

Artikel

by Nurvian Haris Santoso

Submission date: 21-Sep-2022 09:39PM (UTC+0700)

Submission ID: 1905390951

File name: da_karyawan_di_PT.Japfa_comfeed_Indonesia_Tbl.Unit_Surabaya.docx (45.35K)

Word count: 2214

Character count: 14551

Relationship Between Work Motivation and Employee Performance At PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Surabaya

[Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Surabaya]

Nurvian Haris Santoso^{*1)}, Eko Hardi Ansyah^{*2)}
¹⁾ Mahasiswa Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
²⁾ Dosen Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
 *Email Penulis Korespondensi: haris.galluh@gmail.com

Abstrac. The purpose of this research is to work motivation and employe performance at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Surabaya This research is aquantitative research with a correlational approach. The population in this study were all employees of PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Surabaya, which 247 employees. The sample of this study consisted of 153 employees using simple random sampling technique ($\alpha=0.922$) The data analysis method used was Pearson's Product Moment correlation using SPSS 22.0 The results of data analysis in this study showed a correlation coefficient (r_{xy}) of 0.559, indicating a significance of $0.000 < 0$. This is PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Surabaya. The effect of work motivation on employee performance is 31.2% in this study

Keywords – Work Motivation; Employee Performance; Employee

Abstrak. Penelitian ini di latar belakang oleh adanya fenomena menurunnya kinerja kerja yang dialami oleh karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Surabaya. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Surabaya yang berjumlah 247 karyawan. Sampel penelitian ini terdiri dari 153 karyawan dengan menggunakan teknik simple random sampling ($\alpha=0,922$) Metode analisis data yang digunakan adalah korelasi product Moment Pearson menggunakan SPSS 22.0 Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan korelasi koefisien (r_{xy}) sebesar 0,559, menunjukkan signifikansi $0,000 < 0$. Ini adalah PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Surabaya. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 31,2% dalam penelitian ini..

Kata Kunci – Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan; Karyawan

I. PENDAHULUAN

Perusahaan berperan sebagai penggerak semua kegiatan dalam manajemen, mengatur, mengimplementasikan kegiatan suatu perusahaan, dan mempunyai tujuan yang harus dicapai dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai harus digerakkan oleh SDM (Sumber Daya Manusia) yang memainkan peran aktif sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia atau karyawan melaksanakan semua kegiatan di perusahaan. [1] Karyawan merupakan peranan penting yang mempunyai pengaruh pada kesuksesan perusahaan (Motulo et al., 2016). [2] Hal yang harus diperhatikan sebuah perusahaan adalah terkait kinerja karyawan, sebab perkembangan dan kesuksesan sebuah perusahaan baik buruknya kinerja karyawan. (Octavianus, 2018).

[3] Definisi Karyawan adalah mereka yang memberikan jasa berupa pikiran dan tenaga untuk melakukan segala aktivitas di dalam perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Rahayu, 2018). Perusahaan memiliki tanggung jawab melakukan pekerjaan dengan baik karyawan diharapkan dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab. Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadi dan melakukan pekerjaan mereka dengan benar. Karena ini merupakan kewajiban yang pada akhirnya mengarah pada produksi yang optimal. Kewajiban ini harus dipenuhi dan dipatuhi untuk menghindari masalah di tempat kerja. Menciptakan Ketenangan Pikiran Salah satu indikator keberhasilan dalam memastikan keharmonisan dalam hubungan perusahaan adalah kemampuan ketenangan pikiran di lingkungan perusahaan.

[6] Berdasarkan hasil penelitian yang oleh (Yunva, 2017) mengenai "Hubungan antara Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Anggota Organisasi Kantor Pimban Daerah Muhammadiyah Sleman." Dalam uji korelasi 0,681. Hasil uji signifikansi menunjukkan didapatkan nilai koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,624 > r_{tabel} = 0,195$. Hasil nilainya terbukti diterima, menunjukkan bahwa "Terdapat hubungan positif antara etos kerja Islam dengan kinerja

Anggota Organisasi PDM di Sleman“, yang berarti semakin tingginya etos kerja maka akan semakin tinggi juga kinerjanya, begitupun semakin rendahnya etos kerja maka semakin rendah juga kinerjanya.

[3] Hal ini selaras dengan Penelitian (Rahayu, 2018) yang berjudul “Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan pada PT Pupuk Iskandar Muda (Persero) Kabupaten Aceh.” Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan positif yang sangat signifikan. Hal tersebut terbukti dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,731$; $p < 0,05$. Pada peneliti tersebut H_0 diterima. Motivasi kerja memiliki berpengaruh sebanyak 53,4%.

[4] Menurut (Julianry et al., 2017) kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang perlu memiliki tingkat kemauan dan kompetensi tertentu. [5] Kinerja seseorang diketahui dari upaya dalam menyelesaikan tugas, serta keterampilan dalam menyelesaikannya. Semakin baik kinerja seseorang karyawan, semakin produktif kerjanya (Yusuf, 2015). [6] Menurut Gomes (Yunva, 2017) dimensi dan indikator dari kinerja ialah *Quantity of Work*, *Quality of Work*, *Job Knowledge*, *Creativeness*, *Cooperation*, *Dependability*, *Initiative*, *Personal Qualities*.

[7] Motivasi yaitu nilai-nilai dan sikap individu yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menggapai tujuan, sikap dan nilai inilah yang memotivasi individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan. Motivasi sendiri terdapat dua komponen, yakni orientasi tingkah laku di tempat kerja, dan kekuatan perilaku (seperi kekuatan individu di tempat kerja). Motivasi mencakup perasaan pemikiran, dan pengalaman unik dari waktu sebelumnya, yang menjadi bagian dari hubungan internal dan eksternal (Norhadiana, 2017). [8] Menurut Munandar dalam Motivasi kerja ialah sebagai sebuah proses yang mendorong seseorang dalam melaksanakan serangkaian kegiatan yang tertuju pada pencapaian tujuan (Ramadhan, 2019). [8] Menurut (Ramadhan, 2019) Aspek motivasi kerja adalah disiplin karyawan, imajinasi tinggi dan keterampilan kombinasi, kepercayaan diri, ketahanan, dan rasa tanggung jawab di tempat kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Surabaya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Surabaya.

II. METODE

[9] Jenis Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian Kuantitatif yaitu Suatu metodologi yang menekankan analisisnya pada data yang bersifat numerik (angka) yang diolah dengan metode analisis statistika (Azwar, 2017). [9] Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan cara penelitian kuantitatif korelasi. Cara korelasi merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Azwar, 2017). [9] Populasi ialah kelompok subjek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian. Memiliki ciri atau karakteristik sama (Azwar, 2017). Populasi karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Surabaya yang berjumlah 247 karyawan. Jumlah sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan rujukan dari tabel sampel Krejci dan Morgan dengan taraf kepercayaan 95% yaitu 153 karyawan. Proses pengambilan sampel digunakan teknik sampling. Teknik sampling pada penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*.

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini yaitu dengan model skala Likert. [8] Skala motivasi kerja pada penelitian ini merupakan hasil dari adaptasi skala yang telah dikembangkan oleh (Ramadhan, 2019). Skala ini dikembangkan dengan memuat lima aspek dari Munandar yaitu adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, Kepercayaan diri, dayatahan terhadap tekanan, Tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan. Skala motivasi kerja berupa aitem-aitem dalam bentuk *favorable* dan *Unfavorable* yang terdiri dari 29 aitem dengan 11 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*. [6] Skala kinerja karyawan pada penelitian ini merupakan hasil dari adaptasi skala yang telah dikembangkan oleh (Yunva, 2017). Skala ini dikembangkan dengan memuat delapan aspek dari Munandar yaitu *Quantity of Work*, *Quality of Work*, *Job Knowledge*, *Creativeness*, *Cooperation*, *Dependability*, *Initiative*, *Personal Qualities*. Skala kinerja karyawan berupa aitem-aitem dalam bentuk *favorable* dan *Unfavorable* yang terdiri atas 32 aitem dengan 16 aitem *favorable* dan 16 aitem *unfavorable*. Nilai validitas skala motivasi kerja aitem bergerak berkisar 0,254-0,454 dengan reliabilitas aitem valid sebesar 0,791. Nilai validitas skala kinerja karyawan aitem bergerak berkisar 0,315-0,711 dengan reliabilitas aitem valid sebesar 0,922. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengungkap hipotesis penelitian yakni untuk mengetahui hubungan antara variabel (X) yakni motivasi kerja dengan variabel (Y) kinerja karyawan menggunakan metode korelasi *Product Moment Pearson* dengan menggunakan SPSS 22.0 for windows.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Kategorisasi Skor Subjek

| Kategori | Skor Subjek | | | |
|---------------|-------------------|--------|-------------------|--------|
| | Motivasi Kerja | | Kinerja Karyawab | |
| | Σ Karyawan | % | Σ Karyawan | % |
| Sangat Rendah | 8 | 5,2 % | 6 | 3,9 % |
| Rendah | 30 | 19,6 % | 37 | 24,2 % |
| Sedang | 67 | 43,8 % | 61 | 39,9 % |
| Tinggi | 37 | 24,2 % | 39 | 25,5 % |
| Sangat Tinggi | 11 | 7,2 % | 10 | 6,5 % |
| Jumlah | 153 | 100 % | 153 | 100 % |

Berdasarkan hasil diatas, pada skala motivasi kerjadapat ditarik kesimpulan sejumlah 153 karyawan, terdapat 8 karyawan dengan motivasi dengan kategori sangat rendah, 30 karyawan pada tingkat motivasi kerjayang rendah, 67 karyawan dengan tingkat motivasi kerjasedang, 37 karyawan berada pada motivasi kerjatinggi dan 11 karyawan mempunyai motivasi kerja sangat tinggi. Skala kinerja karyawan hasil kategori subjek bahwa dari sebanyak 153 karyawan, terdapat 6 Karyawan memiliki kinerja karyawan sangat rendah, 37 karyawan berada pada tingkat kinerja karyawan yang rendah, 61 karyawan berada pada kinerja karyawansedang, 39 karyawan berada pada kaegori kinerja karyawan yang tinggi, serta 10 karyawan memiliki motivasi kerjasangat tinggi.

Berdasarkan pembahasan kategori diatas, menunjukan bahwa karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk memiliki motivasi kerjadan kinerja karyawan termasuk pada kategori sedang. Dari tabel kategori, presentase serta jumlah subjek sebagian besar pada kategori sedang.

B. Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi sebanyak 0,559 serta signifikan sebanyak 0,000. Hal tersebut menyatakan bahwa hipotesis diterima yakni terdapat korelasi positif antara motivasi kerja pada kinerja karyawan. Hipotesis ini berarti tingginya motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan menimbulkan kinerja yang baik atau tingginya kinerja karyawan. Sedangkan, ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang menurun atau rendah akan menyebabkan menurunnya atau rendahnya kinerja karawan yang dimilikinya.

[3] Hasil penelitian ini sama dengan penelliti sebelumnya oleh (Rahayu, 2018), yang mengemukakan bahwanya terdapat korelasi positif antara motivasi kerja pada kinerja karyawan yang memiliki nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,731$; $p < 0,05$.

[10] Penelitian tersebut juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abduh, 2021). Pada penelitian tersebut dapat dilihat bahwa terdapat korelasi positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dan memiliki nilai koefisien sebanyak 0,717.

Berdasarkan hasil kategorisasi skor subjek pada skala motivasi kerja dapat dilihat dari 153 karyawan, ada 8 karyawan dengan motivasi kerja yang sangat rendah, 30 karyawan mempunyai motivasi kerja yang rendah, 67 karyawan memiliki motivasi kerja sedang, 37 karyawan berada pada motivasi kerja yang tinggi dan 11 karyawan mempunyai motivasi kerja sangat tinggi.

Berdasarkan skala kinerja karyawan, hasil kategori subjek dapat ditarik kesimpulan bahwa dari 153 karyawan, terdapat 6 karyawan memiliki kinerja karyawan sangat rendah, 37 karyawan berada pada tingkat kinerja karyawan yang rendah, 61 karyawan berada pada kinerja karyawan sedang, 39 karyawan berada pada kategori kinerja karyawan yang tinggi, serta 10 karyawan memiliki kategori motivasi kerja yang sangat tinggi.

Pada penelitian ini variabel motivasi kerja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia u Surabaya sebesar 31,2%. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti dukungan sosial. [11] Variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang telah diteliti oleh (Ariska, 2019) yang berjudul hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada perusahaan PT Telkom Indonesia (Indonesia).

Berdasarkan kategori diatas, menunjukkan bahwa karyawan PT Japra Comfeed Indonesia Tbk memiliki motivasi kerja dan kinerja karyawan berada pada kategori sedang. Berdasarkan presentase dari kategorisasi subjek sebagian besar pada kategori sedang.

VII. KESIMPULAN

Kesimpulannya yakni ada hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Pada penelitian ini menunjukkan motivasi kerja dapat memengaruhi pada kinerja karyawan sebesar 31,2%. Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui variabel motivasi kerja memberikan dampak dengan kategori sedang terhadap kinerja karyawan. Namun, selain variabel motivasi kerja, masih terdapat faktor lain yang dapat mengetahui penyesuaian diri dan tidak terdapat dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelitian tersebut peneliti menyarankan karyawan dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerjanya sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerjanya. Sehingga dapat membantu meningkatkan hasil dari perusahaan tersebut. Melalui penelitian ini diharapkan karyawan dapat mengetahui sejauh mana motivasi kerja dapat berpengaruh pada tingkat kinerjanya, dan dapat mengambil langkah-langkah yang positif guna peningkatan dan mempertahankan kinerjanya. Perusahaan disarankan agar lebih menjaga dan menaikkan motivasi kerja karena motivasi kerja adalah bagian yang terpenting dan diperhatikan oleh karyawan. Dengan motivasi kerja pada karyawan yang tinggi maka perusahaan tersebut bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Motivasi kerja terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bagi peneliti lain, diharapkan untuk menganalisis dengan lebih spesifik atau lebih khusus dengan variabel-variabel baru dengan mengikuti perkembangan guna menambah informasi dan wawasan yang lebih luas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang telah memfasilitasi penelitian ini sehingga bisa tuntas. Terima kasih juga disampaikan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Surabaya akan kesediaan dan dukungannya dalam penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Motulo, R., Kountul, B., & Kabo, D. R. G. (2016). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Hotel Gran Puri Manado*. 3(2), 23–28
- [2] Octavianus, W. R. (2018). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Telkom Indonesia Cabang Manado the Influence of Work Experience and Job Training on Employee Performance of Pt . Telkom Indonesia Manado Branch*. 6(3).
- [3] Rahayu, C. Q. (2018). *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Iskandar Muda (Persero) Kabupaten Aceh Utara*. *Skripsi*, 34.
- [4] Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika*. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- [5] Yusuf, M. (2015). *Pengaruh Diklat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bireuen*. *Jurnal Kebangsaan*, 4(7), 27–34.
- [6] Yunva, R. (2017). *Hubungan antara etos kerja dan kinerja pada anggota organisasi kantor pimpinan daerah muhammadiyah sleman*. *Skripsi*, 1–74.
- [7] Norhadiana. (2017). *pengaruh motivasi terhadap kinerja karawan*. 17002096.
- [8] Ramadhan, D. A. (2019). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan*. *Psikologi Industri*. https://repository.usd.ac.id/8696/2/021334059_Full.pdf
- [9] Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [10] Abduh, muhammad A. (2021). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Bone*. *Skripsi*.
- [11] Ariska, Sela (2019) *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung*. Undergraduate thesis, UIN Raden Intan Lampung

Artikel

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|----|
| 1 | repository.ub.ac.id Internet Source | 3% |
| 2 | repository.uma.ac.id Internet Source | 2% |
| 3 | repository.uksw.edu Internet Source | 1% |
| 4 | 123dok.com Internet Source | 1% |
| 5 | dspace.uui.ac.id Internet Source | 1% |
| 6 | www.researchgate.net Internet Source | 1% |
| 7 | jimfeb.ub.ac.id Internet Source | 1% |
| 8 | I G Ag, Sasih Gayatri, Ni Luh Sili Antari, Ni Luh Yuni Astuti. "PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Journal Research of Management, 2021 Publication | 1% |

| | | |
|----|---|-----|
| 9 | Mochamad Rifqi Aminudin, Arif Senja Fitrani, Mochamad Alfian Rosid, Sumarno. "Indihome's New Post Activation Control Application Based On Website With Telegram Features", Procedia of Engineering and Life Science, 2021 Publication | 1 % |
| 10 | eprints.ums.ac.id Internet Source | 1 % |
| 11 | docplayer.info Internet Source | 1 % |
| 12 | eprints.umg.ac.id Internet Source | 1 % |
| 13 | repository.radenintan.ac.id Internet Source | 1 % |
| 14 | repository.unair.ac.id Internet Source | 1 % |
| 15 | repository.wima.ac.id Internet Source | 1 % |
| 16 | Fathur Rozy. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA (Studi pada PT. World Innovative Telecommunication Surabaya)", BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan, 2021 | 1 % |

17

konsultasiskripsi.com

Internet Source

1 %

18

acopen.umsida.ac.id

Internet Source

1 %

19

repository.usd.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On