

FACTORS AFFECTING THE WORK MOTIVATION OF PLANTATION OVERSEERS AT FAP AGRI LIMITED LIABILITY COMPANY

FAKTOR – FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP MOTIVASI KERJA MANDOR TANAMAN DI PT. FAP AGRI

Khalid Sunny^{1a}, Elly Jumiati¹, Ety Wahyuni¹

¹ Universitas Borneo Tarakan, Indonesia

^a Korespondensi: Khalid Sunny, E-mail: khalidsunny55@gmail.com

(Diterima: 06-08-2024; Ditelaah: 15-09-2024; Disetujui: 01-01-2024)

ABSTRACT

This article shows identification about the intrinsic and extrinsic factors that influence the work motivation of supervisors (plant foremen and plant clerks) at PT. FAP AGRI, North Kalimantan. The decline in supervisor motivation at the company has caused issues such as unkempt and undisciplined appearances, as well as an increased resignation rate. This study aims to provide a basis for consideration for the company in making policies to improve the performance of supervisors at PT. FAP AGRI. Data was collected using a census method on 109 supervisors who are training center (TC) graduates and still employed at PT. FAP AGRI. Data collection was conducted using a Likert scale questionnaire and analyzed using Structural Equation Modelling – Partial Least Square (SEM–PLS). The results of the study indicate that the intrinsic factors significantly influencing work motivation include self-perception, self-esteem, personal expectations, and personal needs. The extrinsic factors that influence include the type and nature of the work, work groups, work environment, and salary. The analysis shows that extrinsic factors have a greater influence compared to intrinsic factors on supervisor work motivation. This study provides recommendations for PT. FAP AGRI to focus on enhancing extrinsic factors to improve the work motivation and performance of supervisors.

Keywords: Company, plant clerks, plant foremen, SEM-PLS, supervisor

ABSTRAK

Artikel ini memaparkan hasil identifikasi faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja supervisor (mandor tanaman dan kerani tanaman) di PT. FAP AGRI, Kalimantan Utara. Penurunan motivasi kerja supervisor di perusahaan ini telah menyebabkan masalah seperti penampilan yang kurang rapi dan disiplin, serta peningkatan tingkat pengunduran diri. Penelitian ini bertujuan memberikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan guna meningkatkan kinerja supervisor di PT. FAP AGRI. Data dikumpulkan melalui metode sensus terhadap 109 supervisor lulusan training center (TC) yang masih bekerja di PT. FAP AGRI. Data diperoleh melalui kuesioner dengan Skala Likert dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modelling – Partial Least Square* (SEM–PLS). Hasil penelitian diperoleh bahwa faktor intrinsik yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja meliputi persepsi diri, harga diri, harapan pribadi dan kebutuhan pribadi. Faktor ekstrinsik yang berpengaruh meliputi jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja, lingkungan kerja serta gaji. Analisis menunjukkan bahwa faktor ekstrinsik memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan faktor intrinsik terhadap motivasi kerja supervisor. Penelitian ini merekomendasikan PT. FAP AGRI untuk fokus pada peningkatan faktor – faktor ekstrinsik guna meningkatkan motivasi kerja dan kinerja supervisor.

Kata Kunci: Kerana tanaman, mandor tanaman, perusahaan, SEM-PLS, supervisor

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sebuah perusahaan berperan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Persaingan bisnis saat ini membuat perusahaan semakin fokus pada pengembangan kualitas SDM agar bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Langkah tersebut diambil agar SDM bisa menjadi aset penunjang pertumbuhan dan kinerja, sehingga menghasilkan keuntungan maksimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan berkontribusi pada kinerja perusahaan (Juliningrum & Sudiro, 2014).

Kinerja umumnya menjadi tolok ukur bagi perusahaan dalam menilai karyawannya. Karyawan yang memenuhi atau melebihi standar kinerja dapat menerima penghargaan, sementara yang tidak mencapai standar dapat dikenai konsekuensi. Apresiasi positif dan negatif dapat berupa promosi, kenaikan gaji, mutasi, atau pemecatan. Penilaian kinerja dapat menjadi ukuran tercapainya tujuan suatu perusahaan. Menurut Wijaya (2018), kinerja merupakan capaian kualitas dan kuantitas tugas dan tanggung jawab karyawan. Sugiarti (2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan bersyarat guna mencapai tujuan. Ramadhan & Sembiring (2014) menambahkan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Supervisor atau pengawas lapangan mencakup jabatan sebagai mandor tanaman dan kerani tanaman memiliki peran penting dalam mengawasi dan melaksanakan pekerjaan karyawan di perkebunan kelapa sawit. Peran mereka tidak hanya memastikan pekerjaan dilakukan oleh karyawan, tetapi juga memastikan kualitas dan kuantitas pekerjaan serta memikirkan pendapatan yang diterima oleh karyawan. Hal ini bertujuan agar seluruh karyawan dapat memberikan kinerja terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Agribisnis memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas serta

keberlanjutan sektor pertanian, dan motivasi kerja mandor tanaman di PT. FAP AGRI adalah salah satu faktor kunci yang dapat memengaruhi keberhasilan tersebut. Mandor yang termotivasi tinggi cenderung lebih proaktif dalam mengelola tanaman, mengawasi proses produksi dan memastikan bahwa praktik agribisnis yang baik diterapkan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja mandor, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih efektif, seperti pelatihan, insentif, dan peningkatan kondisi kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan hasil pertanian dan kontribusi PT. FAP AGRI terhadap industri agribisnis secara keseluruhan. Keterkaitan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi mandor tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga berkontribusi pada pertumbuhan dan keberlanjutan agribisnis di perusahaan.

Supervisor di PT. FAP AGRI mulai mengalami penurunan motivasi kerja. Hal ini terlihat dari penampilan mandor yang kurang rapi dan disiplin serta tidak lagi menunjukkan wibawa sebagai pemimpin dan berakibat pada hilangnya harga diri di mata karyawan yang mereka pimpin. Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan rendahnya kinerja (Listiana *et al.*, 2018). Tanpa motivasi, karyawan tidak mungkin mencapai hasil maksimal, karena motivasi adalah kebutuhan penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan lebih bersemangat dan puas dengan hasil kerjanya. Karyawan akan berusaha lebih optimal, bersemangat dan kreatif dalam mengembangkan tugasnya (Nasution, 2014).

Dalam konteks pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan, banyak penelitian telah menunjukkan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Teori oleh Herzberg (1966) dan penelitian oleh Afifah dkk. (2023) menjelaskan dua faktor utama yang mempengaruhi motivasi yakni, faktor motivator (yang meningkatkan kepuasan)

dan faktor hygiene (yang mencegah ketidakpuasan yang relevan untuk posisi supervisor, di mana motivasi yang tinggi berkontribusi pada pengawasan yang efektif dan kinerja yang optimal di lapangan. Selanjutnya, menurut Hackman & Oldham (1976) serta Rezeki (2023), model pekerjaan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas. Penelitian terkini oleh Risman (2023) mengenai teori motivasi intrinsik dan ekstrinsik menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar karyawan dapat mengarah pada kinerja yang lebih baik.

Dalam sektor agribisnis, penelitian oleh Ranjan *et al.* (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif oleh mandor dapat mendorong peningkatan motivasi dan keterlibatan karyawan, serta berkontribusi pada keberhasilan operasional perusahaan. Selain itu, studi oleh McClelland (1987) menyatakan bahwa kebutuhan akan pencapaian, afiliasi, dan kekuasaan berperan penting dalam menentukan motivasi kerja, terutama dalam lingkungan kerja yang kompetitif seperti di PT. FAP AGRI.

Motivasi kerja merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kinerja supervisor dan berujung pada kinerja keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini akan fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja supervisor di PT. FAP AGRI, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja dan retensi supervisor di PT. FAP AGRI.

METODE

Penelitian dilaksanakan di lingkungan PT. FAP AGRI yang bergerak pada bidang usaha perkebunan kelapa sawit dengan areal perkebunan di wilayah Kalimantan Utara. Kegiatan penelitian menggunakan metode sensus pada 109 supervisor lulusan TC dan masih bekerja di PT FAP AGRI Regional Kalimantan Utara mulai tahun 2022 sampai dengan saat ini.

Data kuantitatif dikumpulkan, dihitung dan disajikan dalam bentuk angka. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal langsung dari sumber informasi baik hasil kuesioner ataupun wawancara dengan narasumber. Jenis pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini bersifat tertutup, yaitu jawaban sudah tersedia dan responden hanya perlu memilih jawaban dengan skor *Skala Likert* sebagai berikut:

Tabel 1. Skor *Skala Likert*

Jawaban	Skor	
	Pertanyaan Positif	Pertanyaan Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Sugiyono, 2017

Metode analisa data yang digunakan adalah permodelan persamaan struktural atau lebih dikenal dengan *Structural Equation Modelling – Partial Least Square* (SEM-PLS). Analisis ini digunakan untuk menganalisis data non – linier. *Partial least square* merupakan metode analisis yang *powerfull* dan sering disebut juga sebagai *soft modeling* karena meniadakan asumsi-asumsi *Ordinary Least Squeres* (OLS) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara *multivariate* dan tidak adanya problem multikoliniieritas antar variable eksogen (Pering, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Measurement Model Pengujian Indikator

Analisis kuadrat terkecil parsial dimulai dengan menguji *outer model* menggunakan SmartPLS versi 3.0 oleh Hair *et al.*, (2017) yang dapat diakses di www.smartpls.com. Evaluasi *outer model* meliputi penilaian validitas dan reliabilitas pada setiap indikator terhadap variabel latennya.

Uji validitas dilakukan melalui pilot test dan diberikan kepada 109 sampel

responden. Uji validitas dilakukan dengan melihat indikator validitas yang ditunjukkan oleh nilai *loading factor*. Jika nilai *loading* $\geq 0,5$ maka indikator tersebut dikatakan valid, namun jika *loading factor* $< 0,5$ maka indikator dikatakan tidak valid dan harus dihapus atau dihilangkan dari analisis karena hal ini mengindikasikan bahwa indikator tersebut tidak cukup baik digunakan untuk mengukur variabel (Halimah, 2017).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel faktor intrinsik memiliki indikator berupa persepsi diri, harga diri, harapan pribadi, dan kebutuhan pribadi. Indikator X1.4 (kebutuhan pribadi) memiliki nilai *loading factor* tertinggi sebesar 0,920, dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Jaya (2022) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang tercipta dari interaksi antara persepsi, sikap, dan kebutuhan seseorang, sehingga menjadi faktor penentu dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja maupun sosial.

Variabel faktor ekstrinsik terdiri dari beberapa indikator, yaitu jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja, lingkungan kerja, dan gaji. Dari hasil penelitian, indikator X2.2 (kelompok kerja) memiliki nilai *loading factor* tertinggi sebesar 0,915 dibandingkan dengan indikator lainnya. Temuan ini didukung oleh pendapat Rifedi *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa kelompok kerja yang kohesif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan nilai *loading factor* pada Tabel 2., menunjukkan bahwa dari 19 indikator keseluruhan memiliki nilai *loading factor* $> 0,5$ maka dapat dinyatakan keseluruhan indikator dinyatakan valid, dimana ke 19 indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat dan akurat dalam mengukur motivasi kerja supervisor (mandor dan kerani tanaman) di PT. FAP AGRI. Model penelitian sudah dikatakan valid dan dapat dilakukan uji ketahap selanjutnya yaitu uji *discriminant validity*.

Tabel 2. Nilai *Loading Factor*

No	Variabel	Faktor Intrinsik	Faktor Ekstrinsik	Motivasi Kerja
1	Persepsi Diri (X1.1)	0,899		
2	Harga Diri (X1.2)	0,906		
3	Harapan Pribadi (X1.3)	0,882		
4	Kebutuhan Pribadi (X1.4)	0,920		
5	Jenis dan Sifat Pekerjaan (X2.1)		0,883	
6	Kelompok Kerja (X2.2)		0,915	
7	Lingkungan Kerja (X2.3)		0,901	
8	Gaji (X2.4)		0,880	
9	Kemajuan (Y1.1)			0,856
10	Tanggung Jawab (Y1.2)			0,902
11	Prestasi Kerja (Y1.3)			0,812
12	Pengakuan (Y1.4)			0,871
13	Pengembangan Potensi Individu (Y1.5)			0,906
14	Pekerjaan Itu Sendiri (Y1.6)			0,892
15	Kualitas Atasan (Y1.7)			0,891
16	Kondisi Kerja (Y1.8)			0,808
17	Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (Y1.9)			0,897
18	Balas Jasa (Y1.10)			0,893
19	Fasilitas Kerja (Y1.11)			0,853

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer Dengan Smart-PLS 3.4

Validitas diskriminan diperoleh melalui perbandingan akar kuadrat rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) setiap

konstruk dengan korelasi yang setara dengan konstruk lain dalam model. Suatu konstruk dianggap memiliki validitas diskriminan

yang baik jika akar kuadrat AVE-nya lebih tinggi dari total korelasi kecocokannya dengan konstruk lainnya. Pemeriksaan nilai *cross loading* merupakan salah satu metode untuk menentukan apakah model diskriminan sudah benar. Dari hasil uji diperoleh bahwa seluruh variabel memiliki nilai $AVE > 0,5$ (Tabel 3.).

Tabel 3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	AVE
Faktor Ekstrinsik	0.800
Faktor Intrinsik	0.813
Motivasi Kerja	0.786

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan Smart-PLS 3.4 (2024)

Nilai indikator pada variabel faktor intrinsik memiliki *cross loading* yang signifikan dan lebih tinggi pada konstruk variabel faktor ekstrinsik, artinya kontribusi konstruk faktor intrinsik yang lebih besar terhadap konstruk faktor ekstrinsik yaitu senilai 0,813. Ghazali & Latan (2015) mengatakan bahwa tingkat konversi AVE harus lebih tinggi dari 0,50. Validitas diskriminan berkurang jika AVE lebih kecil dari 0,5.

Variance Inflation Factor (VIF) digunakan untuk menguji kolinearitas antar variabel. Menurut Garson (2016) serta Hair *et al.* (2014), skor VIF yang lebih besar dari 5,00 menunjukkan adanya masalah kolinearitas. Sebaliknya, jika nilai VIF kurang dari 5,00, maka tidak ada masalah kolinearitas. Berdasarkan analisis yang dilakukan, terlihat bahwa tidak ada kolinearitas antara salah satu indikator variabel yang diukur, karena semua nilai VIF variabel tersebut kurang dari 5,00.

Tabel 4. Hasil Uji Kolinearitas *Outer Model*

Variabel	VIF
Balas Jasa (Y1.10)	4.645
Fasilitas Kerja (Y1.11)	3.111
Gaji (X2.4)	3.016
Harapan Pribadi (X1.3)	3.109
Harga Diri (X1.2)	3.655
Jenis Dan Sifat Pekerjaan (X2.1)	3.916
Kebutuhan Pribadi (X1.4)	3.884
Kelompok Kerja (X2.2)	4.568
Kualitas Atasan (Y1.7)	3.613
Lingkungan Kerja (X2.3)	3.209
Pengembangan Potensi Individu (Y1.5)	3.948

Presepsi Diri (X1.1)	3.499
Tanggung Jawab (Y1.2)	3.474

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan Smart-PLS 3.4 (2024)

Pada Tabel 4. tidak terlihat 5 variabel yang mengindikasikan bahwa variabel tersebut memiliki kolinearitas dengan variabel dependen. Variabel tersebut diantaranya Y1.1 (kemajuan), Y1.3 (prestasi kerja), Y1.4 (pengakuan), Y1.6 (pekerjaan itu sendiri), Y1.8 (kondisi kerja) dan Y1.9 (kebijakan dan administrasi perusahaan) dimana variabel tersebut tidak dapat memprediksi nilai variabel dependen secara independen. Dengan kata lain, variabel tersebut memiliki kesamaan dengan variabel dependen, yang pada gilirannya mengurangi signifikansi statistiknya.

Kolinearitas merupakan keadaan dimana hubungan antar variabel independen dalam persamaan regresi bersifat kuat, sehingga dapat menjelaskan persamaan varian dalam mengestimasi variabel dependen (Matondang & Nasution, 2022). Sesuai dengan hasil analisa terhadap variabel Y1.1 (kemajuan) yang memiliki kemiripan dengan variabel Y1.5 (pengembangan potensi individu), variabel Y1.3 (prestasi kerja dengan variabel X1.1 (persepsi diri), variabel Y1.6 (pekerjaan itu sendiri) dengan variabel X2.1 (jenis dan sifat pekerjaan), serta variabel Y1.8 (kondisi kerja) dan Y1.9 (kebijakan dan administrasi perusahaan) dengan variabel X2.3 (lingkungan kerja).

Karakteristik yang digunakan untuk menentukan reliabilitas adalah nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$, nilai *Rho-A* $> 0,7$ dan *Composite Reliability* $> 0,6$ (Pratiwi dkk., 2024).

Tabel 5. Hasil Uji *Realibilitas*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rho-A</i>	<i>Composite Reliability</i>
Faktor Ekstrinsik	0.917	0.920	0.941
Faktor Intrinsik	0.923	0.925	0.946
Motivasi Kerja	0.932	0.936	0.948

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan Smart-PLS 3.4 (2024)

Dari Tabel 5. terlihat bahwa setiap variabel memenuhi kriteria untuk

dikategorikan dependen berdasarkan nilai *Cronbach Alpha*, *Composite Reliability*, dan *Rho-A*. Seluruh variabel dalam penelitian ini, termasuk Faktor Ekstrinsik, Faktor intrinsik, dan Motivasi Kerja, memiliki nilai reliabilitas komposit di atas 0,07. Pernyataan ini berarti bahwa setiap indikator dari setiap variabel adalah akurat, konsisten, dapat diandalkan, dan sesuai untuk menyesuaikan setiap variabel.

2. Uji Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Persentase perubahan nilai faktor pengaruh endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel pengaruh eksternal diukur dengan *R-Square*. *R-Square* digunakan dalam PLS untuk mengevaluasi model struktural dalam konstruksi ketergantungan. Menurut Djuliyanto *et al.* (2024), model dapat diklasifikasikan kuat, sedang, atau lemah berdasarkan nilai *R-Square* sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25.

Tabel 6. Hasil Uji *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Motivasi Kerja	0.861	0.858

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan Smart-PLS 3.4 (2024)

Nilai *R-Square* model jalur adalah 0,858 yang menunjukkan bahwa sebesar 85,8% variabilitas dalam motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel faktor ekstrinsik dan intrinsik (Tabel 6). Hal ini mencerminkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang tinggi.

Dampak relatif suatu variabel pengaruh eksternal terhadap variabel pengaruh endogen diukur dengan menggunakan ukuran *F-Square*. Kriteria yang digunakan adalah, jika nilai *F-Square* dari variabel eksogen lebih besar atau sama dengan 0,02 dan lebih kecil dari 0,15 maka termasuk kedalam *SMALL EFFECT*, jika nilai *F-Square* dari variabel eksogen lebih besar atau sama dengan 0,15 dan lebih kecil dari 0,35 maka termasuk kedalam *MEDIUM EFFECT*, serta jika nilai *F-Square* dari variabel

eksogen lebih besar atau sama dengan 0,35 maka termasuk dalam *LARGE EFFECT* (Cohen, 1988).

Tabel 7. Hasil Uji *F-Square*

Variabel	Motivasi Kerja
Faktor Ekstrinsik	0,901
Faktor Intrinsik	0.014

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan Smart-PLS 3.4 (2024)

Dari Tabel 7., terlihat bahwa faktor ekstrinsik terhadap motivasi kerja memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,901, yang termasuk dalam kategori *LARGE EFFECT*. Temuan ini secara jelas menunjukkan bahwa variabel eksogen, dalam hal ini faktor ekstrinsik, memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap variabel endogen, yaitu motivasi kerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup berbagai elemen, seperti gaji dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi semangat dan produktivitas individu di tempat kerja (Robinson & Judge, 2013). Penelitian oleh Tanskanen *et al.* (2020) menegaskan bahwa fasilitas yang memadai dapat mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, faktor intrinsik terhadap motivasi kerja hanya memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,014, yang dikategorikan sebagai *SMALL EFFECT*. Ini mengindikasikan bahwa meskipun pengaruhnya kecil, faktor intrinsik, terutama persepsi diri, tetap memiliki peranan yang penting dalam konteks motivasi kerja (Anggraeni *et al.*, 2023).

Persepsi diri yang positif, yang sering kali dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan, berkontribusi pada motivasi individu meskipun dalam proporsi yang lebih kecil. Penelitian oleh Kahn (1990) menunjukkan bahwa keterlibatan psikologis seorang individu di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh faktor intrinsik, seperti makna pekerjaan dan nilai-nilai pribadi. Rangkaian penelitian yang lebih luas oleh Bakker dan Demerouti (2017) menunjukkan bahwa kebutuhan psikologis yang dipenuhi di tempat kerja, termasuk otonomi dan

pengakuan, dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian oleh Ziegler et al. (2012) menunjukkan bahwa interaksi antara faktor-faktor ini dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan retensi karyawan. Meskipun faktor ekstrinsik menunjukkan pengaruh yang lebih besar terhadap motivasi kerja, peran faktor intrinsik tidak dapat diabaikan dan harus menjadi bagian integral dari kebijakan pengembangan sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Faktor intrinsik yang berpengaruh terhadap motivasi kerja supervisor mandor tanaman dan kerani tanaman pada PT. FAP AGRI dengan pendekatan SEM ialah persepsi diri, harga diri, harapan pribadi dan kebutuhan pribadi serta faktor ekstrinsik yang berpengaruh terhadap motivasi kerja supervisor mandor tanaman dan kerani tanaman pada PT. FAP AGRI ialah jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja, lingkungan kerja dan gaji yang memiliki nilai konstruk yang valid dalam membangun masing-masing variabel laten dimana memiliki nilai indikator yang valid (lebih dari 0,5). Dengan perancangan kebijakan yang sesuai, PT. FAP AGRI dapat meningkatkan motivasi kerja supervisor mandor tanaman dan kerani tanaman, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Afifah, S., Kurniawan, E., and Razali, G. (2023). The Role of Communication on Motivation on Employee Performance Apartemen the Royal Olive Residence. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 2(7), 1637-1654.

Anggraeni, N., Arsyad, A., dan Masithoh, S. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kelompok Wanita Tani (KWT) dalam Program P2L (Pekarangan Pangan Lestari). *Jurnal AgribiSains*, 9(1), 88-96.

Bakker, A. B., and Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking

Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.

Cohen, E. (1988). Authenticity and Commoditization in Tourism. *Annals of Tourism Research*, 15(1), 371-386.

Djuliyanto, D., Adi, D., Pratama, A. P., dan Kurniawan, W. D. (2024). Analisis Pengaruh Penerapan Greenport terhadap Kepuasan Pengguna Jasa di PT. Terminal Teluk Lamong Gresik melalui Citra Badan Usaha Pelabuhan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1917-1945.

Garson, G. D. (2016). *Partial least squares: Regression and structural equation models*. Statistical Associates Publishers, Madison, USA.

Ghozali, I., dan Latan, H. (2015). *Konsep, teknik, aplikasi menggunakan Smart PLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia.

Hackman, J. R., and Oldham, G. R. (1976). Motivation Through the Design of Work: Test of A Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications, New York, USA.

Hair, J., Sarstedt, M., Hopkins, L. G., and Kuppelwieser, V. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) an Emerging Tool in Business Research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.

Halimah, L. (2017). *Keterampilan mengajar sebagai inspirasi untuk menjadi guru yang excellent di abad ke-21*. PT Refika Aditama, Bandung, Indonesia.

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Company, Ohio, USA.

Jaya, W. S. (2022). Kinerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja. *Jurnal*

- Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1286-1294.
- Juliningrum, E., dan Sudiro, A. (2014). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 655-676.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Listiana, N., Suryoputro, A., dan Sriatmi, A. (2018). Analisis Penyebab Rendahnya Kinerja Organisasi di Puskesmas Candilama Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1), 49-56.
- Matondang, Z., dan Nasution, H. F. (2022). Praktik analisis data: Pengolahan ekonometrika dengan Eviews dan SPSS. Merdeka Kreasi Group, Medan, Indonesia.
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cambridge University Press, Cambridge, United Kingdom.
- Nasution, E. (2014). Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, 20(1).
- Pering, I. M. A. A. (2020). Kajian Analisis Jalur dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) Smart-Pls 3.0. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(2), 28-48.
- Pratiwi, A. A., Sari, M. W., dan Pratiwi, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumbar (studi kasus Kota Padang). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 12111-12121.
- Ramadhan, N., dan Sembiring, J. (2014). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47-58.
- Ranjan, R., Kumar, A., and Sharma, S. (2016). Effective Leadership in Agribusiness: Impact on Employee Motivation and Engagement. *Journal of Agribusiness Management*, 5(2), 123-135.
- Rezeki, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Ekstrinsik dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. NT Indonesia Cikarang Timur. *Manageable*, 2(1), 129-142.
- Rifedi, S., Rahmi, F., dan Sembiring, L. S. (2021). Kohesivitas Kelompok terhadap Semangat Kerja Pegawai di Puskesmas Nanggalo Kota Padang. *Jurnal Simki Economic*, 4(2), 171-182.
- Risman, R. (2023). Motivasi dan Kinerja Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 464-484.
- Robinson, S. P., and Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson PLC, London, United Kingdom.
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(3), 49-58.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung, Indonesia.
- Tanskanen, T., Kallio, J., and Hennala, L. (2020). The Impact of Compensation and Work Environment on Employee Commitment. *Journal of Business Research*, 112, 295-304.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2).
- Ziegler, N., and Tinsley, C. H. (2012). Motivational Mechanisms in Work Settings: An Integrative Framework. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 754-779.