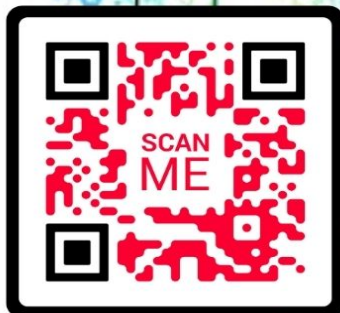


Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Relationship Between Work Motivation and Employee Performance in employees of companies from Jakarta that are mainly engaged in companies in the Field of Livestock Breeding, Feed Production, and Processing of Livestock Products

Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada karyawan perusahaan asal Jakarta yang terutama bergerak Perusahaan di Bidang Pembibitan Ternak, Produksi Pakan, dan Pengolahan Hasil Peternakan

Nurvian Haris Santoso, haris.galluh@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Eko Hardi Ansyah, ekohardiansyah@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

The purpose of this research is to work motivation and employee performance at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Surabaya This research is a quantitative research with a correlational approach. The population in this study were all employees of PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Surabaya, which has 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

Published date: 2023-01-30 00:00:00

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. Menurut [1] Karyawan merupakan peranan penting yang mempunyai pengaruh pada kesuksesan perusahaan. Hal yang harus diperhatikan sebuah perusahaan adalah terkait kinerja karyawan, sebab perkembangan dan kesuksesan sebuah perusahaan baik buruknya kinerja karyawan [2] Mempertahankan maupun meningkatkan kinerja karyawan adalah meningkatkan kualitas karyawan melalui evaluasi kinerja serta melaksanakan serangkaian perbaikan, sehingga perusahaan dapat tumbuh dan mengungguli para pesaingnya atau setidaknya bertahan [3]

Menurut [4] definisi karyawan adalah mereka yang memberikan jasa berupa pikiran dan tenaga untuk melakukan segala aktivitas di dalam perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. 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 tercapainya ketenangan pikiran di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian [5] mengenai "Hubungan antara Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Anggota Organisasi Kantor Pimpinan 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. Moderating PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java) menyebutkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan mempengaruhi kinerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, kinerja pada karyawan akan semakin baik [6]

Hal ini selaras dengan Penelitian 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_a diterima. Motivasi kerja memiliki berpengaruh sebanyak 53,4%. Menurut [7] Kinerja adalah hasil kinerja sesuai dengan kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektivitas yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas sebagaimana dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang perlu memiliki tingkat kemauan dan kompetensi tertentu [8]. Kinerja seseorang diketahui dari upaya dalam menyelesaikan tugas, serta keterampilan dalam menyelesaikannya. Semakin baik kinerja seseorang karyawan, semakin produktif kerjanya [9]. Dimensi dan indikator dari kinerja ialah *Quantity of Work*, *Quality of Work*, *Job Knowledge*, *Creativeness*, *Cooperation*, *Dependability*, *Initiative*, *Personal Qualities*. Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut : *Personal factor* (faktor pribadi), faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistemik, faktor kontekstual/situasional [10]

Menurut [11] 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. Motivasi kerja ialah sebagai sebuah proses yang mendorong seseorang dalam melaksanakan serangkaian kegiatan yang tertuju pada pencapaian tujuan [12]. Aspek motivasi kerja adalah disiplin karyawan, imajinasi tinggi dan keterampilan kombinasi, kepercayaan diri, ketahanan, dan rasa tanggung jawab di tempat kerja. Motivasi merupakan pemberian daya gerak untuk mendorong seseorang bekerja bersama, bekerja secara efisien dan berintegrasi dengan semua kekuatan serta usahanya yang diperlukan dalam mencapai kepuasan [13].

Berdasarkan uraian di atas, 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.

Metode Penelitian

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 statistik [14]. 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. Populasi ialah kelompok subjek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian. Memiliki ciri atau

karakteristik sama. 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*. Skala motivasi kerja pada penelitian ini merupakan hasil dari adaptasi. Skala ini dikembangkan dengan memuat lima aspek dari Munandar yaitu adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, Kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, Tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan. Skala motivasi kerja berupa aitem-aitem dalam bentuk *favorable* dan *Unfavorable* ang terdiri dari 29 aitem dengan 11 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*. Skala kinerja karyawan pada penelitian ini merupakan hasil dari adaptasi. 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*.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Kategori	Skor Subjek			
	Motivasi Kerja		Kinerja Karyawab	
	∑ Karyawan	%	∑ 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 %

Table 1. Kategorisasi Skor Subjek

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 karyawanyang rendah, 61 karyawan berada pada kinerja karyawansedang, 39 karyawan berada pada kaegori kinerja karyawanyang tinggi, serta 10 karyawan memiliki motivasi kerjasangat tinggi.

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

Pembahasan

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

Hasil penelitian ini sama dengan penelliti sebelumnya, yang mengemukakan bahwanya terdapat korelasi positif antara motivasi kerja pada kinerja karyawan yangmemiliki nilai koefisien korelasi = 0,731; $p = < 0,05$.

Pada penelitian [15] dapat dilihat bahwa terdapat korelasi positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dan memiliki nilai koefiseien 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 unit Surabaya sebesar 31,2%. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti dukungan sosial. Menurut [16] Variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang telah diteliti oleh 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.

Simpulan

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.

References

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. Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Raden Tri Wayu Atmojo. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International). *Pekbis Jurnal*, 9(1), 18-32.
4. Rahayu, C. Q. (2018). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Iskandar Muda (Persero) Kabupaten Aceh Utara. Skripsi, 34.
5. Yunva, R. (2017). Hubungan antara etos kerja dan kinerja pada anggota organisasi kantor pimpinan daerah muhammadiyah sleman. Skripsi, 1-74.
6. Ariyilianto Algon. (2013). Motivasi kerja: Studi indigenou pada guru bersuku Jawa di Jawa Tengah. 2(2), 1-11. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>
7. Fadil, S. (2018). FAktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Kepaulan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1(2), 90-110.
8. 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>
9. Yusuf, M. (2015). Pengaruh Diklat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 4(7), 27-34.
10. Alyka, P. (2021). Faktor Demografi dan Kinerja Karyawan.
11. Norhadiana. (2017). pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. 17002096.
12. 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

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 21 (2023): January

DOI: 10.21070/ijins.v21i.807 . Article type: (Innovation in Social Science)

13. Oktaviani, P. (2017). Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan
14. Azwar, S. (2017). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
15. Abduh, muhammad A. (2021). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Bone. Skripsi.
16. Ariska, Sela (2019) Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Telkom Indonesia Cabang Baandar Lampung. Undergraduate thesis, UIN Raden Intan Lampung.