

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini perkembangan usaha bisnis sangat berkembang pesat sehingga dengan sendirinya muncul tingkat persaingan yang semakin tajam diantara para pengusaha (perusahaan). Kemajuan dari suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana, tetapi faktor sumber daya manusia juga merupakan faktor yang penting pula.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Oleh sebab itu SDM perlu mendapatkan perhatian khusus untuk mengetahui indikator SDM apa saja yang mempengaruhi pada kinerja karyawan yang berkualitas. Adapun indikator dari SDM yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, kinerja, pelatihan, pendidikan, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja, rekrutmen, dan komitmen organisasi. Selain itu, tinggi rendahnya pengetahuan dan keterampilan dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Pengetahuan dan keterampilan merupakan nilai-nilai yang perlu diberitahukan kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka merupakan tenaga kerja yang terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai (Supriyadi, 2015:1). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, prilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. (Supriyadi: 2015:3) Kesuksesan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk meningkatkan kinerja, perlu adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan. Menurut Mangkunegara (2015 : 93) disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Perilaku manusia di timbulkan atau di mulai dengan adanya motivasi. Banyak psikolog yang memakai istilah yang berbeda-beda dalam menyebut sesuatu yang menimbulkan perilaku tersebut. Ada yang menyebutnya sebagai motivasi (motivation) atau motif, kebutuhan (need), desakan (urge), keinginan (wish), dorongan (drive). dalam penulisan ini kita menggunakan istilah motivasi. Motivasi kerja menurut ahli motif (Soedarmayanti, 2014 : 102)

diartikan sebagai daya penggerak yang mendorong seseorang melakukan aktivitas – aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motif yang sudah aktif disebut motivasi. Motivasi merupakan proses yang tidak dapat diamati, tetapi bisa ditafsirkan melalui tindakan individu yang bertingkah laku, sehingga motivasi merupakan konstruksi jiwa.

Motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi setiap perusahaan, terutama manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi dalam perusahaan dalam rangka peningkatan produksi dan penekanan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

Dengan adanya motivasi kerja maka dapat dilihat pengaruhnya dari kinerja karyawan. Dimana karyawan akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan memperoleh jabatan lebih tinggi di perusahaan.

Kinerja pada umumnya di artikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015 : 67).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kasmir, (2016: 198-193), kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin.

PT Bumi Mekar Hijau Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) adalah perusahaan yang bergerak dibidang Hutan Tanaman Industri (HTI) untuk menanam kembali tanaman industri yang lahan-lahannya mengalami kebakaran. Pemenuhan bibit ini diperoleh dengan produksi sendiri dan pembelian benih dari luar. Bibit yang dibutuhkan untuk tanaman pokok ada dua jenis yaitu *Mangium dan Crassiacarpa*. Pembibitan di PT Bumi Mekar Hijau ada yang dikerjakan oleh pihak kontraktor dan dikerjakan oleh pihak perusahaan bibit *tanaman akasia yang* bisa ditanam di area tanaman berumur 3 bulan. Areal kerja PT Bumi Mekar Hijau seluas 250.370 Ha terletak pada wilayah Administrasi Pemerintahan Kabupaten Ogan Komering Ilir, Propinsi Sumatera Selatan dan masuk dalam wilayah Kecamatan Tulung Selapan, Cengal, Pangkalan Lampam dan Kecamatan Sungai Menag dalam lingkungan administrasi kehutanan termasuk dalam wilayah Dinas Kehutanan Propinsi Sumatera Selatan berdasarkan letak geografis, administrasi pemerintah, administrasi pemangkuan hutan dan kelompok hutan, lokasi areal kerja PT. Bumi Mekar Hijau.

Kinerja karyawan PT. Bumi Mekar Hijau masih rendah, hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan belum bekerja dengan baik, karyawan PT

Bumi Mekar Hijau belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu, kinerja karyawan belum mencapai target yang ditentukan perusahaan, belum melakukan pekerjaan dengan baik dan benar, tujuan perusahaan juga sering tidak tercapai dengan semestinya dikarenakan karyawan yang berkerja sering tidak memperhatikan prosedur pekerjaan sehingga tugas yang diberikan tidak maksimal dikerjakanya.

Kurangnya motivasi para karyawan di perusahaan PT. Bumi Mekar Hijau juga disebabkan karena para karyawan kurang mendapatkan dorongan dan arahan dalam melakukan pekerjaan karena dipicu hubungan antar sesama karyawan yang saling bersikap individu. Kurangnya hubungan antar pegawai, sebagai pemimpin pun atau atasan kurang memberikan dorongan untuk menumbuhkan semangat dan motivasi untuk para karyawan, lalu para karyawan yang bergerak di bagian lapangan juga tidak diberikan jaminan kesehatan dan keselamatan seperti BPJS dari perusahaan. Sehingga para karyawan malas – malasan dalam bekerja dan sering menumpuk pekerjaan. Hal inilah yang menurunkan kinerja pegawai, karena pegawai tidak bekerja secara maksimal.

Tabel 1.1
Jumlah Kehadiran Karyawan PT. Bumi Mekar Hijau
Tahun 2015-2019

Tahun	Presentase kehadiran	Presentase Penyebab Ketidak hadiran		
		Terlambat	Tanpa Keterangan	Mangkir
2015	84%	9%	4%	3%
2016	79%	12%	4%	5%
2017	80%	10%	5%	5%
2018	83%	10%	4%	3%
2019	84%	10%	3%	3%

Sumber: PT. Bumi Mekar Hijau

Dilihat pada tabel diatas ditemukan bahwa penerapan disiplin karyawan pada PT Bumi Mekar Hijau OKI masih kurang optimal, kurangnya sangsi hukuman yang diberikan pimpinan terhadap karyawan yang melakukan kesalahan dan terlambat masuk kerja, yang seharusnya masuk jam 08.00 wib tapi karyawan datang jam 08.30 wib bahkan ada yang lebih. Kurangnya pengawasan melekat yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan yang sering menyalahgunakan wewenang dan melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya pengawasan yang melekat, maka karyawan akan merasa dirinya terawasi dan akan berkerja sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Berdasarkan uraian serta data pada tabel 1.1, kurangnya motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Mekar Hijau.”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dilakukan diatas, permasalahan penelitian ini adalah :

“Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Mekar Hijau?”

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

“Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Mekar Hijau”.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang sangat berharga dalam menganalisis persoalan-persoalan penerapan teori yang diperoleh saat perkuliahan dan praktek nyata.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya komitmen berorganisasi

c. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengambil tema yang sama.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Bumi Mekar Hijau adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak bidang kehutanan khususnya hutan tanaman industri. Adapun areal kerja PT. Bumi Mekar Hijau terletak Kabupaten OKI Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan surat keputusan Menteri Kehutanan SK Menteri Kehutanan pada tanggal 7 September 2004 No. 338/Menhut-II/2004 seluas 127.870ha di Sumatera Selatan selanjutnya, di adendum dengan SK.417/Menhut-II/2004 tanggal 19 Oktober 2004 seluas ± 122.500ha dengan total area 250.370Ha.

Tentang Pemberian Izin Usaha Pemanfaatan Hasil Hutan Kayu pada Hutan Tanaman. Dalam pembangunan Hutan Tanaman Industri perusahaan wajib menyusun Ringkasan Publik sebagai bahan informasi singkat bahwa perusahaan sudah mengimplementasikan komitmen untuk melakukan pengelolaan hutan tanaman secara lestari.

PT Bumi Mekar Hijau Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) adalah perusahaan yang bergerak dibidang Hutan Tanaman Industri (HTI) untuk menanam kembali tanaman industri yang lahan-lahannya mengalami

kebakaran. Pemenuhan bibit ini diperoleh dengan produksi sendiri dan pembelian benih dari luar. Bibit yang dibutuhkan untuk tanaman pokok ada dua jenis yaitu *Mangium dan Crassicarpa*. Pembibitan di PT Bumi Mekar Hijau ada yang dikerjakan oleh pihak kontraktor dan dikerjakan oleh pihak perusahaan bibit *tanaman akasia* yang bisa ditanam di area tanaman berumur 3 bulan.

Areal kerja PT Bumi Mekar Hijau seluas 250.370 Ha terletak pada wilayah Administrasi Pemerintahan Kabupaten Ogan Komering Ilir, Propinsi Sumatera Selatan dan masuk dalam wilayah Kecamatan Tulung Selapan, Cengal, Pangkalan Lampam dan Kecamatan Sungai Menag dalam lingkungan administrasi kehutanan termasuk dalam wilayah Dinas Kehutanan Propinsi Sumatera Selatan berdasarkan letak geografis, administrasi pemerintah, administrasi pemangkuan hutan dan kelompok hutan, lokasi areal kerja PT. Bumi Mekar Hijau.

4.1.2. Profil Perusahaan

Dibawah ini kami lampirkan profil perusahaan PT. Bumi Mekar Hijau adalah sebagai berikut :

Nama Perusahaan : PT. BUMI MEKAR HIJAU
Jenis Badan Hukum : PT (Perseroan Terbatas)
Alamat perusahaan Kantor : Jl. R. Sukamto Komplek Ruko PTC
Blok. I Lantai 3 No.63, Palembang
30114 Telp. (0711) 364175, Fax.
(0711) 364152

- Status Permodalan : Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN)
- Bidang Usaha : Ijin Usaha Pemanfaatan Hasil Hutan Kayu-Hutan Tanaman (IUPHHK-HT)
- Penanggung Jawab : Jhonson Lumban Tobing (Direktur Utama)
- SK AMDAL yang disetujui : SK Bupati Ogan Komering Ilir No. 195/KEP/K-PLH/2004 tanggal 08 Juli 2004 tentang Rencana Pengelolaan Lingkungan Hidup (RKL) dan Rencana Pemantauan Lingkungan (RPL) kegiatan Izin usaha pemanfaatan hasil hutan kayu pada hutan (IUPHHK) PT. Bumi Mekar Hijau di Kecamatan Air Sugihan dan Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan
- Ijin terkait dengan AMDAL : 1. Keputusan Menteri Kehutanan Nomor : SK.417/Menhut-II/2004 tentang Perubahan Keputusan Menteri Kehutanan Nomor SK. 338/Menhut-II/2004 tanggal 7

- September 2004 tentang Pemberian Izin Usaha Pemanfaatan Hasil Hutan Kayu Pada Hutan Tanaman Kepada PT. Bumi Mekar Hijau luas Areal Hutan seluas +127.870 (Seratus Dua Puluh Tujuh Ribu Delapan Ratus Tujuh Puluh) hektar di Provinsi Sumatera Selatan tertanggal 19 Oktober 2004;
2. Keputusan Bupati Ogan Komering Ilir Nomor 195/KEP/K-PELH/2004 tentang Keputusan Kelayakan Lingkungan Hidup Analisis Dampak Lingkungan Hidup (ANDAL), Rencana Pengelolaan Lingkungan Hidup (RKL) dan Rencana Pemantauan Lingkungan Hidup (RPL) Kegiatan Izin Usaha Pemanfaatan Hasil Hutan Kayu Pada Hutan Tanaman (IUPHHKHT) PT. Bumi Mekar Hijau luas 123.490 Ha di lokasi Kecamatan Air Sugihan dan

Tulung Selapan Kabupaten Ogan
Komerling Ilir Provinsi Sumatera
Selatan tertanggal 8 Juli 2004;

3. Keputusan Bupati Ogan Komerling
Ilir Nomor 221/KEP/K-PELH/2004
tentang Keputusan Kelayakan
Lingkungan Hidup Analisis
Dampak Lingkungan Hidup
(ANDAL) Rencana Pengelolaan
Lingkungan Hidup (RKL) dan
Rencana Pemantauan Lingkungan
Hidup (RPL) Kegiatan Perluasan
Izin Usaha Pemanfaatan Hasil
Hutan Kayu Pada Hutan
Tanaman (IUPHHK-HT) PT. Bumi
Mekar Hijau luas 135.000 Ha di
lokasi Kecamatan Cengal dan
Pematang Panggang Kabupaten
Ogan Komerling Ilir Provinsi
Sumatera Selatan tertanggal 12
Agustus 2004;

Izin HPHTI PT BMH : 1. Keputusan Menteri Kehutanan
Nomor: SK.338/Menhut-II/2004

tentang Pemberian Izin Usaha Pemanfaatan Hasil Hutan Kayu Pada Hutan Tanaman Kepada PT. Bumi Mekar Hijau luas Areal Hutan seluas +127.870 (seratus dua puluh tujuh ribu delapan ratus tujuh puluh) hektar di lokasi Kecamatan Cengal dan Pematang Panggang Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan tertanggal 7 September 2004;

2. Keputusan Menteri Kehutanan Nomor : SK. 94/VI-BUHT/2011 tentang Persetujuan Revisi Rencana Kerja Usaha Pemanfaatan Hasil Hutan Kayu Hutan Tanaman Industri (RKUPHHK-HTI) untuk Jangka Waktu 10 (sepuluh) Tahun Periode Tahun 2009-2018 Atas Nama PT. Bumi Mekar Hijau di Provinsi

Sumatera Selatan tertanggal 19 Agustus 2011;

3. Keputusan Direktur Utama PT. Bumi Mekar Hijau Nomor; SK. 127/BMH/XII/2014 tentang Pengesahan Rencana Kerja Tahunan Izin Usaha Pemanfaatan Hasil Hutan Kayu Hutan Tanaman Industri (RKTUPHHK-HTI) Tahun 2015 Atas Nama PT. Bumi Mekar Hijau di Provinsi Sumatera Selatan tertanggal 18 Desember 2014;

4.1.3. Lokasi Perusahaan

Areal kerja PT BMH seluas 250.370 Ha terletak pada wilayah Administrasi Pemerintahan Kabupaten Ogan Komering Ilir, Propinsi Sumatera Selatan dan masuk dalam wilayah Kecamatan Tulung Selapan, Cengal, Pangkalan Lampam dan Kecamatan Sungai Menang. Dalam lingkup administrasi kehutanan termasuk dalam wilayah Dinas Kehutanan Kabupaten Ogan Komering Ilir dan Dinas Kehutanan Propinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan letak geografis, administrasi pemerintah, administrasi pemangkuan hutan dan kelompok hutan, lokasi areal kerja PT. Bumi Mekar Hijau seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Areal kerja PT. Bumi Mekar Hijau berdasarkan letak geografis, distrik, administrasi pemerintah, dan administrasi pemangkuan hutan

Ruang dampak	Letak Geografis	Distrik	Letak Administrasi Pemerintah	Letak Administrasi Pemangkuan Hutan
Unit I	105013' BT- 105045' BT dan 2050' LS-3018' LS	Sungai Beyuku, Padang Sugihan, Sungai Penyabungan, Simpang Tiga	Kab.OKI Kec.Tulung Selapan Air Sugihan	Dinhut Wil.Timur, Wil.Selatan, & Wil.Utara Kab.OKI
Unit II	105031' BT- 105048' BT dan 3015' LS-3018' LS	Sungai Ketupak, Sungai Serdang	Kab.OKI Kec.Tulung Selapan Air Sugihan	Dinhut Wil.Timur, Wil.Selatan, & Wil.Utara Kab.OKI
Unit III	105021' BT- 105054' BT dan 3040' LS-3054' LS	Sungai Menang, Sungai Gebang	Kab.OKI Kec.Tulung Selapan Air Sugihan	Dinhut Wil.Timur, Wil.Selatan, & Wil.Utara Kab.OKI

Sedangkan batas - batas areal kerja pada masing-masing unit adalah sebagai berikut:

PT. BMH Unit I

- Sebelah Utara : PT. Bumi Andalas Permai
- Sebelah Selatan : Sungai Sugihan
- Sebelah Timur : PT. SBA Wood Industries
- Sebelah Barat : HSA Padang Sugihan

PT. BMH Unit II

- Sebelah Utara : PT. SBA Wood Industries
- Sebelah Selatan : Hutan Produksi Konversi
- Sebelah Timur : Areal Penggunaan Lain
- Sebelah Barat : Hutan Produksi Konversi

PT. BMH Unit III

- Sebelah Utara : Hutan Produksi Konversi
- Sebelah Selatan : Sungai Mesuji
- Sebelah Timur : Hutan Produksi Tetap
- Sebelah Barat : Sungai Mesuji

4.1.4. Deskripsi Kegiatan

Kegiatan pengelolaan Hutan Tanaman yang dilakukan PT. Bumi Mekar Hijau adalah sosialisasi kepada masyarakat sekitar, pembukaan wilayah hutan, penyiapan lahan (landclearing), penanaman (planting), pemeliharaan tanaman (maintenance), perlindungan dan pengamanan hutan (forest protection), pemanenan (harvesting), pengangkutan hasil hutan (log transport), pengadaan tenaga kerja, pengadaan sarana dan prasarana (infrastruktur) serta kegiatan sosial (community development).

Adapun luasan areal PT. Bumi Mekar Hijau adalah 250.370 hektar berdasarkan SK 417/Menhut-II/2004. Areal ini terbagi atas 8 distrik, yaitu Distrik Sungai Beyuku (31.530 ha), Sungai Penyabungan (33.974 ha), Padang Sugihan (28.772 ha), Simpang Tiga (28.491 ha),

Sungai Ketupak (43.536 ha), Sungai Serdang (27.185 ha), Sungai Menang (31.295 ha) dan Distrik Sungai Gebang (25.587 ha). Namun setelah dilakukan tata batas secara temu gelang luas arealnya menjadi 253.593 Ha, dengan masing - masing luasan Distrik Padang Sugihan 28.640 Ha, Distrik Sungai Penyabungan 34.139,5 Ha, Simpang Tiga 29.780,9 Ha, Sungai Beyuku 33.062,6 Ha, Sungai Serdang 25.550,6 Ha, Sungai Ketupak 44.606,2 Ha, Sungai Menang 31.667,6 Ha, dan Sungai Gebang 26.145,6 Ha. Luasan tata batas secara temu gelang disajikan pada tabel 2.

Tabel 2.

Luasan Tata Batas Secara temu Gelang

Deskripsi	Unit I				Unit II		Unit III		Total (ha)
	DPS	DSP	DST	DSB	DSS	DSK	DSM	DSG	
Luas areal kerja	28.640,00	34.139,50	29.780,90	33.062,60	25.550,60	44.606,20	31.667,60	26.145,60	253.539

Sumber: RRU PT Bumi Mekar Hijau

Kegiatan yang saat ini sedang dilakukan berdasarkan Rencana Kerja Tahunan (RKT) untuk tahun 2019 adalah kegiatan penyiapan lahan, pembibitan, penanaman, pemeliharaan, dan pemanenan, pengelolaan Tanaman unggulan, tanaman kehidupan dan kegiatan community development (CD).

a. Penataan areal kerja

Berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia PermenLHK No. 17/MenLHK/Setjen/Kum.1/2/2017 tentang Pembangunan Hutan

Tanaman Industri, sebagai dasar untuk menetapkan tata ruang dalam pemanfaatan areal kerja IUPHHK-HTI sesuai dengan peruntukannya disebutkan bahwa areal tanaman pokok paling banyak 14% dari areal kerja, areal tanaman kehidupan paling sedikit 17% dari areal kerja dan kawasan perlindungan setempat dan kawasan lindung lainnya paling sedikit 69% dari areal kerja.

- b. Pembukaan wilayah kerja Pembukaan wilayah kerja adalah kegiatan penyediaan prasarana jalan, kanal dan bangunan lainnya untuk menunjang kelancaran kegiatan pembangunan dan pembinaan hutan tanaman serta kegiatan produksi hasil hutan.

1. Penyiapan lahan

Kondisi areal didominasi dengan semak belukar dan dilakukan secara mekanis dengan menggunakan excavator sesuai kebijakan perusahaan yaitu PLTB (Pengelolaan Lahan Tanpa Bakar).

2. Pengadaan Bibit

Pemenuhan bibit ini diperoleh dengan produksi sendiri dan pembelian benih dari luar. Bibit yang dibutuhkan untuk tanaman pokok ada dua jenis yaitu *A. mangium* dan *A. crassiparva*. Bibit yang digunakan untuk tanaman pokok yang ditanam di PT Bumi Mekar Hijau yaitu *A. mangium* dan *A. crassiparva*. Pembibitan di PT Bumi Mekar Hijau ada yang dikerjakan oleh pihak kontraktor dan

dikerjakan oleh pihak perusahaan. Bibit tanaman akasia yang biasa di tanam di areal tanam berumur 3 bulan.

3. Penanaman

Kegiatan penanaman di areal kerja PT. Bumi Mekar Hijau dapat dilakukan sepanjang tahun karena kondisi lahan rawa gambut yang selalu basah sehingga pelaksanaan penanaman tidak terpengaruh musim hujan. Kegiatan penanaman dimulai dengan penyiapan lahan, pengangkutan bibit, penanaman dan penyulaman. Penanaman dilaksanakan dengan menggunakan jarak standard bibit yang berlaku di PT. Bumi Mekar Hijau. Jarak tanam yang digunakan untuk tanaman pokok yaitu jenis *A.crassicarpa* dan *A.mangium* adalah 3m X 2,5m. Satu bulan setelah tanam segera dilakukan penyulaman agar tanaman tidak terhambat pertumbuhannya. Sebelum penyulaman pengawas Plantation melakukan pengecekan areal guna pengecekan titik tanam yang belum tertanam/mati.

4. Pemeliharaan tanaman

Kegiatan pemeliharaan tanaman meliputi pemupukan, penyulaman, penyiangan/pengendalian gulma (weeding), dan pemangkasan cabang (singling). Kegiatan pemupukan dilakukan pada awal penanaman (pupuk dasar) dengan pupuk yang digunakan adalah CIRP 50 gr/btng, TSP 25 gr/btng dan NPK 50 gr/btng untuk kondisi lahan marine clay. Sementara untuk kondisi tanah Peat soil, pupuk yang digunakan adalah CIRP 100 gr/btng, Zinkop/Zinkobor

10 gr/btng dan NPK 50 gr/btng. Penyulaman dilakukan satu bulan setelah penanaman hal ini dimaksudkan agar tanaman tidak terhambat pertumbuhannya/kalah dengan tanaman yang lain. Untuk kegiatan weeding (kegiatan pembersihan tanaman pokok dari tanaman pengganggu/guma) dilakukan secara manual weeding (mencabut/memotong gulma dengan menggunakan parang) dan chemical weeding (melakukan penyemprotan dengan menggunakan bahan kimia (herbisida) tunggal maupun campuran dengan menggunakan Glyphosate, Metsulfuron methyl dan agristick. Singgling/pemangkasan cabang adalah kegiatan penunggalan berupa aktivitas menghilangkan/memotong batang ganda sehingga menyisakan satu batang terpilih. Kegiatan ini dilakukan pada saat pertumbuhan tanaman telah mencapai 1,5 – 2,5 meter dengan alat yang digunakan berupa gergaji pangkas ataupun gunting pangkas yang tajam.

5. Pemanenan hasil hutan

Pemanenan di areal PT. BMH dengan dominasi areal gambut menggunakan system Mekanis yang dimulai dari pekerjaan micro planning, imas/under brushing, feeling/penebangan, topping dan delimbing, bucking (pembagian batang), extraction (penarikan kayu keluar dari areal penebangan), stacking (penumpukan kayu), loadingsampan Besi, unloading dan stacking di TPK, Loading tongkang dan yang terakhir pengiriman ke mill Areal Pemanenan PT

Bumi Mekar Hijau prinsip yang di terapkan pada kegiatan pemanenan dengan prinsip Reduce impact logging dengan menggunakan teknik pengerjaan pemanenan yang ramah lingkungan

c. Aspek Ekologi

1. Pengelolaan Kawasan Lindung

Kawasan lindung yang terdapat di areal PT. BMH terdiri dari Sempadan Sungai, Buffer zone, Kawasan Pelestarian Plasma Nutfah (KPPN), Kawasan Resapan Air (KRA) dan Daerah Perlindungan Satwa Liar (DPSL).

2. Pengelolaan dan Pemantauan Flora dan Fauna

Pada areal kawasan lindung terdapat sejumlah jenis vegetasi belukar yang tersebar.

3. Pengelolaan dan Pemantauan HCVF

Penilaian HCVF di areal PT. Bumi Mekar Hijau sudah dilakukan pada tahun 2013 oleh konsultan Ekologika. Dari hasil identifikasi di lapangan dapat diketahui nilai-nilai konservasi yang terdapat atau tidak ada pada kawasan-kawasan hutan yang ada di dalam UM, yaitu:

Tabel 4.

Penilaian HCVF PT. Bumi Mekar Hijau

HCVF	Komponen	Ada	Tidak ada
Kawasan yang mempunyai tingkat keanekaragaman hayati yang penting	Kawasan Lindung	√	
	Spesies Dilindungi dan hampir punah	√	
	Kawasan habitat spesies terancam dan dilindungi	√	

	Konsentrasi Temporal Penting	√	
Kawasan bentang alam yang penting bagi dinamika ekologi secara alami	Bentangan hutan		√
	Kawasan alam yang berisi dua atau lebih ekosistem	√	
	Kawasan yang berisi populasi yang mampu bertahan hidup	√	
Kawasan yang mempunyai ekosistem langka atau terancam punah	Kawasan hutan yang merupakan tipe utama ekosistem yang representatif	√	
Kawasan yang menyediakan jasa-jasa lingkungan alami	kawasan untuk penyedia air dan pengendal banjir dan erosi	√	
	Kawasan yang penting untuk pencegah erosi dan sedimentasi	√	
	Kawasan hutan yang berfungsi sebagai sekat alam untuk mencegah kebakaran	√	
Kawasan hutan yang sangat penting untuk memenuhi kebutuhan dasar masyarakat lokal (misalnya ; subsisten, kesehatan)	Kebutuhan dasar masyarakat lokal	√	
Kawasan hutan yang sangat penting untuk identitas budaya tradisi masyarakat lokal (kawasan budaya, ekologi, ekonomi dan agama bagi masyarakat lokal)	Identitas budaya masyarakat tradisional lokal	√	

4. Perlindungan Hutan

Beberapa potensi gangguan terhadap kawasan hutan areal kerja adalah bahaya serangan hama dan penyakit, bahaya kebakaran hutan, bahaya pencurian kayu hutan tanaman, penebangan liar di kawasan lindung, tanaman unggulan setempat dan tanaman kehidupan serta gangguan akibat tekanan terhadap lahan (konversi lahan).

d. Aspek Sosial

1. Pembangunan Sosial Masyarakat

Kegiatan pengelolaan hutan yang lestari hanya akan terwujud jika didukung tiga pilar kelestarian yaitu : kelestarian produksi, kelestarian ekologi dan kelestarian sosial. Terkait dengan kelestarian sosial perusahaan memiliki kebijakan pembangunan sosial masyarakat yang tertuang dalam program kelola sosial, berupa program pemberdayaan masyarakat desa sekitar hutan. Arah dari program tersebut adalah terjadinya minimasi konflik dengan masyarakat baik konflik pemanfaatan hasil hutan maupun konflik kawasan hutan serta mendorong terciptanya kondisi masyarakat yang mandiri dalam membangun wilayah desanya.

2. Ketenagakerjaan

Struktur organisasi perusahaan tertinggi dipegang oleh seorang Direktur utama dan dibawahnya terdapat beberapa kepala seksi maupun Kepala Distrik yang bertanggung jawab penuh terhadap setiap unit kegiatan di seksi maupun Distrik yang terkait dengan struktur dan tugas tanggung jawab yang jelas. Pengadaan tenaga kerja ditangani oleh Seksi Sumber Daya manusia.

4.1.5. Visi dan Misi PT. Bumi Mekar Hijau

- a. Visi, Perusahaan PT Bumi Mekar Hijau dalam menjalankan usahanya telah menetapkan visi perusahaan, yaitu **“Terwujudnya pengelolaan sumber daya hutan tanaman industri yang efisien**

dan profesional guna menjamin kelestarian fungsi produksi, ekologi dan sosial“.

b. Misi, Untuk menjamin tercapainya Visi tersebut maka perusahaan menetapkan Misi perusahaan sebagai berikut:

- Membangun dan mengelola hutan tanaman dengan tujuan produksi kayu secara optimal dengan menerapkan teknologi modern dan tepat guna, serta dengan dukungan manajerial dan sumber daya manusia yang handal dan profesional;
- Berupaya mempertahankan mutu lingkungan hidup melalui pengelolaan sumber daya hutan secara benar;
- Melakukan perlindungan dan konservasi keanekaragaman hayati beserta ekosistemnya pada areal yang telah ditetapkan dalam tataruang.
- Mengelola sumberdaya hutan sebagai ekosistem secara partisipatif bersama stakeholder;
- Berupaya meningkatkan ekonomi masyarakat setempat melalui peran serta masyarakat secara langsung maupun tidak langsung.

4.2 Hasil Analisis

4.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini akan mendeskripsikan data karakteristik responden berdasarkan usia, lama bekerja, jenis kelamin dan pendidikan. Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

1. Karakteristik Responden

Dari kuesioner yang diberikan diperoleh gambaran umum mengenai karakteristik responden. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	28	70
Perempuan	12	30
Total	40	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner yang telah disebar kepada 40 responden, diketahui bahwa sebanyak 28 responden berjenis kelamin pria atau sebanyak 70%, Sisanya sebanyak 12 responden atau 30% dari total responden berjenis kelamin wanita, Dari data tersebut menunjukkan bahwa pria lebih banyak ditemui di dalam penulisan ini.

Karakteristik berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.2

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
--------------	------------------	----------------

<30	9	22,5
Antara 30-35	22	55,0
Antara 35-40	9	22,5
Total	40	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Tabel di atas menggambarkan profil responden berdasarkan usia. Dari tabel tersebut, kita dapat melihat bahwa sebanyak 9 orang responden berusia di bawah 30 tahun atau sekitar 22,5%. Responden yang berusia antara 30 - 35 tahun sebanyak 22 orang atau sekitar 55,0%. Sedangkan responden yang berusia antara 35 - 40 tahun sebanyak 9 orang atau sekitar 22,5%. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa karyawan paling banyak yang terdapat pada PT. Bumi Mekar Hijau yaitu, karyawan yang berusia antara 30 - 35 tahun atau sekitar 55,0%.

Karakteristik berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	7	17,5
D3	11	27,5
S1	22	55,0
Total	40	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan pengolahan data primer, dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat pendidikan karyawan pada PT. Bumi Mekar Hijau adalah karyawan yang telah menjalankan pendidikan terakhir Strata 1 yaitu, sebanyak 22 orang atau 55,0%. Karyawan yang berasal dari Diploma sebanyak 11 orang atau 27,5% dan karyawan yang menyelesaikan pendidikan terakhir SMU / Sederajat sebanyak 7 orang atau 17,5%.

Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan pada PT. Bumi Mekar Hijau adalah karyawan - karyawan yang berkualitas karena hampir rata - rata telah menyelesaikan pendidikan Strata 1.

Karakteristik berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 1	3	7,5
Antara 1 - 5	15	37,5
Antara 5 - 10	22	55
Total	40	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan pengolahan data primer, dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Bumi Mekar Hijau memiliki masa kerja paling banyak antara 5-10 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau 55,0%. Karyawan yang memiliki masa kerja antara 1 - 5 tahtin sebanyak 15 orang atau 37,5% dan karyawan yang memiliki masa kerja < 1 tahun sebanyak 3 orang atau 7,5%. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa karyawan lama paling banyak terdapat pada PT. Bumi Mekar Hijau yaitu sebanyak 22 orang artinya karyawan tersebut sudah memiliki loyalitas terhadap perusahaan dan keryawan tersebut merupakan karyawan yang telah berpengalaman dalam berkerja.

2. Teknik Analisis Deskriptif Variabel

Adapun yang akan dianalisa dengan menggunakan analisa frekuensi dan deskripsi ini adalah Variabel Bebas dan Variabel Terikat. Variabel bebas (X) terdiri dari Motivasi (X) Sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan PT. Bumi Mekar Hijau.

a. Analisis Variabel Motivasi

Jawaban responden tentang indikator pertanyaan tentang indikator motivasi dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 4.5
Distribusi Pendapat Responden Terhadap variabel Motivasi

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya	20	31,7	32	50,8	6	9,5	2	3,2	3	4,8
Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan, minum saya	25	39,7	29	46,1	5	7,9	4	6,3	0	0
Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan	32	50,7	41	65,0	0	0	0	0	0	0
Saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari perusahaan	43	68,2	26	41,2	0	0	0	0	0	0
Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja	20	31,7	32	50,8	6	9,5	2	3,2	3	4,8
Saya mempunyai kelompok kerja yang kompak	31	49,2	23	36,5	6	9,5	0	0	3	4,8
Perusahaan memberikan bonus pada saya atas hasil kerja yang memuaskan	34	53,9	29	46,0	0	0	0	0	0	0
Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan	32	50,7	31	49,2		0	0	0	0	0
Perusahaan memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan	43	68,2	20	31,7	0	0	0	0	0	0

pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan											
Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja	30	47,6	33	52,3	0	0	0	0	0	0	0
Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja	38	60,3	25	39,6	0	0	0	0	0	0	0

1. Pada pernyataan pertama “Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya”, sebanyak 31,7% responden menyatakan sangat setuju, 50,8% responden menyatakan setuju, 9,5% responden menyatakan kurang setuju, 3,2% responden menyatakan tidak setuju, dan 4,8% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.
2. Pada pernyataan “Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan, minum saya”, sebanyak 39,7% responden menyatakan sangat setuju, 46,1% responden menyatakan setuju, 7,9% responden menyatakan kurang setuju, 6,3% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.
3. Pada pernyataan “Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan”, sebanyak 50,7% responden menyatakan sangat setuju, 65,0% responden menyatakan setuju, 0% responden menyatakan kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat

tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.

4. Pada pernyataan “Saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari perusahaan”, sebanyak 68,2% responden menyatakan sangat setuju, 41,2% responden menyatakan setuju, 0% responden menyatakan kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.
5. Pada pernyataan “Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja”, sebanyak 31,7% responden menyatakan sangat setuju, 50,8% responden menyatakan setuju, 9,5% responden menyatakan kurang setuju, 3,2% responden menyatakan tidak setuju dan 4,8% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.
6. Pada pernyataan “Saya mempunyai kelompok kerja yang kompak”, sebanyak 49,2% menyatakan sangat setuju, 36,5% responden menyatakan setuju, 9,5% responden menyatakan kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan 4,8% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.
7. Pada pernyataan “Perusahaan memberikan bonus pada saya atas hasil kerja yang memuaskan”, sebanyak 53,9% responden menyatakan sangat setuju, 46,0% menyatakan setuju, 0% responden menyatakan kurang setuju, 0%

responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.

8. Pada pernyataan “Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan”, sebanyak 50,7% responden menyatakan sangat setuju, 49,3% responden menyatakan setuju, 0% responden menyatakan kurang setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.
9. Pada pernyataan “Perusahaan memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan”, sebanyak 68,3% responden menyatakan sangat setuju, 31,7% responden menyatakan setuju, 0% responden menyatakan kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.
10. Pada pernyataan “Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja”, sebanyak 47,6% responden menyatakan sangat setuju, 52,3% responden menyatakan setuju, 0% responden menyatakan kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.

11. Pada pernyataan “Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja”, sebanyak 60,3% responden menyatakan sangat setuju, 39,6% responden menyatakan setuju, 0% responden menyatakan kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.

b. Variabel Kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.6

Tabel 4.6
Distribusi Pendapat Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standart	29	46,0	18	18,6	11	17,5	5	7,9	0	0
Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan	29	46,0	18	18,6	11	17,5	5	7,9	0	0
Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	32	50,8	24	38,1	6	9,5	1	1,6	0	0
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standart	20	31,7	32	50,8	6	9,5	5	7,9	0	0
Pekerjaan saya tidak pernah disalahkan oleh atasan	20	31,7	32	50,8	6	9,5	2	3,2	3	4,8
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan yang ditentukan.	34	54,0	19	30,2	8	12,6	2	3,2	0	0
Saya tidak pernah terlambat masuk kerja	25	39,7	24	38,1	7	11,1	7	11,7	0	0
Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.	28	44,4	18	28,6	16	25,4	1	1,6	0	0
Saya mengutamakan kerjasama dengan	43	68,3	13	20,6	4	6,3	3	4,8	0	0

rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.										
Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama	20	31,7	32	50,8	6	9,5	2	3,2	2	4,8

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa :

1. Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standart”, sebanyak 46,0% responden menyatakan sangat setuju, 18,6% responden menyatakan setuju, 17,5% responden menyatakan kurang setuju, 7,9% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.
2. Pada pernyataan “Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan”, sebanyak 46,0% responden menyatakan sangat setuju, 18,6% responden menyatakan setuju, 17,5% responden menyatakan kurang setuju, 7,9% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.
3. Pada pernyataan “Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi” sebanyak 50,8% responden menyatakan sangat setuju, 38,1% responden menyatakan setuju, 9,5% responden menyatakan kurang setuju, 7,9% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.

4. Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standart”, sebanyak 31,7% responden menyatakan sangat setuju, 50,8% responden menyatakan setuju, 9,5% responden menyatakan kurang setuju, 3,2% responden menyatakan tidak setuju dan 4,8% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.
5. Pada pernyataan “Pekerjaan saya tidak pernah disalahkan oleh atasan”, sebanyak 31,7% responden menyatakan sangat setuju, 50,8% responden menyatakan setuju, 9,5% responden menyatakan kurang setuju, 3,2% responden menyatakan tidak setuju dan 4,8% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.
6. Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sayasesuai dengan yang ditentukan.”, sebanyak 54,0% responden menyatakan sangat setuju, 30,2% responden menyatakan setuju, 12,6% responden menyatakan kurang setuju, 3,2% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.
7. Pada pernyataan “Saya tidak pernah terlambat masuk kerja”, sebanyak 39,7% responden menyatakan sangat setuju, 38,1% responden menyatakan setuju, 11,1% responden menyatakan kurang setuju, 11,1% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.

8. Pada pernyataan “Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.”, sebanyak 44,4% responden menyatakan sangat setuju, 28,6% responden menyatakan setuju, 25,4% responden menyatakan kurang setuju, 1,6% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.
9. Pada pernyataan “Saya mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.”, sebanyak 68,3% responden menyatakan sangat setuju, 20,6% responden menyatakan setuju, 6,3% responden menyatakan kurang setuju, 4,8% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.
10. Pada pernyataan “Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama”, sebanyak 31,7% responden menyatakan sangat setuju, 50,8% responden menyatakan setuju, 9,5% responden menyatakan kurang setuju, 3,2% responden menyatakan tidak setuju dan 4,8% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.

4.2.2 Analisis Regresi Sederhana

4.2.2.1 Uji Kualitas Data

Sehubungan dengan masalah yang telah dikemukakan, maka dalam menganalisis data penulis menggunakan metode analisis kuantitatif. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 : Hasil Uji Validitas variable motivasi

X	R Hitung	R tabel	Ket
X1	.767	0.300	Valid
X2	.585	0.300	Valid
X3	.698	0.300	Valid
X4	.479	0.300	Valid
X5	.461	0.300	Valid
X6	.350	0.300	Valid
X7	.551	0.300	Valid
X8	.535	0.300	Valid
X9	.552	0.300	Valid
X0	.560	0.300	Valid
X11	.475	0.300	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan

Tabel 4.8 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Y	R Hitung	R tabel	Ket
Y1	.555	0.300	Valid
Y2	.530	0.300	Valid
Y3	.636	0.300	Valid
Y4	.511	0.300	Valid
Y5	.533	0.300	Valid
Y6	.540	0.300	Valid
Y7	.543	0.300	Valid
Y8	.551	0.300	Valid
Y9	.537	0.300	Valid
Y10	.555	0.300	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan

Dari hasil uji korelasi pearson, dapat disimpulkan bahwa masing masing indikator pertanyaan

dalam penelitian ini adalah valid, dengan demikian pertanyaan dalam penelitian ini layak digunakan untuk uji selanjutnya.

4.2.2.3 Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan . Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan suatu konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliable menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data dapat dipercaya. Uji Reabilitas adalah alat untuk indicator dari variabel dan konstruk SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur Reabilitas dengan uji Statistik *Cronbach Alpha*. Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefisien *cronbach's alpha* sama atau lebih dari 0,60.

Tabel. 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel	<i>cronbach's alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	0.840	Reliabel
2	Motivasi	0.758	Reliabel

Sumber : Data Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 5.20 tersebut dapat dilihat, koefisien alpha untuk variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.840 (>0.60) dan Motivasi (X) sebesar 0.758 (>0.60), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian yang reliabel karena nilai *cronbach alpa* lebih besar dari nilai koefisien alpa 0.60.

4.2.3 Analisa Data

Analisis data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan metode persamaan *regresi sederhana*, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Yang mana variabel bebas tersebut terdiri motivasi, sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dengan persamaan :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y : Kinerja

a : Konstanta

X : Motivasi

b : Koefisien regresi X

e : Tingkat kesalahan

Hasil persamaan regresi ini dipakai untuk menguji hipotesis dengan menggunakan t test dengan tingkat keyakinan 95%. Jika hasil regresi p-value > 0.05 Ho tidak dapat ditolak yang berarti Ha ditolak, sebaliknya jika p-value < 0.05 ho ditolak atau Ha diterima.

Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.654	2.523		10.962	.000
Motivasi	.727	.156	.518	4.657	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data olahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 27.654 + 0.727x$$

Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari β_1 bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikatnya.

Hal ini dimaksudkan apabila motivasi ditingkatkan peranannya akan meningkat pula kinerja karyawan. Dimana pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah positif, dimana nilai (β) adalah = 0.727 artinya apabila motivasi dinaikan 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 0.727 kali dimana kinerja dianggap konstan.

4.2.3.1 Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan dengan dua arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = n-k.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel ndependen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

Hasil penelitian dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 4.11 : Hasil Analisis Regresi Uji Parsial

<i>Model</i>	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t.</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.654	2.523		10.962	.000
motivasi	.727	.156	.518	4.657	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Sumber : Data Olahan SPSS

Untuk menguji signifikansi dari variabel independen, dilihat dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. besarnya t_{hitung} dapat dilihat dari t tabel 1.666 Dari hasil Uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 4.657 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,666. dan P_{value} sebesar $0,000 < 0,05.$), maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Semakin besar

Dengan koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel demikian persamaan regresi yang dihasil baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 12 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716a	.569	.556	1.96570

- a. Predictors: (Constant), Motivasi
 b. Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan perhitungan nilai tersebut diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.569. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh sebesar 56.90% terhadap kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Faktor motivasi merupakan alat yang sangat berguna dan bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menggunakan alat ini para pimpinan dari setiap perusahaan akan berada dalam posisi yang dapat membuka jendela baru dan peluang bagi peningkatan kemajuan suatu perusahaan.

Hasil yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Pernyataan mengenai motivasi yang mendapat tanggapan cenderung setuju yang paling dominan (68,3% responden) adalah “Saya merasa puas dengan fasilitas yang diberikan

perusahaan”. Hal ini dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Bumi Mekar Hijau setuju bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan memadai. Namun ada sebagian karyawan yang cenderung tidak setuju dengan pernyataan yang ada mengenai motivasi. Pernyataan mengenai motivasi yang mendapat tanggapan cenderung tidak setuju yang paling dominan (7,9% responden) adalah “Perusahaan peduli atas prestasi kerja yang saya capai”, hal ini dapat dilihat bahwa ada sebagian karyawan yang menganggap bahwa perusahaan kurang memperhatikan prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawannya.