

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. KALDU SARI NABATI

Reymonika Tambunan¹, Daniel Sibarani², Toman Sony Tambunan³
reymonikan.tambunan@student.uhn.ac.id¹, daniel.sibarani@student.uhn.ac.id²,
toman.tbn@gmail.com⁴

Universitas HKBP Nommensen

ABSTRAK

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian Produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek. Jenis Penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variable. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 20 responden. Dengan menggunakan Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Hipotesisnya diuji dengan Analisa Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji F, Uji T, Koefisien Korelasi dan Uji Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Rancaekek dengan nilai signifikansi 0,003, **Kata Kunci:** Motivasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap bertahan, sebab sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha mendapatkan sumber daya manusia yang dapat membantu tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Keberadaan karyawan atau pegawai didalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat menentukan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan semua proses kegiatan perusahaan, baik itu perusahaan yang menghasilkan produk atau perusahaan jasa. Manajemen sumber daya manusia ,merupakan usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia didalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi atau Perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia ,merupakan usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia didalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Motivasi atau dorongan karyawan dalam menjalankan kewajibannya berpengaruh sangat penting dalam organisasi atau perusahaan. Motivasi menggambarkan keinginan 2 karyawan untuk bekerja dengan sungguh – sungguh. Hubungan motivasi dengan kinerja, sebagaimana dikemukakan oleh Gibson, Ivansevich dan Donnely (2012) dalam kesimpulannya tentang motivasi mengemukakan bahwa motivasi terkait erat dengan perilaku dan prestasi kerja.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu

tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Azar & Shafighi (2013:2) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya factor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh factor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Wursanto dalam (Ashadi, 2011) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan, keinginan dan kekuatan penggerak yang berasal dari diri manusia untuk melakukan sesuatu.

PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang industry makanan ringan yang disukai dan diminati oleh masyarakat Indonesia. Saat ini PT. Kaldu Sari Nabati sedang berusaha untuk menjadi perusahaan yang berskala Internasional sehingga selain menjaga mutu dan kualitas produk perusahaan juga harus menjaga dan memperhatikan Sumber Daya Manusia yang ada. Kinerja karyawan PT. Kaldu Sari Nabati menjadi tolak ukur kemajuan yang akan dicapai. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tercapainya kinerja karyawan adalah 5 motivasi dan disiplin. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, terdapat beberapa indikasi yang mencerminkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan PT. Kaldu Sari Nabati masih belum maksimal. Sebagai contoh tingkat kedisiplinan dan semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan, beberapa karyawan sering terlambat masuk kerja dan bahkan tidak bekerja tanpa memberitahukan alasan yang jelas sehingga pencapaian target tidak tercapai.

Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari data pencapaian target yang tidak tercapai setiap bulannya. Dari Data hasil Pencapaian Produksi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia yaitu: bulan September 2020 sampai dengan Februari 2021. Rata – rata target yang tercapai selama 6 bulan terakhir adalah sebesar 94,5%. Pencapaian target terendah selama 6 bulan terakhir pada bulan Oktober ada yaitu dengan persentase pencapaian target 91,2%. Data pendukung lainnya yang menyebabkan kinerja karyawan menurun dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan yang menurun, disajikan dengan melihat data absensi karyawan. Berdasarkan data absensi karyawan PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia dapat dilihat bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia yang sangat kurang. Dan dapat terlihat pula kurangnya motivasi karyawan untuk masuk kerja sesuai jadwal kerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah, yaitu : Pertama, apakah pengaruh motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia?. Kedua, apakah disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia?. Tujuan dalam penelitian ini adalah membangun model dengan menganalisis hubungan pengaruh diantara variable, yaitu : pertama, kompetensi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kedua, kompetensi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian seberapa besar pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian secara kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan atau mengukur suatu fenomena secara kuantitatif. Metode ini berdasarkan filsafat positivisme yang dapat dipahami melalui pengamatan empiris dan pengukuran yang akurat, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu Rukajat, 2018. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan objek penelitian pada saat keadaan sekarang berdasarkan fakta – fakta sebagaimana adanya, kemudian dianalisis, bentuknya berupa studi perkembangan.

Untuk memperoleh data yang relevan, teknik pengumpulan dalam penelitian melalui proses pengumpulan data kusioner angket dan dokumentasi. Kuesioner (angket) yaitu Teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan mengenai hal – hal yang berhubungan dengan variable yang diteliti.

Populas dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 orang tenaga kerja pada Perusahaan PT. NABATI KALDU SARI. Metode pengumpulan data yaitu menggunakan data sekunder, kemudian data ini diolah dengan menggunakan aplikasi SPPSS versi 18. Uji-uji yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heterokedastisitas. Untuk menguji hipotesis menggunakan Uji Parsial (Uji t), Uji Serempak (Uji F), dan Koefisien determinasi (R²). Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Adapun Skor bagi penelitian kusioner dapat dihitung dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 1. Skor Penelitian Kusioner

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik: Analisis Linear Sederhana

Tabel 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.553	.744		3.433	.003
motivasi karyawan	.202	.192	.235	1.055	.305

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 2, makapersamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 2.553 + 0,202 + e$$

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum adalah 2.553. Artinya, jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja pegawai tetap sebesar 2.553 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel gaya kepemimpinan dan motivasi tidak ditingkatkan, maka Kinerja pegawai masih sebesar -2.553.
2. Nilai besaran koefisien regresi b1 adalah sebesar 0,202. Artinya, ketika gaya kepemimpinan(X1) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,202.

Uji Hipotesis Uji Parsial Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.553	.744		3.433	.003
	motivasi karyawan	.202	.192	.235	1.055	.305

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 3 diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi untuk variabel Motivasi kerja (0,003) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,433 > t_{tabel} 2.093_{n-k} = 21-3 = 19$. Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menolak H0 dan menerima Ha untuk variabel Gaya Kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Nabati Indonesia.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.676	1	1.676	1.113	.305 ^a
	Residual	28.609	19	1.506		
	Total	30.286	20			

a. Predictors: (Constant), motivasi karyawan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini: Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi adalah 0,305. Dimana diisyaratkan nilai signifikansi F lebih besar dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 1.113 > F_{tabel} = 4,38$ ($df_1 = k-1 = 1$) sedangkan $df_2 = n-k$ ($20-1 = 19$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Gaya kepemimpinan, motivasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Nabati Indonesia.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada Tabel IV.15 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.235 ^a	.055	.006	1.227

a. Predictors: (Constant), motivasi karyawan

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh:

1. Nilai regresi korelasi adalah sebesar 0,235, artinya secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada PT. Nabati Indonesia memiliki kontribusi pada taraf yang kuat.
2. Untuk Variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan Adjusted R Square. Dimana nilai (R²) sebesar 0,006 (0.6%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 0,6% variasi variabel terikat yaitu motivasi kerja pada model dapat menjelaskan variabel Kinerja pegawai pada PT. Nabati Indonesia sedangkan sisanya sebesar 0,4% dipengaruhi variabel lain diluar model.
3. Standard Error Of The Estimated adalah ukuran kesalahan prediksi. Standard Error Of the Estimated disebut dengan standar deviasi. Dalam penelitian ini nilainya sebesar 1,227. Semakin kecil standard deviasi berarti model semakin baik.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variable Motivasi Kerja (0,003) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,433 > t_{tabel} = 2,093$ ($n - k = 21 - 3 = 19$). Berdasarkan yang diperoleh maka menolak H₀ dan menerima H_a untuk variable motivasi kerja. Dengan demikian secara parsial bahwa variable motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Nabati Indonesia.

KESIMPULAN

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai besar dan Kontribusi pengaruh kerja terhadap kinerja karyawan
2. Sistem kontrak kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dan Kontribusi pengaruh sistem kontrak kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja dan sistem kontrak kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu ditunjukkan dengan motivasi kerja yang dimiliki sehingga disimpulkan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sistem kontrak kerja memiliki nilai yang tinggi dimana artinya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Artinya, motivasi kerja dan sistem kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dan pengalaman kerja yang dipunyai oleh karyawan maka kinerja dari karyawanpun juga akan lebih baik atau meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Dr. H.edy sutrisno, m.si (2009), manajemen sumber daya manusia. Jakarta.kencana 2010.
- Ubhara manajemen press manajemen sumber daya manusia. Surabaya, jawa timur. Dr. Mahmudah enny w., se., m.si.
- Linda kusumawati. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Bandung 2021 jurnal penelitian.
- Sony tambunan, t. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada dinas perpustakaan dan arsip provinsi sumatera utara. *Journal business and management*, 1(1), 42–53. https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/business_management
- Yogi merryanda simamora (2023). Pengaruh lokasi, fasilitas pendidikan dan citra sekolah terhadap keputusan memilih sekolah. *Jurnal wira ekonomi mikroskil (jwem)* volume 13, no 02, oktober 2023 – 168-182.