnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heterokedasitas atau data bersifat homokedasitas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum**

PT. Johan Sentosa berdiri sejak tahun 1995 yang berlokasi di Dusun Sei Jernih Kelurahan Pasir Sialang, Kecamatan Bangkinang, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau dan memiliki kantor berpusat pada Kota Pekanbaru. PT. Johan Sentosa merupakan salah satu perusahaan yang tergabung dalam Duta Palma Nusantara. PT. Johan Sentosa merupakan perusahaan perkebunan swasta yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan pengolahan hasil pertanian dalam bentuk CPO (*Crude Palm Oil*). Pada tahun 1996-1997 mulai mengembangkan usahanya dengan membuka PKS PT. Johan Sentosa dengan lokasi yang sama dengan lokasi perkebunan tersebut. Hingga saat ini total luas Hak Guna Usaha (HGU) PT. Johan Sentosa mencapai 5.000 ha dengan rincian 4951.71 ha lahan produksi dan sisanya adalah lahan non produksi yang dipecah menjadi fasilitas dan lahan kosong. PT. Johan sentosa membagi luas areal perkebunan kelapa sawitnya menjadi 4 bagian atau divisi yang terdiri dari divisi 1 sampai divisi 4. Setiap divisi memiliki luasan areal yang bervariasi dengan umur rata-rata 25 tahun keatas. Varietas tanaman kelapa sawit yang ditanam adalah varietas mariat.

### **Kepuasan**

Menurut Nuraini (2013), kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati pekerja dalam melakukan pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Kepuasan konsumen merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan karena konsumen merupakan alasan mengapa suatu perusahaan dapat eksis, dengan tingkat kepuasan konsumen yang tinggi selanjutnya akan berdampak pada meningkatkan loyalitas konsumen Fornell *et al.* (1996). Senada dengan Nuraini, menurut Robbins (2010) kepuasan merupakan sesuatu perasaan yang positif tentang tugas atau pekerjaan yang ada pada karyawan, yang dihasilkan dari penilaian pada karakteristik-karakteristiknya. Karakteristik-karakteristik yang ada pada karyawan panen pada lokasi penelitian PT. Johan Sentosa dapat dilihat pada poin dibawah ini yang dijabarkan melalui poin indikator yang telah menjadi alat untuk mengukur tingkat variabel kepuasan. Hasil penelitian Aydogdu *et al.* (2018) di Turki menunjukkan kepuasan petani sendiri dipengaruhi oleh usia, pengalaman usahatani, tingkat pendidikan, dan luas lahan. Petani yang berusia muda antara 35-45 tahun akan memiliki sikap adaptif terhadap teknologi baru serta inovatif dalam menjalankan usahatani cabai Hamilton *et al.* (2015).

Tabel 2. Rekapitulasi variabel kepuasan

| No | Kepuasan                 | Nilai | Kategori    |
|----|--------------------------|-------|-------------|
| 1  | Upah                     | 3,84  | Baik        |
| 2  | Penghargaan (Premi)      | 3,94  | Baik        |
| 3  | Ketenangan dalam bekerja | 4,18  | Baik        |
| 4  | Rasa dihargai            | 4,42  | Sangat Baik |
| 5  | Perlakuan yang adil      | 3,97  | Baik        |
| 6  | Penyalur perasaan        | 4,30  | Sangat Baik |
|    | Total                    | 4,11  | Baik        |

Penelitian yang dilakukan Spector (2021), untuk melakukan pengukuran tingkat kepuasan kerja dari karyawan atau tenaga kerja pada subjek penelitian digunakan alas ukur JSS (*Job Satisfaction Survey*) dari Spector, yang terdiri dari 36 item, yang kemudian diadaptasi dalam bahasa Indonesia. Alas ukur ini memiliki pendekatan aspek dari kepuasan kerja yang terdiri dari 9 aspek sebagai berikut: (1) Gaji/Upah. (2) Kesempatan Promosi. (3) Supervisi/Atasan. (4) Tunjangan diluar Gaji (Premi). (5) Hadiah. (6) Kondisi Perusahaan. (7) Rekan Kerja. (8) Tipe Pekerjaan. (9) Komunikasi. Variabel kepuasan memiliki 6 indikator yang digunakan sebagai dasar untuk perhitungan pada kepuasan yang dirasakan oleh karyawan panen pada PT. Johan Sentosa tersebut. Indikator ini berdasarkan teori yang disampaikan oleh Nuraini (2013) yang menyebut bahwa terdapat 6 indikator yang dijadikan sebagai alat ukur variabel kepuasan antara lain (1) Upah (2) Penghargaan (3) Ketenangan dalam bekerja (4) Rasa dihargai (5) Perlakuan yang adil (6) Penyalur perasaan. Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa terdapat 6 indikator yang menjadi faktor pembentuk variabel kepuasan pada penelitian ini. Variabel kepuasan pada lokasi penelitian ini mendapatkan skor rata-rata 4,11 atau termasuk kedalam kategori baik. Pada lokasi penelitian didapatkan bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi terdapat pada indikator rasa dihargai dengan nilai 4,42 atau berada pada kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari perlakuan yang diterima oleh karyawan merasa sangat dihargai oleh perusahaan sebagai contohnya memberikan reward dalam bentuk barang dan pujian kepada karyawan saat melewati target yang diberikan. Selain itu atasan secara terbuka dan memberikan waktu kepada karyawan untuk berdiskusi tentang pekerjaan yang dilakukannya, kendala ataupun masalah yang ada pada karyawan tersebut. Nilai terendah untuk variabel kepuasan terdapat pada indikator upah yang diterima oleh karyawan dengan nilai 3,84 atau berada pada kategori baik. Walaupun mendapatkan nilai terendah pada variabel kepuasan kerja, upah yang diterima karyawan panen tidak terlalu jauh tingkat kepuasannya dibandingkan dengan indikator lain. Hal yang menjadikan upah mendapatkan nilai terendah pada variabel kepuasan dikarenakan keinginan dari karyawan yang ingin meningkatkan bayaran karena tingkat kesulitan yang meningkat pada lokasi penelitian tersebut.

## Motivasi

Menurut Bangun (2012) motivasi kerja dapat diartikan sebagai sebuah dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan pekerjaannya agar lebih baik. Setiap karyawan harus memiliki dorongan dalam melakukan pekerjaan agar dapat bekerja lebih giat dan dengan baik. Sedangkan menurut pengertian dari Kadarisman (2012) mengungkapkan hal yang sama bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong bagi seorang karyawan yang bertujuan agar karyawan berperilaku dan bekerja dengan lebih bersungguh-sungguh yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan perusahaan kepadanya. Menurut Maslow (2010) motivasi tersusun kedalam beberapa kebutuhan dan tersusun kedalam suatu hirarki. Kebutuhan ditungkat paling rendah adalah kebutuhan fisiologis, selanjutnya yang menjadi kebutuhan dengan tingkat paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Penelitian yang dilakukan oleh

Bao dan Nizam (2015) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan dengan kinerja karyawan, hasil juga menunjukkan penghargaan dan pengakuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis dari penelitian ini juga dengan jelas menunjukkan motivasi adalah faktor yang penting untuk meningkatkan dan mempertahankan tingkat kinerja karyawan yang memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan perusahaan. PT. Johan Sentosa karyawan perlu memiliki motivasi yang ada dalam diri karyawan tersebut agar target yang ada pada perusahaan dapat tercapai. Menurut Hasibuan (2001) tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut : 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan. 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan. 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan. Variabel motivasi karyawan dalam bekerja memiliki 5 faktor-faktor pembentuk variabel motivasi yang dijadikan sebagai alat ukur motivasi yang ada pada karyawan panen di PT. Johan Sentosa tersebut. Berdasarkan poin-poin penjelasan sebelumnya dapat diambil hasil rekapitulasi nilai motivasi karyawan panen yang ada pada lokasi penelitian dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini

Tabel 3. Rekapitulasi variabel motivasi

| No    | Motivasi             | Nilai | Kategori   |
|-------|----------------------|-------|------------|
| 1     | Kebutuhan fisiologis | 3,84  | Baik       |
| 2     | Kebutuhan rasa aman  | 4,13  | Baik       |
| 3     | Kebutuhan sosial     | 3,83  | Baik       |
| 4     | Penghargaan          | 3,07  | Cukup Baik |
| 5     | Aktualisasi diri     | 3,77  | Baik       |
| Total |                      | 3,73  | Baik       |

Tabel 3 diatas dapat kita lihat hasil rekapitulasi untuk variabel motivasi kerja karyawan panen pada lokasi penelitian dengan nilai rata-rata berada pada angka 3,73 atau termasuk kedalam kategori baik. Terlihat pada Tabel 20 pada indikator kebutuhan rasa aman yang dirasakan oleh karyawan mendapatkan nilai tertinggi pada variabel motivasi dengan nilai 4,13 atau berada pada kategori baik. Hal ini dikarenakan adanya jaminan yang diterima oleh karyawan selama bekerja di PT. Johan Sentosa. Jaminan yang diterima oleh karyawan tidak hanya dapat dirasakan oleh karyawan, tetapi dapat dirasakan oleh keluarga karyawan. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan fokus. Pada Tabel 3 juga dapat terlihat indikator dengan nilai terendah terdapat pada penghargaan yang diterima oleh karyawan dengan nilai 3,07 atau berada pada kategori cukup baik. Penghargaan yang diterima oleh karyawan menjadi indikator dengan nilai terendah pada variabel motivasi dikarenakan kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan selain tunjangan tunai. Kebijakan penghargaan hanya diterapkan pada beberapa divisi atas inisiatif dari asisten divisi saja.

## Kinerja

Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan, akan tetapi juga bagaimana perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan kegiatan mengembangkan suatu rencana untuk dapat memperbaiki penurunan kinerja dari karyawan tersebut dapat dihindari. Menurut Rivai dan Sagala (2005), kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang ingin dicapai dan telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja menurut Dessler (2015), terdapat lima tujuan dari kegiatan penilaian kinerja yang dilakukan terhadap karyawan perusahaan yang meliputi antara lain : (1) sebagian besar pemberi kerja mendasarkan keputusan bayaran, promosi, dan retensi pada penilaian karyawan. (2) penilaian memainkan peran sentral dalam proses manajemen kinerja pemberi kerja, manajemen kinerja berarti secara terus menerus memastikan bahwa kinerja setiap karyawan sesuai dengan sasaran yang diinginkan secara keseluruhan oleh perusahaan. (3) penilaian memungkinkan manajer dan bawahannya mengembangkan rencana untuk mengoreksi adanya defisiensi, dan untuk menguatkan bawahan. (4) penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau rencana karier karyawan dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang ditampilkannya. (5) penilaian memungkinkan penyedia untuk mengidentifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan dan langkah-langkah perbaikan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk meningkatkan skill karyawan dan untuk meningkatkan kinerja yang dapat diberikan untuk perusahaan tersebut. Pada penelitian ini terhadap variabel kinerja karyawan pada lokasi penelitian terdapat 5 indikator yang digunakan sebagai alat ukur untuk tingkat kinerja karyawan yang ada pada PT. Johan Sentosa. Rekapitulasi untuk variabel kinerja dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4. Rekapitulasi variabel kinerja

| No    | Kinerja               | Nilai | Kategori    |
|-------|-----------------------|-------|-------------|
| 1     | Kuantitas Hasil Kerja | 3,84  | Baik        |
| 2     | Kualitas Hasil Kerja  | 4,20  | Baik        |
| 3     | Kehadiran             | 4,34  | Sangat Baik |
| 4     | Ketepatan             | 3,40  | Cukup Baik  |
| 5     | Kerjasama             | 3,87  | Baik        |
| Total |                       | 3,93  | Baik        |

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa terdapat 5 faktor pembentuk variabel kinerja karyawan panen pada penelitian ini yang digunakan untuk mengukur kinerja. Terlihat rekapitulasi variabel kinerja dengan nilai rata-rata berada pada angka 3,93 atau termasuk kedalam kategori baik. Indikator yang menjadi nilai tertinggi pada variabel kinerja terdapat pada indikator kehadiran dengan nilai 4,34 atau termasuk kedalam kategori sangat baik. Hal ini dikarekan ketaatan karyawan dalam bekerja dan memenuhi hari kerjanya dalam sebulan. Ketaatan karyawan dalam bekerja terlepas dari peraturan yang ada tetapi juga karena karyawan ingin mengejar bonus sebanyak-banyak mungkin pada akhir bulan. Indikator pada variabel kinerja yang menjadi nilai terendah pada Tabel 15 terdapat pada indikator Ketepatan dengan nilai 3,4 atau termasuk kedalam kategori cukup baik. Hal ini disebabkan karena kurangnya ketaatan karyawan kerja dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) pada saat bekerja. APD yang diberikan oleh perusahaan jarang digunakan secara lengkap oleh karyawan karena alasan kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan saat bekerja jika menggunakan semua APD. Kenyamanan yang berkurang saat menggunakan APD akan mempengaruhi hasil kerja dari karyawan tersebut.

### Hasil Uji Regresi

Hasil uji regresi linier berganda dilakukan untuk melihat beberapa pengaruh variable-variabel yang digunakan pada penelitian ini baik secara parsial maupun simultan dan melihat berapa besar pengaruhnya variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Uji ini digunakan untuk menemukan hasil pengaruh yang ada pada variabel bebas terhadap variabel terikat baik

secara parsial (uji t) maupun secara simultan (uji f). Tujuan 2 pada penelitian ini diketahui menggunakan uji t dan uji f terhadap variable-variabel yang digunakan.

a. Pengaruh variabel secara simultan

Uji F adalah uji yang dilakukan secara simultan pengaruh antara variabel kepuasan (X1) dan variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y). Pengambilan kesimpulan berdasarkan pada nilai probabilitas F lebih kecil dari alpha (0,05) dan memiliki F hitung lebih besar dari F tabel maka model regresi pada penelitian dianggap layak dan berarti bahwa variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Tabel uji F penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5. Hasil uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |       |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                  | Regression | 800,229        | 2  | 400,114     | 85,99 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 125,632        | 27 | 4,653       |       |                   |
|                    | Total      | 925,86         | 29 |             |       |                   |

Berdasarkan Tabel 6 diatas tabel uji F yang melihat pengaruh variabel kepuasan (X1) dan variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y) secara simultan memiliki pengaruh atau tidak dapat dilihat pada nilai F hitung sebesar 85,99 > 3,34. Hal ini berarti variabel kepuasan (X1) dan variabel motivasi (X2) memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja (Y). Selanjutnya untuk melihat apakah berpengaruh secara signifikan atau tidak dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,00 < 0,05 yang artinya variabel kepuasan (X1) dan variabel motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja (Y) karyawan pada PT. Johan Sentosa.

b. Pengaruh variabel secara parsial

Uji t dilakukan pada dasarnya untuk melihat pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) yang digunakan pada penelitian secara parsial. Menurut Ghozali (2011) penarikan kesimpulan pada uji t diambil berdasarkan nilai probabilitas t lebih besar dari  $\alpha$  yaitu 0,05 maka tidak ada pengaruh dari variabel independen tersebut terhadap variabel dependen atau koefisien regresi tidak signifikan. Sedangkan jika nilai probabilitas t menunjukkan angka lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen atau koefisien regresi signifikan. Diketahui bahwa pada penelitian ini memiliki sampel 30 orang dan memiliki alpha 0,05 yang berarti dapat dilihat pada tabel t nilai t tabel nya adalah 2,045. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat tabel 6 dibawah ini.

Tabel 6. Hasil uji t

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| (Constant)                | 1,231                       | 1,815      |                           | 0,678 | 0,503 |
| 1 Kepuasan                | 0,342                       | 0,113      | 0,37                      | 3,025 | 0,005 |
| 2 Motivasi                | 0,901                       | 0,183      | 0,603                     | 4,927 | 0,000 |



Berdasarkan Tabel 6 untuk variabel kepuasan (X1) didapat bahwa nilai signifikan  $0,005 < 0,05$  dan  $t$  hitung berada diangka  $3,025 > 2,045$  yang artinya variabel kepuasan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Pada lokasi penelitian dapat dilihat bahwa karyawan panen merasakan puas dengan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan yang artinya sistem pada perusahaan PT. Johan Sentosa sangat baik karena kedua belah pihak sama – sama merasa diuntungkan dan merasa puas. Hal itu terlihat dari tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari karyawan tersebut. Disisi lain perusahaan diuntungkan dengan peningkatan kinerja yang diberikan oleh karyawannya untuk sisi produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan panen pada lokasi penelitian.

Berdasarkan Tabel 5 diatas, dapat dilihat bahwa variabel motivasi (X2) bahwa nilai signifikan terhadap variabel kinerja (Y) berada diangka  $0,00 < 0,05$  dan  $t$  hitung memiliki nilai  $4,927 > 2,045$  yang berarti bahwa variabel motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Karyawan pada PT. Johan Sentosa memiliki dorongan yang tinggi dalam dirinya untuk terus melakukan sesuatu yang lebih dan termotivasi untuk terus melakukan hal yang baik sebagai akibat dari pelayanan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan mampu mendorong karyawan untuk dapat fokus bekerja tanpa memikirkan hal lain yang membuatnya khawatir atau cemas karena sudah dijamin oleh perusahaan. Hal ini berbanding lurus dengan penelitian terdahulu oleh Sanjaya (2018) yang mengungkapkan bahwa motivasi pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat. Hal ini ditunjukkan dengan hasil kinerja yang sangat baik dalam pelaksanaan pekerjaan yang diberikan.

### c. Koefisien determinasi

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah suatu uji yang melihat nilai statistik yang dihitung dari data sampel yang ada. Koefisien ini dapat menunjukkan persentasi dari variasi seluruh variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh perubahan pada variabel bebas yang digunakan. Pengambilan kesimpulan didasarkan berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) berkisar antara  $0 < (R)^2 < 1$  dengan kriteria pengujiannya adalah ( $R$ )<sup>2</sup> yang semakin tinggi (mendekati angka 1) maka menunjukkan model yang terbentuk mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat dan demikian juga sebaliknya. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat tabel 7 dibawah ini.

Tabel 7. Tabel koefisien determinasi ( $R^2$ )

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,930 <sup>a</sup> | 0,864    | 0,854             | 2,15709                    |

Berdasarkan Tabel 7 diatas dapat dilihat nilai koefisien determinasi pada tabel terlihat pada kolom R Square, diperoleh hasil dengan nilai 0,864. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan dan variabel motivasi mampu menjelaskan atau mempengaruhi variabel kinerja sebesar 86,4% dan sisanya 13,6% dijelaskan oleh variable-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa pada lokasi penelitian PT. Johan Sentosa variabel kepuasan (X1) dan variabel motivasi (X2) dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) dengan sangat tinggi yaitu pada angka 86,4%. Hal ini berbeda dengan Tarigan (2021) dengan menggunakan variabel kepuasan dan motivasi terhadap kinerja mendapatkan hasil *R Square* sebesar 0,20 atau sebesar 20% hanya mampu mempengaruhi variabel kinerja pada lokasi PT.

Surya Bratasena Plantation, sisanya 80% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2021).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan pada lokasi PT. Johan Sentosa terhadap karyawan panen didapatkan kesimpulan sebagai berikut : (1) Berdasarkan perhitungan untuk tingkat variabel kepuasan (X1) berada dalam kategori puas, untuk tingkat variabel motivasi (X2) termasuk kedalam kategori baik. Sedangkan untuk tingkat variabel kinerja (Y) termasuk kedalam kategori baik. (2) Berdasarkan analisis untuk variabel kepuasan (X1) terhadap variabel kinerja (Y) memiliki hasil berpengaruh secara signifikan, sedangkan untuk variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y) memiliki hasil berpengaruh secara signifikan. Melihat pengaruh secara simultan antara variabel kepuasan dan motivasi terhadap kinerja didapat kesimpulan variabel kepuasan (X1) dan variabel motivasi (X2) berpengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 86,4% yang dapat dijelaskan oleh variabel diteliti dan 13,6% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini

## DAFTAR PUSTAKA

- Aydogdu, M. H., Yenigun, K., dan Aydogdu, M. 2018. *Factors Affecting Farmers' Satisfaction from Water Users Association in the Harran Plain-GAP Region, Turkey*.
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga. *Internatinal Journal*, 4.
- Bao, C., dan Nizam, I. 2015. The impact of motivation on employee performance in the electronics industry in CHINA. *International Journal of Accounting & Business Management*, 3(2), 29–45.
- Dessler, G. 2015. *Fundamentals of Human Resource Management, eBook*. Pearson Higher Ed.
- Fornell, C., Johnson, M. D., Anderson, E. W., Cha, J., and Bryant, B. E. 1996. The American customer satisfaction index: nature, purpose, and findings. *Journal of Marketing*, 60(4), 7–18.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Multivariate Lanjutan Dengan Program SPSS. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang*.
- Hamilton, W., Bosworth, G., dan Ruto, E. 2015. Entrepreneurial younger farmers and the “young farmer problem” in England. *Agriculture and Forestry*, 61(4), 61–69.
- Hasibuan, M. S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara*. Jakarta.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. *Raja Grafindo Persada*.
- Kotler, P., dan Keller, K. L. 2009. Manajemen Pemasaran edisi 13 jilid 1 dan 2. *Jakarta. Penerbit Erlangga*.
- Maslow, A. H. 2010. *Motivazione e personalità*. Armando editore.
- Muogbo, U. S. 2013. The impact of employee motivation on organisational performance (a

- study of some selected firms in anambra state nigeria). *The International Journal of Engineering and Science*, 2(7), 70–80.
- Nuraini, T. 2013. Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). *Pekanbaru: Yayasan Aini Syam Prawirosentono*.
- Rivai, V., dan Sagala, E. J. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik, Jakarta: PT. *Raja Grafindo Persada*.
- Robbins, S. P. 2010. *Organizational behavior*.
- Sanjaya, R. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat). *Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.
- Spector, P. E. 2021. *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. John Wiley & Sons.
- TARIGAN, Y. Y. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit Pt. Surya Bratasena Plantation Di Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan. *Universitas Riau*.