

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PERKEBUNAN KELAPA SAWIT
PT. MUSAM UTJING**
***FACTORS THAT AFFECT EMPLOYEE PERFORMANCE
IN OIL PALM PLANTATION COMPANY
PT. MUSAM UTJING***

K. K. Tambunan¹, T. Dalmiyatun², S. Satmoko²

¹ Mahasiswa, Program Studi Agribisnis Fakultas Peternakan dan Pertanian Universitas Diponegoro

² Dosen, Program Studi Agribisnis Fakultas Peternakan dan Pertanian Universitas Diponegoro
email: kaeziakart@gmail.com

ABSTRACT

Oil palm plantations have an important role in Indonesia. PT. Musam Utjing as one of many oil palm plantation companies in Indonesia must improve its employee performance to be able to compete with similar industries. This research aims to describe the factors that can affect PT. Musam Utjing's employee performance, describe PT. Musam Utjing's employee performance, and analyze the effect of salary, incentives, motivation, work environment, training and development on PT. Musam Utjing's employee performance. The research was conducted at PT. Musam Utjing, Langkat Regency, North Sumatra. The research method was a survey method that includes observation and interview. There were 69 samples on this research calculated by using Slovin formula. Sampling was done by using cluster sampling technique. Data analysis used includes descriptive analysis and multiple linear regression analysis using SPSS. The results of the study show that the performance of PT. Musam Utjing employees is good. The factors that can affect the employee performance with the highest category are motivation and training and development. Salary, incentives, motivation, work environment, training and development simultaneously affect the performance of PT. Utjing Musam employees, where incentives, motivation, training and development partially affect the performance of PT. Musam Utjing employees.

Keywords: *employee performance, incentives, motivation, salary, training and development, work environment*

ABSTRAK

Perkebunan kelapa sawit memiliki peran penting di Indonesia. PT. Musam Utjing sebagai salah satu dari banyak perusahaan perkebunan kelapa sawit di Indonesia harus meningkatkan kinerja karyawannya untuk dapat bersaing dengan industri sejenisnya. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Musam Utjing, mendeskripsikan kinerja karyawan PT. Musam Utjing, dan menganalisis pengaruh gaji, insentif, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan PT. Musam Utjing. Penelitian dilaksanakan di PT. Musam Utjing, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. Metode penelitian ialah survei dengan cara observasi dan wawancara. Sampel penelitian sebanyak 69 orang dan dihitung dengan menggunakan rumus slovin. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik cluster sampling. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Musam Utjing dinyatakan bagus. Gaji, insentif, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Musam Utjing, dimana faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan kategori tertinggi ialah motivasi serta pelatihan dan pengembangan. Gaji, insentif, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan secara serempak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Musam Utjing, dimana insentif, motivasi, pelatihan dan

pengembangan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan PT. Musam Utjing.

Kata kunci: gaji, insentif, kinerja karyawan, lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan pengembangan

PENDAHULUAN

Perkebunan merupakan salah satu sub sektor pertanian yang memiliki peran penting di Indonesia. Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas tanaman perkebunan yang sangat penting di Indonesia. Prospek perkembangan kelapa sawit di Indonesia sangat cerah mengingat bahwa kelapa sawit merupakan tanaman yang potensial dan memiliki nilai ekonomis yang tinggi, untuk itu diperlukan adanya upaya dalam mengembangkan dan memelihara perkebunan kelapa sawit dengan baik di Indonesia. Sumatera Utara merupakan salah satu provinsi yang berpotensi untuk mengembangkan usaha di perkebunan kelapa sawit dan merupakan salah satu penghasil terbesar kelapa sawit dengan luas sebesar 8.545.600 Ha dan hasil 27.371.749 ton pada tahun 2017 (Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan, 2017). Banyak perusahaan-perusahaan kelapa sawit yang berdiri di Sumatera Utara dan PT. Musam Utjing merupakan salah satu diantara banyak perusahaan di Sumatera Utara yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan PT. Musam Utjing harus meningkatkan manajemen sumber daya manusianya untuk dapat meningkatkan produksi sehingga dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan industri sejenisnya. Perusahaan perkebunan dalam mengembangkan perusahaannya pasti dipengaruhi oleh berbagai macam faktor dimana salah satu faktornya ialah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan untuk dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jika kinerja karyawan baik maka karyawan mampu bekerja dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan targetnya. Jika kinerja karyawan rendah maka perusahaan akan kesulitan dalam mencapai target-target produksi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja dari karyawan harus tinggi sehingga dapat memberi kontribusi yang bagus seperti dapat mencapai target produksi dan meningkatkan produktivitas serta keuntungan bagi perkembangan perusahaan dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Aspek manusia sebagai tenaga kerja di suatu perusahaan dalam hal untuk mencapai tingkat kinerja yang baik terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi di dalamnya. Faktor-faktor tersebut salah satu diantaranya ialah gaji, insentif, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan.

Gaji memiliki peran penting terhadap karyawan, dan kenaikan gaji sangat diharapkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan (Batubara, Khairunnisa; Pujangkoro, 2015). Gaji yang diterima karyawan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Selain dari gaji, insentif merupakan salah satu penawaran yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi atau berhasil mencapai target yang diberikan perusahaan. Semakin tinggi insentif, maka kinerja karyawan akan meningkat, oleh karena itu insentif seperti adanya dana kesehatan, uang kesejahteraan, rasa keadilan dalam memperoleh insentif, ketepatan sarana kerja, dan adanya gaji perlu ditingkatkan (Suprihati, 2014). Motivasi juga bisa menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan, kebutuhan pertumbuhan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Yunarifah & Kustiani, 2012), untuk itu motivasi penting untuk diperhatikan perusahaan. Perusahaan dapat meningkatkan hal yang dapat memotivasi karyawan seperti memberi bimbingan ataupun dapat memberikan reward bagi karyawan untuk meningkatkan semangat kerja (Setyowati & Noviana, 2017). Lingkungan kerja juga bisa menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh aspek-aspek fisik maupun psikis yang ditimbulkan dari lingkungan. Lingkungan kerja karyawan harus diperhatikan agar karyawan bisa bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat memenuhi keinginan perusahaan (Triastuti, Sulaiman, & Pratama, 2018). Selain itu ada juga program yang disediakan perusahaan yang menunjang kinerja karyawan seperti pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan disediakan oleh perusahaan guna untuk membantu karyawan mengoreksi kelemahannya dan menyiapkan diri karyawan untuk peran dan tanggung jawab yang dimilikinya. Perusahaan harus memerhatikan beberapa hal seperti, kebutuhan pelatihan yang harus dianalisis dengan baik dan benar begitu pula dengan pengujian peserta

pelatihannya, lalu pelatihan yang harus dilakukan secara merata terhadap semua divisi sehingga pengetahuan dan keterampilan karyawan terbagi rata (Rahinnaya & Perdhana, 2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan penting untuk diperhatikan. Kinerja seorang karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan dari perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Musam Utjing, mendeskripsikan kinerja karyawan di PT. Musam Utjing, dan menganalisis pengaruh gaji, insentif, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun serempak di PT. Musam Utjing. Manfaat dari penelitian ini ialah untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dan pembaca tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan perkebunan kelapa sawit dan sebagai informasi tambahan bagi perusahaan dan membantu perusahaan dalam pengambilan kebijakan selanjutnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian telah dilaksanakan pada bulan Desember-Januari 2019. Penelitian dilakukan di perusahaan perkebunan kelapa sawit PT. Musam Utjing, Kecamatan Bahorok, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. Lokasi dipilih dengan pertimbangan-pertimbangan bahwa Kabupaten Langkat merupakan salah satu wilayah dengan banyak usaha perkebunan kelapa sawit di Sumatera Utara, perusahaan terbuka terhadap penelitian yang dilaksanakan, konsep penelitian dapat ditemukan dan dilaksanakan di perusahaan, dan penelitian tentang kinerja belum pernah dilakukan di perusahaan sebelumnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode survei. Survei dilakukan dengan meneliti sampel yang diambil dari populasi menggunakan kuesioner sebagai alat panduan. Survei dilakukan dengan cara mewawancarai beberapa karyawan di PT. Musam Utjing yang telah ditentukan sebagai sampel dan dipandu dengan kuesioner yang sudah dipersiapkan. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan Rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10% atau 0,1. Berdasarkan perhitungan dapat diperoleh jumlah sampel sebesar 69 responden yang diambil dari ukuran populasi sebanyak 228 orang. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan cara *probability sampling* dengan teknik *cluster sampling* yang mengacu kepada kelompok atau bagian-bagian pekerjaan yang ada di perusahaan dimana dari setiap kelompok akan diambil beberapa orang secara acak atau random untuk dijadikan sampel. Pengambilan sampel di setiap divisi dilakukan secara proporsional. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi atau meneliti ke lokasi secara langsung dan wawancara. Data yang dikumpulkan berupa data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan dengan mewawancarai karyawan tentang gaji, insentif, motivasi, lingkungan kerja, serta pelatihan dan pengembangan dengan menggunakan kuesioner yang telah dipersiapkan. Data sekunder dapat diperoleh dengan melihat data-data dari perusahaan atau dari literatur yang terkait. Kuesioner yang digunakan memiliki pertanyaan tertutup. Pengukuran kuesioner menggunakan skala likert dimana responden diberi peluang dalam bentuk persetujuan terhadap pernyataan. Responden akan diberi lima butir pilihan jawaban berupa sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), kurang setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1).

Data yang sudah diperoleh terlebih dahulu akan ditabulasikan di Microsoft Excel. Data yang sudah ditabulasi kemudian akan dianalisis menggunakan program SPSS 25.0. Analisis yang digunakan ialah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Analisis deskriptif merupakan analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi terhadap suatu data. Analisis deskriptif disusun dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi yang terbagi atas kategori tinggi, sedang, dan rendah. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian melalui persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e \dots\dots\dots(1)$$

dimana:

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄, b₅ = Koefisien variabel (intercept)

X₁ = Gaji (Skor)

X_2	= Insentif (Skor)
X_3	= Motivasi (Skor)
X_4	= Lingkungan Kerja (Skor)
X_5	= Pelatihan dan Pengembangan (Skor)
Y	= Kinerja (Skor)
e	= Standard error

Jika data normal maka hipotesis 1 yaitu diduga variabel gaji (X_1), insentif (X_2), motivasi (X_3), lingkungan kerja (X_4), pelatihan dan pengembangan (X_5) secara serempak berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) dilakukan uji regresi linear berganda melalui persamaan (1). Pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara serempak dapat diketahui dengan melakukan uji F.

$H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = 0 \Rightarrow$ Faktor gaji, insentif, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan secara serempak tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Musam Utjing.

$H_1 : b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 \neq 0 \Rightarrow$ Faktor gaji, insentif, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan secara serempak mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Musam Utjing.

Kaidah Pengambilan Keputusan :

H_0 ditolak dan H_1 diterima jika nilai Sig. $F \leq 0,05$.

H_0 diterima dan H_1 ditolak jika nilai Sig. $F > 0,05$.

Jika data normal maka hipotesis 2 yaitu diduga variabel gaji (X_1), insentif (X_2), motivasi (X_3), lingkungan kerja (X_4), pelatihan dan pengembangan (X_5) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) dilakukan uji regresi linear berganda melalui persamaan (1).

Pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial dapat diketahui dengan melakukan uji t.

Hipotesis Statistik :

$H_0 : b_1 = 0$ $H_1 : b_1 \neq 0$

$H_0 : b_2 = 0$ $H_1 : b_2 \neq 0$

$H_0 : b_3 = 0$ $H_1 : b_3 \neq 0$

$H_0 : b_4 = 0$ $H_1 : b_4 \neq 0$

$H_0 : b_5 = 0$ $H_1 : b_5 \neq 0$

$H_0 \Rightarrow$ Faktor gaji, insentif, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Musam Utjing.

$H_1 \Rightarrow$ Faktor gaji, insentif, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Musam Utjing.

Kaidah Pengambilan Keputusan :

H_0 ditolak dan H_1 diterima jika nilai Sig. $t \leq 0,05$.

H_0 diterima dan H_1 ditolak jika nilai Sig. $t > 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Perusahaan PT. Musam Utjing didominasi oleh pria karena sebagian besar jenis pekerjaan dilakukan di lapangan atau di luar kantor. Jenis pekerjaan pada lapangan dengan banyak tenaga kerja yang dibutuhkan di dalamnya ialah seperti pada bagian panen dimana terdapat pekerja tetap sebanyak 106 orang dan bagian pemeliharaan terdapat pekerja tetap sebanyak 41 orang bahkan dibutuhkan tenaga kerja harian lepas sebanyak 126 orang. Banyak karyawan tetap panen dan pemeliharaan ialah sekitar 64% dari total 228 karyawan dan untuk sisanya sebesar 34% masih terdapat juga jenis pekerjaan yang dilakukan di lapangan seperti operator, tukang, *gardener*, dan lain-lain. Pekerjaan-pekerjaan di lapangan tersebutlah yang membutuhkan tenaga besar yang bisa didapatkan pada pekerja laki-laki. Karakteristik responden secara terperinci disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah dan Persentase Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, dan Lama Bekerja

Karakteristik	Keterangan	Jumlah -----(orang)-----	Persentase -----(%)-----
Jenis Kelamin	Laki – laki	66	95,65
	Perempuan	3	4,35
Total		69	100
Usia	21 – 30 tahun	15	22
	31 – 40 tahun	20	29
	41 – 50 tahun	27	39
	51 – 60 tahun	7	10
Total		69	100
Pendidikan	SD	9	13
	SMP	20	29
	SMA Sederajat	37	54
	Perguruan Tinggi	3	4
Total		69	100
Lama Bekerja	≤ 5 tahun	11	16
	6-10 tahun	14	20
	>10 tahun	44	64
Total		69	100

Sumber: Data Primer Penelitian (2019)

Perusahaan PT. Musam Utjing mempekerjakan karyawan diatas 15 tahun dan dibawah 65 tahun yang merupakan usia produktif. Karyawan yang berada pada usia produktif biasanya lebih aktif dan giat dalam bekerja. Usia produktif pada karyawan juga berhubungan dengan tenaga yang lebih besar dibandingkan dengan orang yang bekerja pada usia yang tidak produktif, apalagi tenaga sangat dibutuhkan bagi karyawan yang bekerja di lapangan seperti pemanen, pemelihara, operator, supir, dan lainnya. Karyawan dengan usia produktif juga seharusnya lebih semangat dalam bekerja. Karyawan dengan usia produktif juga mudah menerapkan pekerjaan baru dan mudah dilatih karena usianya yang sudah mendukung untuk bekerja. Karyawan dengan usia produktif juga diharapkan cekatan dan juga teliti dalam melakukan pekerjaannya, terutama jika perusahaan sangat mengejar target produksi, sehingga hal-hal tersebut pastinya membantu perusahaan memperoleh kinerja yang bagus dari karyawan dan membantu perusahaan mencapai keuntungan yang besar.

Sebagian besar karyawan PT. Musam Utjing sudah menempuh pendidikan menengah. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Musam Utjing seharusnya sudah memiliki modal berupa pengetahuan dari pendidikan yang sudah ditempuh, sehingga dalam pekerjaannya sudah harus mampu menghadapi masalah serta mengatasinya. Karyawan dengan pendidikan menengah juga pastinya lebih memiliki pikiran yang lebih jernih dan terbuka dibanding dengan yang memiliki pendidikan rendah serta mampu menerima hal-hal baru dan dapat lebih mudah beradaptasi, sehingga mudah bagi perusahaan untuk memperkenalkan teknologi baru ataupun pembelajaran yang baru kepada karyawannya. Hal tersebut cenderung dapat membuat perusahaan PT. Musam Utjing mencapai kinerja karyawan yang bagus dan baik sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Karyawan di PT. Musam Utjing didominasi oleh karyawan yang sudah bekerja diatas 10 tahun atau merupakan karyawan lama. Keuntungan perusahaan yang memiliki karyawan yang sudah bekerja lama ialah perusahaan sudah memiliki modal karyawan berupa keterampilan karyawan da-

lam melakukan pekerjaannya dengan baik. Semakin lama karyawan bekerja pada perusahaan maka semakin terampil dan ahli dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu karyawan juga sudah terbiasa menghadapi masalah-masalah yang sering didapat pada pekerjaan sehingga dapat dengan mudah melakukan pekerjaannya dengan lancar. Hal tersebut pastinya membuat perusahaan PT. Musam Utjing memiliki karyawan dengan kinerja yang bagus dan baik.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Musam Utjing

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dianalisis dalam penelitian ini antara lain gaji, insentif, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan serta kinerja karyawan. Hasil skor, frekuensi dan presentase faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Musam Utjing disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Musam Utjing

Faktor-Faktor	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
		---Skor---	---Orang---	---%---
Gaji	Tinggi	22 – 30	65	94,2
	Sedang	14 – 21	4	2,8
	Rendah	6 – 14	0	0
Jumlah			69	100
		---Skor---	---Orang---	---%---
Insentif	Tinggi	22 – 30	65	94,2
	Sedang	14 – 21	6	2,8
	Rendah	6 – 14	0	0
Jumlah		69	100	
		---Skor---	---Orang---	---%---
Motivasi	Tinggi	37 – 50	67	97,1
	Sedang	23 – 36	2	2,9
	Rendah	10 – 22	0	0
Jumlah		69	100	
		---Skor---	---Orang---	---%---
Lingkungan Kerja	Tinggi	41 – 55	62	89,9
	Sedang	25 – 40	7	10,1
	Rendah	11 – 24	0	0
Jumlah		69	100	
		---Skor---	---Orang---	---%---
Pelatihan dan Pengembangan	Tinggi	37 – 50	67	97,1
	Sedang	23 – 36	2	2,9
	Rendah	10 – 22	0	0
Jumlah		69	100	
		---Skor---	---Orang---	---%---
Kinerja Karyawan	Tinggi	41 – 55	66	95,7
	Sedang	25 – 40	3	4,3
	Rendah	11 – 24	0	0
Jumlah		69	100	

Sumber : Data Primer Penelitian (2019)

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaji berada pada kategori tinggi dengan skor yang diperoleh ialah sebesar 22–30 sehingga dapat dilihat bahwa gaji karyawan PT. Musam Utjing yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sudah baik. Perusahaan selalu memberi gaji sesuai tanggal yang ditentukan yaitu pada awal bulan dengan pemberian paling lambat tanggal 5. Karyawan juga merasa bahwa gaji yang diberikan perusahaan PT. Musam Utjing sudah dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup karyawan. Besarnya gaji yang diterima oleh karyawan juga sudah dianggap sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Hal ini dikarenakan perusahaan sudah membuat keputusan besaran gaji sesuai dengan posisi dan pekerjaan karyawan dalam rapat dengan pekerja serikat. Gaji yang diberikan PT. Musam Utjing juga mengacu pada keputusan pemerintah, berdasarkan upah minimum sektoral kabupaten, UMS Provinsi Sumatera Utara, dan upah minimum kabupaten. Perusahaan selalu berusaha untuk memberikan gaji lebih besar dari keputusan pemerintah. Gaji yang diterima karyawan juga dianggap sudah membuat karyawan semangat dalam bekerja. Namun beberapa karyawan masih ada yang merasa gaji yang diterima belum sesuai keinginan dari karyawan. Hal ini terjadi karyawan menginginkan gaji yang lebih besar untuk dapat memenuhi keinginan yang lain sehingga gaji bukanlah salah satu hal yang diandalkan karyawan untuk dapat mencapai keinginannya saat bekerja di PT. Musam Utjing.

Insentif berada pada kategori tinggi dengan skor yang diperoleh 22–30. Karyawan merasa bahwa pemberian insentif sudah dibagikan sesuai dengan unit hasil kerja maupun waktu kerja yang ditentukan perusahaan. Jika karyawan panen dan karyawan transport panen sudah berhasil mencapai target sesuai permintaan perusahaan, dan dimana setelah mencapai target itu karyawan dapat mengerjakan lebih dari target yang ditentukan, maka unit hasil kerja akan dihitung sesuai dengan jumlah uang yang ditetapkan perusahaan. Karyawan selain panen dan transport panen seperti tukang, operator, karyawan kantor, dan lainnya juga akan diberikan upah oleh perusahaan berdasarkan jam kerjanya. Dalam hal ini upah sejam adalah Upah Pokok dibagi 173. Perhitungan upah lembur berpedoman pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja no. 102 Tahun 2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur. Perusahaan juga memberikan insentif material berupa bonus kepada karyawan, jaminan sosial seperti BPJS ketenagakerjaan, BPJS kesehatan, bantuan hari-hari sakit, THR, dan lain-lain, sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain insentif material perusahaan juga memberikan insentif non material terhadap karyawan dengan prestasi atau pencapaian tertentu. Contohnya ialah pemberian penghargaan seperti sertifikat atau piagam yang biasanya diberikan berdasarkan lama bekerja, dimana jika karyawan sudah mencapai 25 tahun dan 30 tahun bekerja maka karyawan akan mendapatkan penghargaan yang biasanya juga diselingi dengan pemberian uang. Hal tersebut diharapkan dapat memicu semangat kerja karyawan PT. Musam Utjing. Namun masih terdapat karyawan yang merasa belum puas dengan pemberian penghargaan yang diberikan. Hal tersebut dapat terjadi karena sebagian karyawan merasa penghargaan yang diberikan kurang menarik ataupun masih kurang cukup sehingga karyawan masih berharap perusahaan dapat memberi penghargaan yang lebih banyak lagi untuk dapat memicu semangat kerja karyawan.

Motivasi berada pada kategori tinggi dengan skor sebanyak 37-50. Karyawan yang bekerja di PT. Musam Utjing memiliki tujuan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan merasa bahwa bekerja di PT. Musam Utjing sudah menjamin kehidupannya. Perusahaan mengikutsertakan karyawannya pada program Dana Pensiun, Program BPJS Ketenagakerjaan (Jaminan Pensiun, Jaminan Kematian, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua), Program BPJS Kesehatan. Perusahaan juga memberikan tunjangan hari raya keagamaan, pendidikan, perumahan yang layak, air bersih, listrik, sarana ibadah, sarana olah raga dan masih banyak lagi. Oleh karena itu karyawan termotivasi untuk dapat memberikan pekerjaan sebaik mungkin kepada perusahaan. Karyawan PT. Musam Utjing juga memiliki motivasi untuk dapat memenuhi kebutuhan dalam berinteraksi atau sosialisasinya di perusahaan. Karyawan PT. Musam Utjing sudah membangun relasi yang bagus dengan melakukan kegiatan seperti halal bihalal, perayaan natal, perayaan 17 agustus, rekreasi, dan olahraga bersama. Karyawan di PT. Musam Utjing dalam bekerja juga tetap berkompetisi untuk dapat bekerja lebih baik dari rekan kerja lainnya. Karyawan juga merasa bahwa pujian dari rekan atau atasan juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat. Karyawan juga merasa bahwa motivasi yang diberikan dari pimpinan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Namun beberapa karyawan masih merasa penghargaan yang diberikan perusahaan bukanlah alasan

yang membuat karyawan giat dalam bekerja. Hal tersebut dikarenakan sebagian karyawan merasa bahwa mereka bekerja dengan giat bukan untuk mendapatkan penghargaan dari perusahaan, namun untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya yang lain. Walaupun demikian karyawan di PT. Musam Utjing tetap melakukan pekerjaannya dengan baik mengingat semua dorongan-dorongan motivasi yang ada pada diri karyawan PT. Musam Utjing sudah mendukung karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik kepada perusahaan.

Lingkungan kerja berada pada kategori tinggi dengan skor sebanyak 41-55, yang berarti lingkungan kerja dirasa sudah bagus sesuai dengan harapan karyawan. Karyawan di PT. Musam Utjing sudah merasa nyaman terhadap suasana lingkungan kerja fisiknya. Perusahaan juga memberikan fasilitas berupa penerangan yang cukup dan alat pendingin ruangan terhadap pekerja di kantor. Perusahaan juga sudah mendukung karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan dengan memberikan peralatan yang dapat membantu mendukung pekerjaan karyawan. Perusahaan juga memastikan keselamatan kerja karyawan dengan memberikan Alat Perlindungan Diri (APD) kepada karyawan sehingga karyawan aman dan terhindar dari kecelakaan kerja. Untuk lingkungan non fisik, Karyawan juga merasa bahwa atasan memiliki hubungan yang baik kepada karyawan dan peduli dengan karyawan dalam keluhan ataupun pekerjaan karyawan. Atasan selalu dapat memberikan solusi kepada karyawan yang memberikan keluhan dalam pekerjaannya. Atasan akan memberikan teguran kepada karyawan jika terdapat pekerjaan yang kurang baik ataupun salah. Namun sebagian karyawan merasa bahwa pemberian teguran seharusnya dapat dilakukan secara langsung oleh atasan kepada karyawan. Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak bekerja dengan baik juga tetap dijalankan sesuai peraturan perusahaan. Atasan juga tetap dapat memberi beban kerja lebih kepada karyawan jika memang dibutuhkan, namun tetap memperhatikan kemampuan karyawan. Karyawan juga sudah memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, dimana sesama karyawan bersedia membantu jika rekan kerja mendapatkan kesulitan.

Pelatihan dan pengembangan berada pada kategori tinggi dengan skor yang diperoleh sebanyak 37-50. Karyawan merasa bersemangat untuk melakukan pelatihan dari perusahaan karena pelatihan yang diberikan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan dapat membantu memudahkan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Pelatihan yang diberikan perusahaan juga dapat menambah kemampuan karyawan dalam bekerja. Contoh pelatihan dari perusahaan untuk staff ialah seperti pelatihan *administration skill*, *leadership skill*, pelatihan teknis tanaman budidaya, dan untuk karyawan selain staff pelatihan yang diberikan berupa pelatihan yang memiliki tujuan dalam peningkatan *skill* dan diberikan berdasarkan pada jenis pekerjaan masing-masing karyawan, lalu ada juga pelatihan keselamatan kerja. Pelatihan yang diadakan perusahaan tersebut mendukung perusahaan dalam mencapai kinerja karyawan yang baik. Perusahaan sudah membantu karyawan dalam pengembangan karirnya dan memberikan kesempatan untuk karyawan dalam mengembangkan karirnya, dalam hal ini seperti promosi atau naik jabatan. Adapun karyawan yang sudah lama bekerja dan dengan prestasi yang bagus juga diutamakan dalam pengembangan karirnya, namun demikian masih terdapat beberapa karyawan yang sudah lama bekerja namun belum mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Hal tersebut dikarenakan perusahaan tidak hanya mempertimbangkan lama bekerja untuk membantu karyawan dalam pengembangan karirnya melainkan banyak hal yang dipertimbangkan oleh perusahaan dalam mengembangkan karir karyawan dalam hal promosi ataupun naik jabatan, seperti prestasi karyawan dan pencapaian karyawan selama bekerja, potensi karyawan, sifat dan sikap karyawan, kedisiplinan, pelatihan-pelatihan yang sudah diikuti, serta loyalitas karyawan.

Kinerja karyawan berada pada kategori tinggi dengan skor yang diperoleh sebanyak 41-55 sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. Musam Utjing sudah baik. Karyawan PT. Musam Utjing selalu datang tepat waktu dan tidak pernah bolos bekerja. Karyawan PT. Musam Utjing memulai pekerjaannya jam 7 pagi. Sebelum memulai pekerjaan, seluruh karyawan selain karyawan kantor harus mengikuti apel jam 6 pagi untuk menerima pengarahan dan memonitor semua karyawan yang akan bekerja pada hari itu juga. Jika karyawan tidak datang tepat waktu ataupun bolos bekerja, maka karyawan akan ditegur secara lisan, dan jika hal tersebut sering terjadi maka dapat diberikan surat peringatan bahkan karyawan dapat dipecat. Karyawan yang bolos juga akan dipotong gaji per harinya, sehingga hal tersebut membuat karyawan sebisa mungkin untuk tidak per-

nah bolos bekerja ataupun datang terlambat. Karyawan juga sudah melakukan pekerjaannya dengan baik dan tetap mengikuti prosedur oleh perusahaan yang tertuang pada *Standard Operating Procedures* (SOP). Target karyawan dalam satu hari khususnya pemanen untuk dapat memperoleh gaji penuh harus 1 ton buah, dan untuk karyawan pekerja harian maupun bulanan harus bekerja dalam 7 jam setiap harinya. Jika karyawan panen maupun transport panen tidak memenuhi target produksi berarti gaji akan dikurangi karena hal tersebut wajib untuk dipenuhi, dan untuk karyawan lainnya jika tidak memenuhi peraturan perusahaan maka akan mendapatkan sanksi dan teguran baik secara langsung dan tidak langsung. Karyawan PT. Musam Utjing juga merasa sudah kompetitif dalam hal bekerja. Hasil pekerjaan karyawan PT. Musam Utjing juga dipercaya sudah membantu meningkatkan keuntungan perusahaan. Namun dapat dilihat sebagian karyawan merasa bahwa mereka masih perlu meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan lebih dari target yang diberikan perusahaan untuk dapat membantu perusahaan lebih lagi, walaupun demikian karyawan tetap dapat melakukan pekerjaan dengan kemampuan yang baik dan tetap dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil produksi tandan buah segar kelapa sawit yang dihasilkan oleh perusahaan PT. Musam Utjing tahun 2018 ialah sebesar 44.616.910 kg dimana produksi yang dihasilkan lebih besar dari target produksi yang diharapkan perusahaan yaitu 43.934.000 kg.

Pengaruh Gaji, Insentif, Motivasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan PT. Musam Utjing

Berdasarkan uji regresi linear berganda yang dilakukan pada SPSS 25.0 ditemukan hasil sebagai berikut persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,281 + 0,127 X_1 + 0,152 X_2 + 0,360 X_3 + 0,093 X_4 + 0,253 X_5 + e$$

Sig. Uji t = (0,479) (0,027) (0,004) (0,405) (0,037)

Sig. Uji F = <0,05

R² = 0,544

Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,281 yang menunjukkan tingkat kinerja karyawan. Hasil regresi menunjukkan koefisien regresi gaji 0,127, insentif 0,152, motivasi 0,360, lingkungan kerja 0,093, pelatihan dan pengembangan 0,253. Pada hasil regresi terdapat tanda positif pada variabel gaji, insentif, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan yang menunjukkan bahwa jika salah satu variabel mengalami peningkatan dengan anggapan variabel independen lain tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar koefisien masing-masing variabel. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) ialah 0,544. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (gaji, insentif, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan) dapat menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 54,4% dimana sisanya yaitu sebesar 45,6% dipengaruhi oleh variabel bebas lain. Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah seperti kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

Berdasarkan Uji F diperoleh hasil nilai sig. < 0,05 artinya variabel gaji (X₁), insentif (X₂), motivasi (X₃), lingkungan kerja (X₄), pelatihan dan pengembangan (X₅) secara serempak mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y). Hal tersebut menunjukkan kelima faktor secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga walaupun terdapat variabel yang tidak berpengaruh secara parsial, jika didukung bersamaan dengan faktor lainnya akan memiliki pengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan. Gaji yang diterima karyawan PT. Musam Utjing sudah dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup karyawan dan selalu diberikan sesuai dengan ketetapan yang dijanjikan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Insentif yang diberikan sudah sesuai mengikuti ketentuan perusahaan PT. Musam Utjing dan diberikan secara adil oleh perusahaan, perusahaan juga memberikan pujian dan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi sehingga merangsang karyawan untuk bekerja dengan giat. Motivasi yang ada pada karyawan juga sudah baik dimana karyawan sudah merasa terjamin bekerja pada perusahaan PT. Musam Utjing, karyawan juga memiliki hubungan yang baik kepada rekan-rekan kerja, kebutuhan untuk berprestasi, pujian, dan

pengakuan juga bisa diperoleh di perusahaan PT. Musam Utjing sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja di PT. Musam Utjing juga sudah mendukung untuk karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, dimana karyawan sudah merasa nyaman dan aman saat bekerja dan hubungan karyawan terhadap atasan serta rekan kerja juga baik sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerjanya. Pelatihan juga sudah diberikan perusahaan PT. Musam Utjing sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan, dan perusahaan juga memberi kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya atau mempromosikan karyawan jika karyawan memiliki potensi yang baik dan prestasi yang bagus, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uji t diperoleh nilai sig. variabel gaji sebesar 0,479 atau kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh antara variabel gaji dengan kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena karyawan PT. Musam Utjing menganggap bahwa gaji merupakan sesuatu yang pasti diperoleh sesuai dengan perjanjian dan akan dibayar oleh perusahaan tepat waktu setiap bulannya dan dalam hal tersebut gaji sudah dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka, sedangkan tanggung jawab atas pekerjaan juga tetap dilakukan sesuai dengan tugas yang diberikan. Jumlah gaji yang akan diberikan juga akan dirundingkan pada rapat dengan serikat pekerja dan perusahaan akan memberikan gaji lebih besar dari keputusan pemerintah. Hal ini membuat karyawan merasa kinerja mereka tidak dipengaruhi oleh gaji yang sudah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka karyawan PT. Musam Utjing merasa gaji bukanlah faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Hal yang sama juga terjadi pada penelitian yang dilakukan (Haeruddin, 2017) di Hotel Grand Clarion di Makassar dimana gaji tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Haeruddin menyatakan bahwa gaji merupakan hal yang sudah pasti didapat, tidak kurang dan tidak lebih, sehingga karyawan menganggap bahwa dengan kinerja yang tinggi ataupun rendah gaji akan tetap sama.

Berdasarkan uji t diperoleh nilai sig. variabel insentif 0,027 atau kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel insentif dengan kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena karyawan PT. Musam Utjing menyatakan bahwa insentif yang diberikan telah diberi tepat waktu dan sesuai dengan jumlah yang dijanjikan perusahaan per unit hasil kerjanya, tidak kurang dan tidak lebih. Perusahaan PT. Musam Utjing juga memberikan insentif kepada karyawannya dengan melihat hasil kerja yang dihitung berdasarkan satuan unit hasil kerja, waktu kerja, dan prestasi kerja. Perusahaan juga memberikan premi jika karyawan dapat memenuhi target ataupun bekerja melebihi target yang perusahaan tetapkan. Semakin banyak hasil produksi atau semakin lama karyawan bekerja maka semakin banyak premi atau upah yang akan diberikan. Insentif materi berupa uang, bonus, jaminan-jaminan, asuransi, juga diberikan perusahaan. Selain itu perusahaan juga memberi penghargaan dalam bentuk sertifikat, piagam, dan pujian terhadap karyawan berprestasi. Pemberian insentif yang diberikan perusahaan sudah baik dan diberikan sesuai hasil kerja karyawan sehingga hal tersebut memicu dan memotivasi karyawan untuk terus berupaya melakukan pekerjaan yang terbaik dan meningkatkan produktivitasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Meutia, 2015) di PT. Perkebunan Nusantara I (Perse-ro) Langsa dengan hasil yang menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Suprihati, 2014) yang menyatakan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi insentif, maka kinerja karyawan akan meningkat, oleh karena itu insentif seperti adanya dana kesehatan, uang kesejahteraan, rasa keadilan dalam memperoleh insentif, ketepatan sarana kerja, dan adanya gaji perlu ditingkatkan.

Berdasarkan uji t diperoleh nilai sig. variabel motivasi 0,004 atau kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena karyawan PT. Musam Utjing bekerja dilatarbelakangi oleh kebutuhan dasar hidup yang harus dipenuhinya dan perusahaan PT. Musam Utjing merupakan tempat yang memberikan mereka jaminan seperti fasilitas berupa tempat tinggal, tempat beribadah, tempat olahraga, dan fasilitas lainnya untuk bisa memenuhi apa yang menjadi kebutuhan mereka. Selain itu kebutuhan akan berinteraksi juga sudah didapatkan di PT. Musam Utjing dimana karyawan memiliki banyak rekan kerja dan keluarga yang tinggal di wilayah perusahaan PT. Musam Utjing. Hubun-

gan karyawan juga sudah baik antara satu dengan yang lainnya. Karyawan di PT. Musam Utjing juga memiliki motivasi untuk dapat bersaing dan bekerja lebih baik dibandingkan dengan rekannya. Karyawan selalu berusaha untuk mendapat pengakuan yang baik dari atasan dan perusahaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Yunarifah & Kustiani, 2012) di PT. Kebon Agung Malang yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan, kebutuhan pertumbuhan, menunjukkan ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Hasbiadi, Rizal, & Utami, 2015) juga menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel penilaian kinerja.

Berdasarkan uji t diperoleh nilai sig. variabel lingkungan kerja 0,405 atau kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena karyawan PT. Musam Utjing menganggap bahwa lingkungan kerja secara fisik seperti penerangan, fasilitas kantor, dan lainnya sudah baik, namun hal tersebut bukan merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Musam Utjing, dikarenakan karyawan sudah terbiasa dan sudah mengetahui bagaimana kondisi bekerja di sebuah perusahaan perkebunan, sehingga kondisi lingkungan yang kurang baik pun tidak akan mempengaruhi kinerjanya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan juga dapat dilihat hasil terdapat cukup banyak karyawan yang menyatakan bahwa atasan tidak segan untuk memberi teguran langsung kepada karyawan, namun hal tersebut bukan merupakan sesuatu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebab bagi karyawan teguran merupakan hal yang memang sepatutnya terjadi sebagaimana tanggung jawab perusahaan demi mencapai hasil pekerjaan yang baik sesuai harapan perusahaan. Begitu juga hubungan antara karyawan dengan rekan kerjanya, meskipun hubungan antar rekan kerja sudah baik, namun hal tersebut bukan sebuah alasan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Musam Utjing. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Setyani, 2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji t diperoleh nilai sig. variabel pelatihan dan pengembangan 0,037 atau kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel pelatihan dan pengembangan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena pelatihan yang diberikan oleh perusahaan PT. Musam Utjing benar-benar diterapkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan menganggap bahwa pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya sehingga membuat karyawan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Karyawan juga menyatakan bahwa perusahaan akan mengutamakan karyawan dengan prestasi kerja yang bagus untuk pengembangan karirnya dan untuk itu karyawan berniat untuk bekerja secara giat untuk dapat meningkatkan prestasi kerja agar dapat mendukung karir karyawan kedepannya. Cara seperti ini juga dilakukan agar karyawan mau meningkatkan performa kerjanya sehingga karyawan mendapatkan karir atau jabatan yang diinginkan, oleh karena itu pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Sulaefi, 2017) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena pelatihan dan pengembangan merupakan program untuk meningkatkan produktivitas karyawan untuk pembangunan berkelanjutan perusahaan. Penelitian (Wicaksono, 2016) juga menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan secara parsial dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian “Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Musam Utjing” dengan jumlah responden sebanyak 69 orang dapat diambil kesimpulan bahwa gaji, insentif, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Musam Utjing, dimana faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan kategori paling tinggi ialah motivasi serta pelatihan dan pengembangan. Kinerja karyawan PT. Musam Utjing dinyatakan bagus dilihat dari banyaknya karyawan yang selalu datang tepat waktu, tidak bolos bekerja, karyawan juga bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan serta dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, karyawan juga tidak menunda-nunda pekerjaan sehingga dapat mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan, dan karyawan sudah memiliki kemampuan bekerja yang baik. Gaji, insentif, motivasi,

lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan secara serempak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Musam Utjing. Insentif, motivasi, pelatihan dan pengembangan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan PT. Musam Utjing.

DAFTAR PUSTAKA

- Batubara, Khairunnisa; Pujangkoro, S. B. (2015). Pengaruh gaji, upah, dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada pt. xyz. *Jurnal Teknik Industri USU*, 3(5), 23–28.
- Haeruddin, M. I. M. (2017). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. *Aplikasi Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 11–21.
- Hasbiadi, Rizal, & Utami, M. P. D. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Melalui Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Perikanan Budidaya Air Payau (BP-BAP) Situbondo. *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 8(2), 68–75.
- Meutia, R. (2015). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 4(1), 225–238.
- Rahinnaya, R., & Perdhana, M. S. (2016). *Analisis Pengaruh Pelatihan Dan PENGEMBANGAN, KOMPENSASI SERTA KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 5(1996), 1–11.
- Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan. (2017). *Statistik Perkebunan Indonesia Kelapa Sawit 2016-2018* (J. P. Direktorat, ed.). Jakarta: Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan.
- Setyani, B. (2014). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Karyawan*. Universitas Muhammadiyah.
- Setyowati, T., & Noviana, N. (2012). *ANALISIS FAKTOR KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI KARET PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII JEMBER*. 218–224.
- Sulaefi. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 8–21.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Paradigma*, 12(01), 93–112.
- Triastuti, N., Sulaiman, F., & Pratama, A. (2018). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. TRYUNDA JAYA*. 07, 50–57.
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri) Yosep Satrio Wicaksono. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 31–39. <https://doi.org/10.1002/job.620>
- Yunarifah, U. N., & Kustiani, L. (2012). Karyawan Pt . Kebon Agung Malang. *Ekonomi Modernisasi*, 8(2), 145–164.