

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. RAMA JAYA PRAMUKTI (DIVISI PANEN) KECAMATAN  
TAPUNG KABUPATEN KAMPAR RIAU**

**Muhammad Riezky Ananda<sup>1</sup>, Istiti Purwandari<sup>2</sup>, Fitri Kurniawati<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

Email Korespondensi : [anandariezky44@gmail.com](mailto:anandariezky44@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja di PT. Rama Jaya Pramukti, bagaimana kinerja karyawan di PT. Rama Jaya Pramukti dan bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rama Jaya Pramukti (Divisi Panen) Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Riau. Metode yang dipakai pada penelitian ini merupakan metode deskriptif. Metode penentuan lokasi dan sampel penelitian memakai *purposive sampling*. Metode pengumpulan data memakai wawancara, observasi, dan dokumentasi. Jenis data yang dipakai merupakan data utama dan data sekunder. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dan analisis korelasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa Motivasi Kerja di PT. Rama Jaya Pramukti tinggi, Kinerja Karyawan di PT. Rama Jaya Pramukti Sangat baik dan motivasi berpengaruh terhadap kinerjakaryawan di PT. Rama Jaya Pramukti

**Kata Kunci** : Motivasi, Kinerja Karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan negara agraris, dimana sektor pertanian menjadi salah satu sektor utamanya yang menunjang perekonomian Negara. Untuk menaikkan produktivitas dan kinerja karyawan, pimpinan diusahakan dapat menaikkan motivasi kerja pada karyawan lantaran motivasi bisa mensugesti seorang buat Lakukan sesuatu. Faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu dan fisik. jika faktor motivasi terpenuhi maka kinerja dan produktivitas akan lebih baik.

PT. Rama Jaya Pramukti adalah Salah satu anak perusahaan Grup Sinar Mas yang berkecimpung pada bidang bisnis perkebunan, pengolahan, dan pemasaran output perkebunan. Kegiatan perusahaan meliputi Usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perusahaan kelapa sawit adalah Crude Palm Oil (CPO), yang selama ini dikenal menggunakan minyak sawit mentah dan inti sawit (karnel) serta produk hilir karet.. Pada riset awal yang dilakukan peneliti ditemukan persoalan bahwa terdapat beberapa karyawan yang pindah dan pengurangan karyawan yang terjadi pada perusahaan tersebut.

Dengan penjelasan yang di atas Oleh karena itu penulis ingin mengambil judul penelitian **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAMA JAYA PRAMUKTI (DIVISI PANEN)”**.Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat mengetahui bagaimanakah kondisi kinerja karyawan dengan adanya motivasi kerja.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, yaitu pemeriksaan terhadap status suatu kelompok manusia, suatu objek, seperangkat kondisi, sistem pemikiran atau sekelompok kejadian pada masa sekarang. sebagai akibatnya bisa memperoleh citra secara sistematis, flaktual, sifat, dan interaksi antara fakta yang diselidiki (Moh. Nazir,1985).

Penelitian ini dilaksanakan Di PT Rama Jaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Provinsi Riau, Pemilihan tempat penelitian ini dilakukan

dengan metode penentuan lokasi penelitian secara *Purposive Sampling* (sengaja). Alasan menggunakan metode ini karena kabupaten Kampar merupakan salah satu penghasil kelapa sawit terbesar yang ada di Provinsi Riau, dan PT Rama Jaya Pramukti adalah salah satu perusahaan di kabupaten kampar.

Metode aplikasi pengambilan sampel pada penelitian ini memakai metode Pengambilan Sampel Secara Purposive. Purposive Sampling adalah alat teknik pengambilan sampel dengan mempertimbangkan hal-hal tertentu (Sugiyono, 2014). Jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini sebesar 30 orang menggunakan ketentuan karyawan panen.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Identitas Responden**

Tabel 5.1 Identitas responden berdasarkan umur

<b>Usia (Tahun)</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
21-30	6	20
31-40	19	63
41-50	5	17
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer 2022

Berdasarkan tabel 5.1 bisa diketahui bahwa berdasarkan 30 responden, jumlah sampel terbanyak merupakan responden yang mempunyai usia 31-40 tahun yaitu sebesar 19 atau 63%. Hal Ini memberitahukan bahwa pada penelitian ini pemanen yang sebagai responden kebanyakan yang berusia produktif.

Tabel 5.2 Identitas Responden berdasarkan Jenis kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	30	100
Perempuan	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer 2022

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui bahwa menurut 30 responden, jumlah sampel terbesar dalam penelitian ini adalah 30 laki-laki atau 100%

Table 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
SD	4	13
SMP	17	57
SMA	9	30
SARJANA	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui bahwa menurut 30 responden, jumlah tingkat pendidikan tertinggi adalah responden yang tamat SMP sebesar 17 atau 57%.

## Deskripsi Variabel

Tabel 5.4 Deskripsi Variabel Motivasi

N O	Pertanyaa n	SS		S		CS		TS		ST D		Total skor	Rata- rata
		5	7	4	6	3	2	1	1				
1	X1	1 4	7 0	1 6	6 4	-	-	-	-	-	-	134	4,5
2	X2	1 4	7 0	1 6	6 4	-	-	-	-	-	-	134	4,5
3	X3	1 3	6 5	1 7	6 8	-	-	-	-	-	-	133	4,4
4	X4	1 2	6 0	1 8	7 2	-	-	-	-	-	-	132	4,4
5	X5	9	4 5	2 1	8 4	-	-	-	-	-	-	129	4,3
6	X6	9	4 5	2 1	8 4	-	-	-	-	-	-	129	4,3
7	X7	1 0	5 0	2 0	8 0	-	-	-	-	-	-	130	4,3
8	X8	9	4 5	2 1	8 4	-	-	-	-	-	-	129	4,3
9	X9	6	3 0	2 4	9 6	-	-	-	-	-	-	126	4,2
10	X10	7	3 5	2 3	9 2	-	-	-	-	-	-	127	4,2
Jumlah		515		788								1303	43,4
Rata-rata Keseluruhan (Motivasi)												130,3	

Sumber : Data Primer 2022

Dari tabel deskripsi variabel motivasi Diatas menampakan Bahwa respon karyawan terhadap variabel motivasi mendapat respon yang baik. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa karyawan menghargai motivasi yang lebih tinggi diberikan pimpinan PT. Rama Jaya Pramukti mempunyai evaluasi yang tinggi. hal tadi bisa terlihat menurut nilai total responden berada dalam nilai yang relatif tinggi yaitu

1303. Skala untuk menentukan penilaiannya yaitu 300-700 rendah, 701-1100 sedang, dan 1101-1500 tinggi.

Table 5.6 Variabel Kinerja

NO	Pertanyaan	SS		S		CS		TS		STD		Total skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1							
1	Y1	26	130	4	16	-	-	-	-	-	-	146	4,9
2	Y2	13	65	17	68	-	-	-	-	-	-	133	4,4
3	Y3	13	65	17	68	-	-	-	-	-	-	133	4,4
4	Y4	11	55	19	76	-	-	-	-	-	-	131	4,4
5	Y5	12	60	18	72	-	-	-	-	-	-	132	4,4
6	Y6	18	90	12	48	-	-	-	-	-	-	138	4,6
7	Y7	15	75	15	60	-	-	-	-	-	-	135	4,5
8	Y8	14	70	16	64	-	-	-	-	-	-	134	4,5
9	Y9	20	100	10	40	-	-	-	-	-	-	140	4,7
10	Y10	15	75	15	60	-	-	-	-	-	-	135	4,5
Jumlah		785		572		-	-	-	-	-	-	1357	45,2
Rata-rata Keseluruhan (Kinerja Karyawan)													135,7

Sumber : Data Primer 2022

Dari tabel deskripsi variabel kinerja diatas menerangkan Bahwa respon karyawan terhadap variabel kinerja karyawan mendapat respon yang sangat baik. sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki tingkat kinerja yang sangat baik yang dilakukan di PT. Rama Jaya Pramukti Hal ini dapat dilihat dari nilai total penilaian responden yang cukup tinggi dengan perolehan Skor 1357. Skala untuk menentukan penilaian baik tidak nya yaitu 300-700 tidak baik, 701-1100 baik, 1101-1500 sangat baik.

## B. Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Table 5.8 Uji Validasi

VARIABEL	PERTANYAAN	r hitung	r tabel	keterangan
MOTIVASI (X)	X1	0,620	0,361	VALID
	X2	0,543	0,361	VALID
	X3	0,505	0,361	VALID
	X4	0,602	0,361	VALID
	X5	0,567	0,361	VALID
	X6	0,511	0,361	VALID
	X7	0,512	0,361	VALID
	X8	0,624	0,361	VALID
	X9	0,498	0,361	VALID
	X10	0,549	0,361	VALID
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y1	0,57	0,361	VALID
	Y2	0,564	0,361	VALID
	Y3	0,686	0,361	VALID
	Y4	0,617	0,361	VALID
	Y5	0,501	0,361	VALID
	Y6	0,566	0,361	VALID
	Y7	0,523	0,361	VALID
	Y8	0,603	0,361	VALID
	Y9	0,654	0,361	VALID
	Y10	0,474	0,361	VALID

Sumber: Pratama 2022 . hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, dapat diketahui bahwa butir soal yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengukur variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai secara statistik. Angka hubungan yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka tabel korelasi r orang. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka item pertanyaan dikatakan valid. R tabel dipengaruhi oleh pemilihan jumlah seluruh sampel (n) dan diperoleh r tabel sebanyak 0,361. Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua item pertanyaan pada variabel motivasi dan kinerja karyawan adalah valid. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 5.10 Hasil Olah Data Regresi Linier Sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,930	7,548		2,906	,007
MOTIVASI	,537	,173	,505	3,093	,004

Variabel Dependen: kinerja karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = \alpha + bX$$

$$Y = 21,930 + 0,537X$$

Dari persamaan diatas bisa dijelaskan bahwa :

- a. Nilai Konstanta sebesar 21.930 artinya jika variabel motivasi adalah nol, maka kinerja karyawan merupakan sebanyak 21,930.
- b .Nilai koefisien  $b = 0,537 X$  atau 53,7% memberitahukan bahwa motivasi mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan.

## 2. Uji Hipotesis

Tabel 5.11 Hasil Uji t

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,930	7,548		2,906	,007
MOTIVASI	,537	,173	,505	3,093	,004

Variabel Dependen: kinerja karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa uji parsip (uji t) berdasarkan variabel yaitu nilai t untuk motivasi kerja (X) adalah 3,093 dan nilai pada distribusi 5% adalah 2,04523, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan juga nilai signifikan lebih rendah 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ). Artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan

Dari output analisis regresi sederhana pada atas maka bisa dilihat interaksi variabel Motivasi terhadap variabel kinerja karyawan dalam PT. Rama Jaya Pramukti, dari penelitian Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki taraf signifikan tinggi. Hal ini ditunjukkan menurut output Uji nilai t hitung sebanyak 3,093 dan dalam nilai t tabel 5% sebanyak 2,04 dan Juga nilai signifikan lebih rendah menurut 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ) menjelaskan pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Sebagaimana dikemukakan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu

Variabel motivasi ini adalah suatu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Rama Jaya Pramukti dikarenakan Memberikan motivasi yang dirasakan oleh responden atau karyawan. Ini mengidentifikasi Estimasi awal penulis terbukti valid yaitu dengan asumsi pemberian motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga motivasi harus selalu diberikan kepada karyawan dan semakin ditingkatkan sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih semangat lagi dalam bekerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Rama Jaya Pramukti menyimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja di PT. Rama Jaya Pramukti Tinggi
2. Kinerja Karyawan pada PT. Rama Jaya Pramukti Sangat Bagus
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rama Jaya Pramukti

### **Saran**

berdasarkan output penelitian, maka saran yg bisa diberikan menjadi berikut:

Agar dapat lebih mempertahankan motivasi untuk lebih meningkatkan daya kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Amri. C. (2020) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pagilaran Yogyakarta*. Jom Faperta INSTIPER Yogyakarta, Vol. 1, No. 1
- Ashar, Sunyoto Munandar. (2012), *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia

- Badan Pusat Statistik. (2019). *Luas Areal Tanaman Perkebunan Menurut Kecamatan dan Jenis Tanaman Di Kabupaten Kampar (Ribu ha),2019*. dari [Badan Pusat Statistik \(bps.go.id\)](http://bps.go.id).
- Bayu. P. (2019). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Panen PT. Pada Enam Utama Asahan*. Jom Faperta INSTIPER Yogyakarta, Vol. 1, No. 1
- Hasibuan, Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara
- Henry Simamora. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hidayatur. R.P. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemupukan Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Kasus PT. Ivo Mas Tunggal Ujung Tanjung Estate)*. Jom Faperta INSTIPER Yogyakarta, Vol. 1, No. 1
- Mangkunegara, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, Jackson, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Saelmba Empat. Jakarta.
- M. Manullang. (1994). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Moeheriono, (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Komputer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moh. Nazir, (1985). *Metode Penelitian, Cetakan ke-1*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Reksohadiprodjo, Soekanto, dan Hani Handoko. (1996), *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*, Yogyakarta, BPFE.
- Retno. W. (2020) . *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No.1

Salman. F. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1

Sondang P. Siagian. (2018). *Manajemen Sumber Daya*, Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabetta. Bandung.

Winardi. (2002). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo.