

**PENGARUH SISTEM PENGELOLAAN TUNJANGAN KERJA
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PTPN VII REGIONAL VII UNIT
TALANG SAWIT**



SKRIPSI

Nama : Anggi Ayuni

NIM : 212022020

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

SKRIPSI

PENGARUH SISTEM PENGELOLAAN TUNJANGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN IV REGIONAL VII UNIT TALANG SAWIT

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama: Anggi Ayuni

Nim: 212022020

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anggi Ayuni
NIM : 212022020
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Penelitian : Pengaruh Sistem Pengelolaan Tunjangan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit

Dengan ini menyatakan :

1. Karya ulis adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Stara 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak beneran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan nama yang berlaku diperguruan tinggi ini

Palembang, Agustus 2026



Anggi Ayuni

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**Judul : Pengaruh Sistem Pengelolaan Tunjangan Kerja dan Motivasi Kerja
terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit**

**Nama : Anggi Ayuni
NIM : 212022020
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)**

**Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2026**

Pembimbing I,



**Dr. H. Tobari, S.E., M.Si.
NIDN: 0015056510**

Pembimbing II,



**Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si.
NIDN: 1005068902**

**Mengetahui:
Dekan**

u. h. Ketua Program Studi Manajemen,



**Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si.
NIDN: 1005068902**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"Setiap kalian adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas
kepemimpinannya."

"Kesuksesan adalah hasil dari kerja keras dan tekad yang kuat (*Success is the
result of hard work and strong determination*)"

- HR Bukhari & Muslim

Kupersembahkan Untuk:

- ❖ Kedua orangtua tercinta Ibu Nurlela dan Bapak Zulfadli
- ❖ Saudara kandungku yang sudah memberikan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan.
- ❖ Teman-teman almamater hijau

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alam, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah *subhanahu wa ta'ala* atas berkat rahmat, hidayah dan serta karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas yang berjudul **Pengaruh Sistem Pengelolaan Tunjangan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit**. Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad *Shallallahu'alaihi wassallam* beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat. Pada kesempatan ini, teristimewa penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku tercinta Ibu Nurlela dan Bapak Zulfadli yang telah mendidik dengan penuh kasih sayang, senantiasa telah memberikan doa dan dukungan, kasih sayangnya, memberikan pengorbanan moral dan material, dan kepada seluruh keluarga besarku yang selalu mendoakan dan mendukung untuk kesuksesan penulis Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Ibu Dr. Dina Rossi Utami, S.E., M. Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Tobari, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta motivasi dan masukan yang amat berguna sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan tepat waktu.
5. Ibu Fitantina, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya selama dibangku perkuliahan.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.

7. Terima kasih kepada Pimpinan dan seluruh karyawan PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit dan para responden terpilih yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian dari awal sampai dengan selesai.

Semoga ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya khalayak ramai pada umumnya. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya semoga Allah Subhanahu wa ta'ala membalas kebaikan selama penulisan skripsi ini. Semoga skripsi bermanfaat Aamin ya Rabbal'amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, Agustus 2026
Penulis,

Anggi Ayuni
NIM. 212022020

DAFTAR ISI

Halaman Depan	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Motto dan Persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Lampiran	xi
Abstrak.....	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN

HIPOTESIS

A. Landasan Teori	12
1. Kinerja	12
a. Pengertian Kinerja	12
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
c. Indikator	15

2. Tunjangan Kerja	16
a. Pengertian Tunjangan Kerja	16
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tunjangan Kerja ..	17
c. Indikator	17
3. Motivasi Kerja	18
a. Pengertian Motivasi Kerja	18
b. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	18
c. Indikator	19
B. Penelitian Terdahulu	20
C. Kerangka Pemikiran	23
D. Hipotesis	26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	27
B. Lokasi Penelitian	28
C. Operasional Variabel	28
D. Populasi dan Sampel	29
1. Populasi	29
2. Sampel	29
E. Data yang diperlukan	31
F. Teknik Pengumpulan Data	31
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	33
1. Analisis Data	33
2. Uji Instrumen	34

3. Teknik Analisis	35
a. Analisis Regresi Linier Berganda	35
b. Uji Hipotesis	36
4. Koefisien Determinasi	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	41
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	41
a. Sejarah PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit	41
b. Visi dan Misi	42
2. Uji Instrumen	42
a. Hasil Uji Validitas	43
b. Hasil Reliabilitas	44
3. Gambaran Umum Karakteristik Responden	44
a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	45
b. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	45
c. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	46
d. Karakteristik responden berdasarkan Bidang Pekerjaan	48
4. Gambaran Umum Jawaban Responden	49
a. Kinerja Karyawan (Y)	49
b. Tunjang Kerja (X1).....	52
c. Motivasi Kerja (X2)	55
5. Hasil Analisis Data	58
a. Analisis Regresi Linier Berganda	58

b. Hasil Uji Hipotesis	60
1) Hasil Uji f (Simultan)	60
2) Hasil Uji t (Parsial)	61
3) Koefisien Determinasi (R ²)	62
B. Pembahasan	63
1. Pengaruh Sistem Pengelolaan Tunjangan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	63
2. Pengaruh Sistem Pengelolaan Tunjangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	65
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja	67
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	69
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Kinerja Operasional Produksi Kelapa Sawit PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin	5
Tabel I.2	Hasil Data Pra-Riset Kinerja Karyawan PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin.....	6
Tabel I.3	Hasil Data Pra-Riset Tunjangan Kerja Karyawan PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit	7
Tabel I.4	Hasil Data Pra-Riset Motivasi PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit	7
Tabel II.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	22
Tabel III.1	Definisi Operasional	28
Tabel III.2	Jumlah Karyawan dan Sampel PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit Berdasarkan Divisi.....	30
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas	43
Tabel IV.2	Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel IV.3	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)	49
Tabel IV.4	Distribusi Jawaban Responden Variabel Tunjangan Kerja (X1)	52
Tabel IV.5	Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi	55
Tabel IV.6	Hasil Regresi Linier Berganda	59
Tabel IV.7	Hasil Uji f	60
Tabel IV.8	Hasil Uji t	61
Tabel IV.9	Koefisien Determinasi (R ²)	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian	73
Lampiran 2	Kuesioner Pra-Risert	74
Lampiran 3	Karakteristik Responden	79
Lampiran 4	Tabulasi	84
Lampiran 5	Frekuensi Tanggapan Responden Variabel	87
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas	93
Lampiran 7	Hasil Uji Reliabilitas	96
Lampiran 8	Regresi Linier Berganda	97

ABSTRAK

Anggi Ayuni /212022020/ Pengaruh Sistem Pengelolaan Tunjangan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengelolaan Tunjangan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (2) untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengelolaan Tunjangan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan (3) untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Variabel yang digunakan adalah Sistem Pengelolaan Tunjangan Kerja, Motivasi Kerja sebagai variabel independen Kinerja Karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 99 responden yang diambil dengan metode *probability sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) Tunjangan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit. (2) Tunjangan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit (3) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit. Hasil koefisien determinasi 67,3% menunjukkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu memberikan kontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Sistem Pengelolaan Tunjangan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja*

ABSTRACT

Anggi Ayuni /21/2022/2020/ *The Effect of the Work Benefits Management System and Work Motivation on Employee Performance at PTPN IV Regional VII Talang Sawit Unit.*

This study aims to determine (1) the effect of the Work Benefits Management System and Work Motivation on Employee Performance, (2) the effect of the Work Benefits Management System on Employee Welfare, and (3) the effect of Work Motivation on Employee Performance. This study uses associative research. The variables used are the Work Benefits Management System and Work Motivation as independent variables, as well as Employee Performance. A sample of 99 respondents was selected using the probability sampling method. The data used are primary data using a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of the study prove that (1) Work Benefits and Work Motivation influence Employee Performance at PTPN IV Regional VII Talang Sawit Unit. (2) Work Allowances affect the Performance of PTPN IV Regional VII Talang Sawit Unit Employees (3) Work Motivation affects the Performance of PTPN IV Regional VII Talang Sawit Unit Employees. The determination coefficient of 67.3% indicates that competence, work environment, and work discipline can contribute to the rise and fall of employee performance.

Keywords: *Work Allowance Management System, Work Motivation, Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses mengelola tenaga kerja dalam suatu organisasi agar mereka dapat bekerja secara efektif, produktif, dan memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan perusahaan. SDM dianggap sebagai aset paling penting karena manusia menjadi penggerak semua aktivitas, keputusan, dan inovasi dalam perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia dikembangkan untuk meningkatkan produktivitas, retensi dan keterlibatan karyawan dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik. Menurut Hasibuan (2020:1), manajemen merupakan suatu ilmu dan seni dalam mengelola serta memanfaatkan sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan seberapa baik seorang karyawan menjalankan pekerjaannya dan berkontribusi pada tujuan perusahaan.

Ratnasari, S.L (2020: 83) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan tujuan akhir dan merupakan cara berbagai manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan *output* yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja adalah ukuran keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, karyawan mampu bekerja secara efektif dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pengelolaan faktor-faktor tersebut menjadi kunci dalam mengoptimalkan kontribusi setiap karyawan terhadap pencapaian perusahaan. Sejalan dengan pandangan tersebut, Rumawas, W (2021:54) menjelaskan bahwa.

Kinerja karyawan adalah pengelolaan pencapaian hasil prestasi kerja dan pencapaian hasil kerja, baik secara individu, kelompok maupun organisasi saling bersinergi hubungan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan sangat membantu perusahaan dalam meraih tujuan jangka pendek atau jangka panjang.

Faktor lain yang turut berperan dalam menentukan kinerja karyawan adalah faktor motivasi. Menurut Silaen, N.R (2021:89), menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal (yang berasal dari diri individu) dan eksternal (yang berasal dari lingkungan pekerjaan). Faktor-faktor ini menentukan seberapa baik seseorang dapat menjalankan tugas dan mencapai hasil yang diharapkan perusahaan karena munculnya motivasi, yang meningkatkan motivasi ini adalah tunjangan kerja. Tunjangan kerja merupakan suatu barang yang diterima oleh seseorang karyawan atau pekerja sebagai pengganti karena telah memberikan kontribusi jasa kepada perusahaan tersebut. Tunjangan kerja diberikan sebagai pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang erat kaitannya dengan semua jenis pemberian penghargaan.

Terkait hal tersebut, terdapat 4 teori besar tentang Motivasi yang relevan untuk mendukung variabel ini, sebagaimana dikemukakan Maslow (1954:35), yaitu:

1. Teori Psikoanalitik (Sigmund Freud): Motivasi digerakkan oleh desakan dari alam bawah sadar, khususnya dorongan seksualitas dan agresi.
2. Teori Behavioristik (B.F. Skinner, Watson): Tingkah laku termotivasi melalui sistem penghargaan dan sanksi dari lingkungan sekitar (penguatan perilaku).
3. Teori Humanistik (Abraham Maslow, Carl Rogers): Menekankan pada kapasitas individu untuk mengembangkan diri. Maslow berpendapat bahwa motivasi timbul dari pemenuhan kebutuhan secara berjenjang hingga mencapai aktualisasi diri.
4. Teori Kognitif (Jean Piaget, Albert Bandura): Motivasi terbentuk melalui aktivitas mental, kepercayaan diri, ekspektasi, dan cara pandang seseorang terhadap lingkungannya.

Dari teori-teori tersebut, yang paling sesuai dengan variabel penelitian ini adalah teori Behavioristik (B.F. Skinner, Watson) yang menyatakan perilaku dan hasil kerja dalam disesuaikan dengan sistem tunjangan kerja. *Reward* dan *punishment* bertindak sebagai alat penguatan yang memberikan penghargaan atas kinerja yang berhasil dicapai serta memberikan hukuman atas setiap pelanggaran yang terjadi. Terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut secara berjenjang akan memunculkan tingkah laku termotivasi melalui sistem penghargaan yang diberikan yang dapat mencapai kinerja yang lebih baik. Tunjangan kerja menjadi suatu penghargaan yang memiliki nilai tertinggi atas pencapaian prestasi kerja yang telah dilakukan seseorang, dengan penghargaan yang diberikan secara finansial juga mampu mendorong kemauan seseorang menjadi pekerja yang lebih baik.

Selain tunjangan kerja, motivasi juga memiliki aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang

mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Menurut Lusiawati, I (2022:16) Motivasi kerja merupakan suatu daya penggerak dan pendorong untuk mengarahkan pegawai ke arah suatu tujuan yang akan dicapai dan menjadi unsur penting pada suatu organisasi dimana motivasi merupakan salah satu faktor utama. Motivasi berperan penting dalam mendorong individu untuk melakukan upaya dan bertahan dalam mencapai suatu sasaran, baik dalam konteks organisasi maupun pribadi.

PT Perkebunan Nusantara IV Regional VII Unit Talang Sawit merupakan salah satu unit kerja yang berada dibawah naungan PTPN IV Regional VII, sebuah perusahaan BUMN bergerak disektor perkebunan. Unit Talang Sawit berfokus pada pengelolaan, budidaya, serta produksi kelapa sawit, mulai dari proses penanaman, perawatan tanaman, hingga pemanenan, pengolahan tandan buah segar (TBS). Sebagai bagian dari perusahaan perkebunan negara, Unit Talang Sawit memiliki peran strategis sebagai sistem manajemen perkebunan yang terstandarisasi. Saat ini jumlah karyawan tetap di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit sebanyak 117 orang.

Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja yang tercermin dari kemampuan mereka memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin, salah satu indikator utama kinerja yang dapat mencerminkan operasional perusahaan adalah kemampuan mencapai target produksi kelapa sawit melalui distribusi hasil yang paling besar, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.1
Hasil Kinerja Operasional Produksi Kelapa Sawit
di PT Perkebunan Nusantara IV Regional VII Unit Talang Sawit

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase Pencapaian	Persentase Belum Tercapai
2020	148.415	122.427	82,5%	17,5%
2021	151.028	154.392	102,2%	Tercapai
2022	149.306	146.767	98,3%	1,7%
2023	174.863	128.067	73,8%	26,2%
2024	160.924	99.787	59,1%	40,9%
2025	169.007	101.001	65,30%	34,7%

Sumber: PTPN IV Regional VII, 2025

Berdasarkan Tabel I.I capaian target kinerja operasional PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin dalam memproduksi kelapa sawit menunjukkan perkembangan positif selama periode 2020 hingga 2023. Persentase tercapai target selama periode 2020 sebesar 82,5%, kemudian pada tahun 2021 meningkat menjadi 102,2%, pada tahun 2022 persentase pencapaian 98,3%, hingga periode 2023 pencapaian persentase tetap bertahan 73,8%. Namun memasuki periode 2024 hingga ke 2025 pencapaian persentase 59,1%, di periode 2025 ini pencapaian juga belum optimal yaitu berpersentase 65,3% walaupun peningkatan dengan nilai ukur yang hampir tidak terlihat, namun tetap adanya peningkatan. Untuk mempertahankan peningkatan persentase pencapaian pada PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit hingga bisa dipastikan periode 2025 pencapaian persentase naik beberapa persen yang diperkirakan kembali menjadi 70% keatas.

Peningkatan kinerja yang konsisten ini menjadi indikasi positif mengenai semakin efektifnya pelaksanaan kegiatan distribusi kelapa sawit berjalan optimal menjadi lebih efektif dan memuaskan. Namun demikian, meskipun sudah ada kemajuan, target distribusi belum tercapai secara maksimal (masih 65,30% pada periode terakhir) harus menjadi fokus utama.

Kondisi ini menegaskan adanya kesenjangan kinerja, yang berarti kinerja karyawan belum optimal sehingga dibutuhkan ketelitian lebih lanjut.

Penelitian ini juga melakukan Pra-Riset untuk mengetahui fenomena ada di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit dengan menyebarkan kuesioner kepada 54 karyawan sebagai karyawan:

Tabel I.2
Hasil Data Pra-Riset Kinerja Karyawan
PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin

No	Pernyataan	Iya	Tidak
1.	Karyawan sering mengabaikan kualitas demi menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan tepat waktu	22	10
2.	Karyawan membutuhkan waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan.	17	15
3.	Karyawan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas sesuai intruksi yang diberikan	22	10
4.	Karyawan berinisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa harus diingatkan atasan	16	14

Sumber: Hasil Pra-Riset PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit, 2025

Berdasarkan Tabel I.2 terlihat bahwa kinerja karyawan secara umum belum mencapai standar diharapkan perusahaan. Masalah ditemukan dilihat dari hasil pengisian kuesioner sebanyak 22 karyawan menyatakan Iya pernah mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas sesuai intruksi yang diberikan. Jika dalam menjalankan tugas beberapa karyawan masih mengalami kesulitan hal ini tentunya membuat pekerjaan belum optimal.

Tabel 1.3
Hasil Data Pra-Riset Tunjangan Kerja Karyawan
PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit

No	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Karyawan merasa tunjangan yang diterima adil	16	14
2	Besaran total tunjangan yang karyawan terima (termasuk gaji pokok) cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar saya dan keluarga	22	10
3	Tunjangan selalu dibayarkan atau disediakan pada tanggal yang telah ditetapkan (tepat waktu)	22	10
4	Karyawan memahami manfaat dan ketentuan dari setiap jenis tunjangan yang saya terima	21	11
5	Karyawan menerima tunjangan sesuai dengan hasil lembur kerja yang dilakukan	28	4

Sumber: Hasil Pra-Riset PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit, 2025

Berdasarkan Tabel I.3 terlihat bahwa permasalahan yang muncul karyawan sebanyak 22 karyawan memberikan tanggapan dengan mengatakan tidak menerima tunjangan sesuai dengan hasil lembur kerja yang telah dilakukannya selama ini. Kondisi seperti ini membuat karyawan semakin tidak bersemangat dalam bekerja, tentunya berdampak pada perusahaan yang harus memperhatikan dengan diperbaiki pada sistem manajemen perusahaan. Kondisi seperti ini membuat karyawan semakin tidak bersemangat dalam bekerja karena mereka merasa upaya yang dilakukan tidak sebanding dengan hasil atau apresiasi yang diterima. Sistem manajemen yang ada perlu segera diperbaiki agar karyawan kembali termotivasi dan produktivitas perusahaan dapat meningkat.

Tabel 1.4
Hasil Data Pra-Riset Motivasi PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit

No	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Karyawan merasa cepat lelah karena beban kerja yang dirasakan terlalu berat	22	10
2	Karyawan merasa pekerjaan ini memiliki resiko yang belum sepenuhnya dilindungi oleh perusahaan	22	10
3	Karyawan mendapatkan dukung sosial dari lingkungan kerja	20	12
4	Prestasi kerja karyawan mendapatkan perhatian atau apresiasi dari perusahaan	18	14

Sumber: Hasil Pra-Riset PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit, 2025

Berdasarkan Tabel I.4 terlihat bahwa motivasi kerja karyawan masih membutuhkan peningkatan, karena 22 karyawan mengatakan iya cepat merasa lelah karena beban kerja yang cukup berat dan merasa pekerjaan ini memiliki risiko yang belum sepenuhnya dilindungi oleh perusahaan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan seharusnya memprioritaskan dan menggunakan sistem pengelolaan tunjangan yang seimbang.

Sebagai pelengkap dari data kinerja utama, peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Andi Prasetyo sebagai Koordinator *Afdeling* 1 dari PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit untuk memperoleh informasi mengenai upaya pengembangan sumber daya manusia di perusahaan.

Menurut Bapak Andi Prasetyo, perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan melalui perbaikan pemberian tunjangan kerja, motivasi kerja yang lebih meningkat. “Mereka punya kesadaran bahwa target produksi menentukan capaian tunjangan. Namun ada beberapa karyawan yang masih perlu didorong, terutama ketika beban kerja meningkat di musim panen tinggi.” Jelasnya.

Selain tunjangan kerja, perusahaan turut meningkatkan motivasi kerja dengan menerapkan sistem penghargaan, pemberian apresiasi atas hasil kerja, serta melakukan pembinaan kepada para karyawan. Namun Bapak Andi Prasetyo mengakui bahwa “Ketika tunjangan meningkat, semangat pekerja terlihat lebih tinggi. Mereka lebih cepat turun kelapangan dan berusaha memenuhi standar kualitas.” ungkapnya.

Ke depannya, pihak manajemen bertekad untuk melakukan analisis kebutuhan tunjangan kerja secara lebih detail di tiap departemen sehingga program yang diterapkan dapat berjalan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, perusahaan telah berupaya meningkatkan tunjangan kerja dan motivasi kerja, namun efektivitasnya masih perlu dioptimalkan agar berdampak lebih besar terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan pelatihan

memiliki peran penting dalam memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Pengelolaan Tunjangan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit.”**

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini menjelaskan permasalahan tentang tunjangan intensif bonus kerja yang berdampak pada kinerja dan motivasi para karyawan oleh karena itu peneliti menentukan rumusan masalah menjadi:

1. Apakah ada pengaruh Sistem Pengelolaan Tunjangan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit?
2. Apakah ada pengaruh Sistem Pengelolaan Tunjangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit ?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah suatu pernyataan atau sasaran yang menjelaskan hasil yang ingin dicapai melalui proses penelitian, seperti mengungkap fakta, menjawab pertanyaan penelitian, atau menguji hipotesis, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengelolaan Tunjangan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit

2. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengelolaan Tunjangan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat ini terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, diantaranya:

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumberdaya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan PTPN IV Regional VII dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan tunjangan kerja yang tepat sehingga dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan retensi karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu acuan bagi studi-studi berikutnya, terutama yang membahas topik serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, E.S.P,T,N,S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Asuransi Bhakti Bhayangkara Jakarta. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, Volume 3, Nomor 2.
- Affandi, E.P. (2021). Pengaruh Tunjangan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Tunjung Sekar Kota Malang. *Inspektural*, Vol. 1 No.1.
- Arikunto, S. (2022:71). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Kepegawaian Negara. (2021). *Peraturan Nomor 23 Tahun 2017*. Jakarta: Optimalisasi.
- Basyrie, Y.S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tanjung Karang. *Ekonometrika : Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Statistika Pascasarjana Saburai*, Vol.5 No.5.
- Dahrani. (2024). Penerapan Teori Harapan Victor Vroom dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *Al-Mikraj*, Vol. 4 No.2.
- Duwi, P. (2020). *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi offset.

- Effiyaldi. (2022). Penerapan Uji Multikolenieritas dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia . *JUMANAGE: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan* , Vol. 1 No. 2.
- Emzir. (2020). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Eman, M.S. (2023). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Memberi Motivasi dan Disiplin. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9 (3), 304-311.
- Hardiyana, A, dkk. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan . *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol. 10, No. 2, Oktober .
- Habibi, B. (2025). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di PT Akses Regional VI Jawa Tengah dan D.I.Y Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum Semarang. *manajemen perkantoran III*.
- Hadiwijaya, D. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 10 N0.2.
- Handoko. (2020:102). *anajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi Sepuluh)*. Yogyakarta: BFEE.
- Hasibuan. (2021:44). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Jayanti, G.A. (2020). Model Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan kerja variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan bisnis*, Vol. 21 No. 2.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Kholilah. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN VII) Betung. *urnal Manajemen dan Bisnis* , Volume 4 Nomor 2.
- Lusiawati, I. (2022: 6). *Profesionalisme Birokrasi Iklim Komunikasi Organiasasi dan Motivasi Kerja* . Bandung : CV. Green Publisher Indonesia.
- Mariska, D. (2025). Kontribusi Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Pencapaian Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. *MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 10 Nomor 1.
- Mbuik, E.M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Saerah Air Minum Kabupaten Kupang. *Glory: JurnalEkonomi&IlmuSosial*.
- Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Maslow. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Muflihini, M.H. (2024). *Motivasi Kinerja*. Tangerang : Berkah Aksara Cipta Karya.
- Marnis, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Noor, J. (2020). *Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertai dan Karya Ilmiah*. Jakarta : Kencana Persada Media Group.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendekia Publisher.
- Nurmansyah. (2024). *Manajemen Kompensasi Untuk Meningkatkan Produktivitas dan Keunggulan Bersaing*. Jawa Tengah: IKAPI.
- Permatasari, I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai. *Edunomika*, Vol. 08 No. 01.
- Pangestu, R.N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vol. 4, No. 2, November.
- Rio, M.A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Central Asia TBK KCU Mataram. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, Volume 20, No. 3, September.
- Robbins. (2021). *Motivasi Kerja*. Kediri: Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi.

- Rahma, S. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang. *DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume 3, Nomor 1.
- Ratnasari, S.L. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Lombok Tengah: Forum Pemuda Aswaja.
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja*. Manado: Unsrat Press.
- Siska, A (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, Volume. 2 No. 3 Juli.
- Silaswara, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Banten: CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Senoaji, P. (2023). *Manajemen Kompensasi*. Banten: Sada Kurnia Pustaka.
- Sawitri, J. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo). *Center of Economic Student Journal*, Vol. 5 No. 3, July .
- Sianipar, M.Y. (2020:81). *Manajemen Kinerja: Mengurai Konsep dan Menerapkan Teori*. Bandung: IKAPI.
- Shyreen, N. dkk. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah dan Tunjangan (Literature Riview Akuntansi Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, Vol. 3 Issue 4.
- Silaen, N.R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bahkti Persada.

- Sihombing, R.R. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara 4 Sawit Langkat. *Jesya*.
- Septiani, S. (2023). *Manajemen Kompensasi*. Cinereng: PT Sada Kurnia Pustaka.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Warella, S.Y. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Yayasan Kita Menulis.
- Widodo, S. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*. Jakarta: CV Science Techno Direct.
- Zunaida. (2020). *Kompensasi*. Palembang: Unsri Press.