

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Klasifikasi Kelapa Sawit

Kelapa sawit adalah penghasil minyak nabati yang dapat diandalkan, karena minyak yang dihasilkan memiliki berbagai keunggulan dibandingkan minyak yang dihasilkan tanaman lain. Keunggulan tersebut di antaranya memiliki kadar kolesterol rendah. Klasifikasi kelapa sawit adalah sebagai berikut :

- a. Divisi : *Embryophyta Siphonagama*
- b. Kelas : *Angiospermae*
- c. Ordo : *Monocotyledonae*
- d. Famili : *Arecaceae*
- e. Subfamili : *Coccoideae*
- f. Genus : *Elaeis*
- g. Spesies : *Elaeis guineensis* Jacq.

Kelapa sawit adalah salah satu tanaman perkebunan yang memiliki peranan sebagai sumber penghasil devisa Negara, selain tanaman perkebunan selain kopi, kakao, dan lainnya. Ceraahnya prospek komoditi minyak kelapa sawit dalam perdagangan minyak nabati dunia telah mendorong pemerintah Indonesia untuk meningkatkan pengembangan areal perkebunan kelapa sawit. Pada tahun 2005 luas areal perkebunan kelapa sawit di Indonesia mencapai 5.597.158 ha dan mengalami peningkatan pada tahun 2010 menjadi seluas 8.430.206 ha (Direktorat Jenderal Perkebunan, 2010).

Kelapa sawit adalah tanaman komoditas utama Indonesia, dikarenakan nilai ekonomi yang tinggi dan kelapa sawit merupakan hasil minyak nabati terbanyak diantara tanaman penghasil minyak nabati lainnya. Kelapa sawit dapat menghasilkan minyak nabati sebanyak 6 ton/ha, sedangkan tanaman lainnya hanya menghasilkan minyak nabati sebanyak 4,5 ton/ha (Sunarko, 2007).

1.1.2 Pemupukan

Pemupukan dalam proses pembudidayaan tanaman kelapa sawit adalah sebuah program dalam memelihara tanaman yang memiliki kepentingan tersendiri sebab peranannya amat signifikan dalam memberikan dorongan pada perkembangan serta produksi tanaman. Sifat fisik tanaman kelapa sawit lebih utama dibandingkan sifat

kimianya. Hal tersebut dikarenakan, apabila sebuah unsurnya kurang, maka bisa dipenuhi dengan pemberian pupuk. Banyaknya pupuk yang diaplikasikan ke tanah, setidaknya bisa menggantikan banyak hara yang diangkat tidak tepat serta tidak kembali ke dalam tanahnya. Keadaan ini dapat mencegah menurunnya tingkat kesuburan tanah, dengan cataan hara yang ada dalam tanah tidak hilang oleh erosi, pencucian, penguapan serta lainnya (Suprihatin *et al.*2015).

Tujuan pemupukan adalah menambahkan sejumlah hara dari yang tersedia di tanah dengan memberikan pupuk agar kebutuhan nutrisi tanaman terpenuhi. Penggunaan pupuk secara seimbang akan meningkatkan produksi tanaman. Penggunaan pupuk yang seimbang menghindari kekerasan tanah sehingga meningkatkan pertumbuhan tanaman (Roidah, 2013).

Pupuk NPK termaksud ke dalam salah satu pupuk majemuk yang mana unsur utama di dalamnya terdiri atas tiga hara secara bersama. Pupuk NPK tergolong ke dalam unsur makro yang amat diperlukan oleh tanaman. Berbagai unsur yang dimaksudkan adalah N (nitrogen), P (fosfor) dan K (kalium). Dengan menambahkan pupuk NPK majemuk dapat meningkatkan pertumbuhan dan hasil, pembentukan tandan buah. (Wiranata, 2020).

Jenis Pupuk yang digunakan yaitu Sumber hara N adalah Urea dan ZA, Sumber hara P adalah SP-36, RP, dan TSP, Sumber hara K adalah MOP dan abu janjang, Sumber hara Mg adalah Kiserit dan Dolomit. Faktor-faktor pertimbangan dalam penentuan dosis pupuk adalah tanah (Jenis, sifat fisik dan kimia tanah), Iklim (curah hujan), Hasil penelitian pemupukan, Umur tanaman, Produktivitas tanaman yang di capai, Realisasi pemupukan dua tahun sebelumnya, Hasil analisis hara dan daun tanah, hasil pengamatan secara visual di lapangan.

Cara dan waktu pemupukan dilakukan PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Unit Gunung Pamela dengan cara menabur secara merata di piringan pada jarak 1,5m dari pangkal batang ke arah pinggir piringan sebanyak 2kg/Pokok. Waktu pemupukan dilaksanakan saat curah hujan 100-200mm/bulan dengan selang waktu maksimal 6 bulan pengaplikasiannya untuk semua jenis pupuk.

1.1.3 Motivasi

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena ada alasan untuk mencapai suatu tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain mempengaruhi dan dipengaruhi motivasi (Malthis, 2006).

Pada dasarnya motivasi merupakan proses psikologikal, baik yang bersifat internal maupun eksternal yang merupakan determinan penting bagi kinerja individu. Motivasi menyebabkan timbulnya sikap antusias dan persisten dalam melakukan kegiatan untuk tercapainya tujuan untuk memenuhi kebutuhan individu (Winardi, 2002).

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dengan cara mengarahkan daya dan potensi seseorang agar mau bekerja secara produktif serta giat dalam bekerja baik sesuai dengan tugas dan kewajiban untuk mencapai sesuatu yang di inginkan (Arianto dkk, 2020)

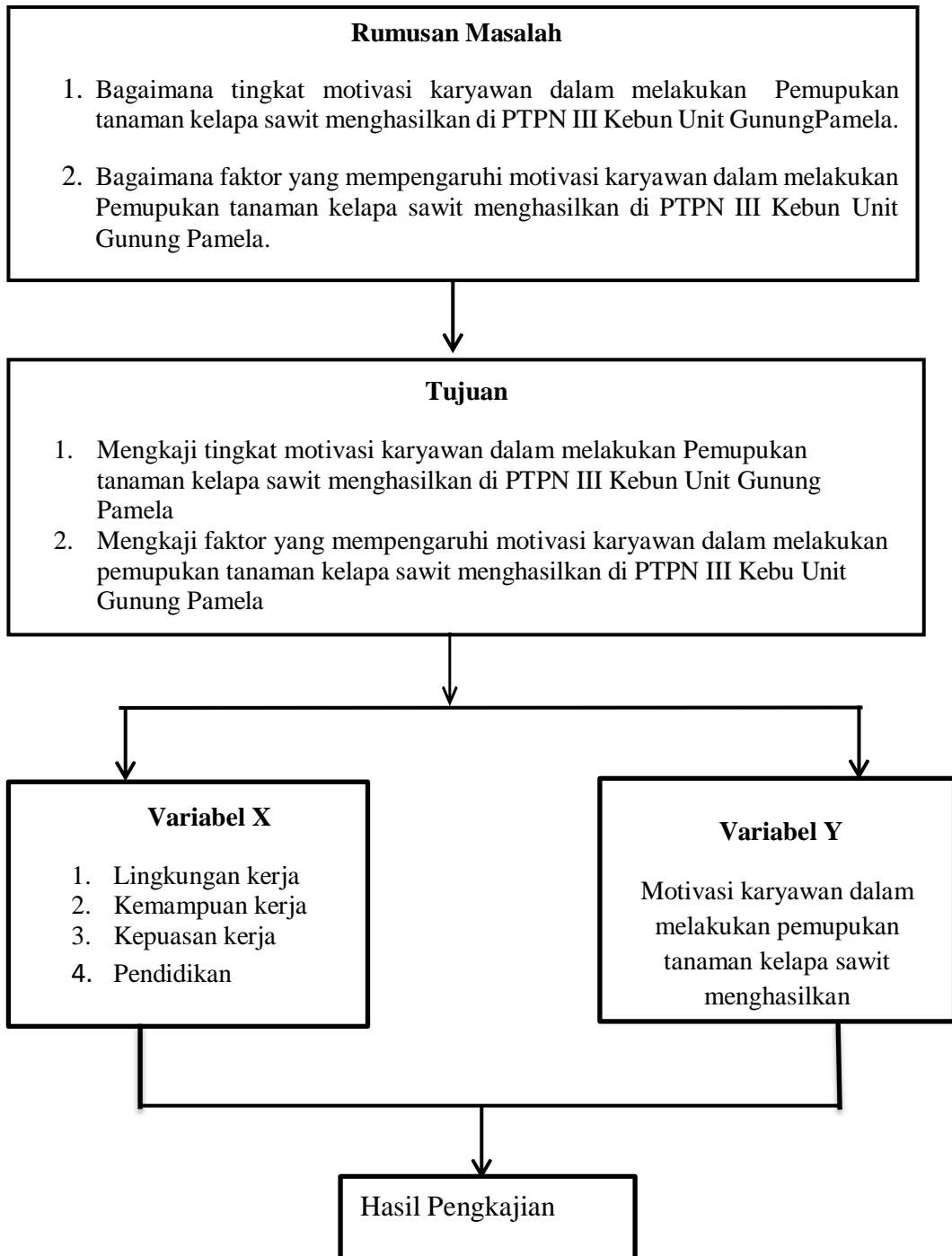
2.1.4 Hasil Pengkajian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan dalam penelitian yang sama namun tidak sama secara keseluruhan sehingga karya penelitian tetap asli dan penelitian terdahulu ini bukan digunakan untuk sebagai jiplakan melainkan untuk mencari relevansi pada penelitian. Hasil pengkajian terdahulu dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1. Hasil pengkajian terdahulu

N0	Nama Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1	Ni Nengah Sarinadi (2014)	Analisi faktor-fktor yang , mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada UD.Surya Logam Desa Temekus	<ul style="list-style-type: none"> - Kebutuhan - Tingkat pendidikan - Kepuasan kerja - Kondisi lingkungan kerja - Kompensasi yang memadai - Penghargaan atas prestasi kerja 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja Faktor kepuasan kerja dan kondisi lingkungan kerja ini terbukti berpengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja penyuluh perindustrian dan perdagangan kota medan
2.	Subur Wijaya (2013)	Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT.Ivomas Tunggal-Libo Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji - Promosi jabatan - Lingkungan kerja - Kepemimpinan 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kepada kondisi fisiologis tenaga kerja yang di akibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan
3.	Putri, dkk (2016)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pemupukan di afdeling 4 PT.Tebo Indah Perkebunan Agro Investama Tebo Jambi	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat pendidikan - Gaji - Premi - Pelatihan - Lingkungan kerja 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ingkat pendidikan dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pemnupukan di afdeling 4 PT.Tebo indah

2.1.5 Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

2.2 Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah dan pengkajian yang ingin dicapai maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga tingkat motivasi karyawan dalam melakukan Pemupukan kelapa sawit menghasilkan di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Unit Gunung Pamela rendah.
2. Diduga ada faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam melakukan pemupukan kelapa sawit menghasilkan di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Unit Gunung Pamela.

