

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh :

MOH. YUSRIL MAHENDRA
F 100 160 090

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh :

MOH. YUSRIL MAHENDRA

F 100 160 090

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen

Pembimbing



(Achmad Dwityanto S.Psi., M.Si)

NIK.NIDN: 805/0609106802

HALAMAN PENGESAHAN
HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN


OLEH

MOH. YUSRIL MAHENDRA

F 100 160 090

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Selasa, 19 Januari 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji:

1. **Achmad Dwityanto, S. Psi., M. S** ()
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Psi., Psikolog** ()
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Permata Ashfi Raihana, S.Psi. MA** ()
(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan,

Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIK. NIDN: 838/0624067301

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 19 Januari 2021

Yang menyatakan,



MOH. YUSRIL MAHENDRA
F 100 160 090

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN

Abstrak

Naik atau turunnya kinerja di perusahaan merupakan suatu hal yang wajar saat ini. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, dimana setiap karyawan mampu mengetahui serta menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya serta mampu mencapai target serta mendapatkan hasil yang telah direncanakan oleh perusahaan. Diantara beberapa faktor lain, motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu kinerja pada karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pada karyawan. Hipotesis yang diajukan yaitu adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pada karyawan. Metode yang digunakan yaitu dengan pendekatan kuantitatif korelasional. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* di PT. Sinarfood Healthindo Sukoharjo dengan total jumlah responden 53 karyawan. Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala motivasi kerja dan skala kinerja. Teknik analisis data menggunakan *product moment*. Berdasarkan hasil diperoleh nilai koefisien korelasi (0,790) dan (p) sebesar 0,000 ($p < 0,01$) yang menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hasil kategorisasi menunjukkan tingkat motivasi kerja tergolong tinggi dengan rerata empiric (RE) sebesar dan rerata hipotetik (RH) sebesar. Sedangkan kategorisasi kinerja tergolong tinggi dengan rerata empiric (RE) sebesar dan rerata hipotetik (RH) sebesar. Sumbangan efektif motivasi kerja dengan kinerja sebesar 0,790 yang artinya motivasi kerja berkontribusi sebesar 62,41% terhadap kinerja dan sebesar 37,59% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: karyawan, kinerja, motivasi kerja

Abstract

Increasing or decreasing performance in the company is a natural thing today. Good performance is optimal performance, where every employee is able to know and complete the main tasks and functions and be able to achieve targets and get the results that have been planned by the company. Among other factors, work motivation is one of the determinants of employee performance. The purpose of this study was to determine the relationship between work motivation and employee performance. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between work motivation and employee performance. The method used is a correlational quantitative approach. Sampling using purposive sampling technique at PT. Sinarfood Healthindo Sukoharjo with a total number of respondents of 53 employees. This study uses two scales, namely a scale of work motivation and a scale of performance. The data analysis technique uses the product moment. Based on the results obtained, the correlation coefficient value (0.790) and (p) is 0.000 ($p < 0.01$) which indicates a very significant positive relationship between work motivation and employee performance. The categorization results show that the level of work motivation is high with the empiric mean (RE) of and the hypothetical mean (RH) of. Meanwhile, the performance categorization is high with the empiric mean (RE) of and the hypothetical mean (RH) of. The effective contribution of work motivation with a performance is 0.790, which means that work

motivation contributes 62.41% to the performance and 37.59% is influenced by other variables not examined in this research.

Keyword: employee, performance, work motivation

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha semakin meningkat sejalan dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia. Namun hal ini tak sejalan pada *sector* makanan dan minuman. Pertumbuhan industry makanan dan minuman di Indonesia dikutip <http://www.kemenperin.go.id/> memaparkan bahwa industry makanan dan minuman pada tahun 2019 tumbuh sebesar 7,78%, lebih rendah 0,13% dibandingkan pada tahun 2018 yakni sebesar 7,91%. Di provinsi Jawa tengah justru memberikan tren positif pada industry makanan dan minuman, menurut data sementara yang dikutip dari <http://jateng.bps.go.id/> pada tahun 2019 industri makanan dan minuman menyumbang pada Produk Domestik Regional Bruto (PRDB) sebesar 8,42%, yang lebih tinggi dari tahun 2018 yang hanya sebesar 4,87%. Di Jawa tengah sendiri, terdapat banyak perusahaan yang bergerak di sector industry makanan dan minuman. Menurut data <http://jateng.bps.go.id/> pada tahun 2018 terdapat ± 359.590 perusahaan yang berfokus pada bidang industry makanan dan minuman, baik dari golongan industri yang kecil sampai golongan industry yang besar. Dari sekian banyaknya perusahaan yang ada di jawa tengah, hal ini menuntut setiap perusahaan agar mampu meningkatkan kualitas serta kuantitas pelayanannya dengan maksud agar dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik tingkat nasional maupun internasional.

Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, dalam studi manajemen kinerja pekerja atau karyawan ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja individu dalam hal ini karyawan, dimana karyawan tersebut mampu bekerja keras, proaktif, loyal serta disiplin tinggi dan tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi (Amalia &

Fakhri, 2016). Oleh sebab itu sudah menjadi tugas yang besar bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas dari individu karyawan masing-masing.

Perusahaan merupakan alat dari badan usaha untuk mencapai tujuan yaitu mencari keuntungan dengan menjual jasa maupun hasil produksi atau biasa disebut barang. Setiap perusahaan yang berdiri serta beroperasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Demi mencapai tujuan tersebut maka perusahaan harus memanfaatkan segala sumber daya yang ada pada perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada di berbagai bidang organisasi dalam perusahaan (Anjelia & Saragih, 2018). Sumber Daya Manusia yang dimaksud adalah karyawan. Karyawan memiliki potensi yang besar dalam menjalankan perusahaan, potensi itu berupa penghasilan ataupun output pada perusahaan semaksimal mungkin selain itu karyawan juga merupakan peran utama dalam perencanaan dan pelaksanaan (Setiawan, 2015). Oleh sebab itu perusahaan sudah dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Naik atau turunnya indeks kinerja pada suatu Negara dapat dilihat di beberapa sumber, salah satunya World Investment Report (WIR), yang mana indeks kinerja di Indonesia pada tahun 2019 menempati posisi 16, naik dari peringkat sebelumnya yaitu 47. Peringkat ini memperhatikan indikator tingkat kehadiran, kualitas pekerjaan, serta kuantitas pekerja karyawan di Indonesia yang meningkat. Pentingnya kinerja perusahaan ialah salah satu faktor dalam kemajuan perusahaan. Apabila suatu perusahaan memiliki kinerja yang rendah maka akan berdampak langsung pada perusahaan kedepannya. Seperti contohnya yang dikutip dari <http://www.suara.com/>, dimana PT. Hero Supermarket Tbk (HERO) memutuskan untuk menutup gerai dan melakukan PHK karyawan. Penutupan ini disebabkan oleh kinerja perusahaan mengalami penurunan total penjualan sebanyak 1 persen senilai Rp 9,849 miliar dimana perolehan pada tahun sebelumnya yakni 2017 sebesar Rp 9,961 miliar.

Penurunan kinerja karyawan dapat pula ditunjukkan dengan hasil dari kerjanya, hasil kerja yang rendah dapat dikatakan sebagai akibat kinerja karyawannya yang menurun, seperti contohnya di PT. Sinarfood Healthindo yang dihitung dari banyaknya hasil produksi di perusahaan tersebut pada tahun 2019. Pada Tahun 2019 total hasil produksi perusahaan tersebut sebesar 353.312,67 (kg). Dilihat dari grafik tersebut bahwa penjualan pada masing – masing bulan tidak selamanya stabil. Terdapat beberapa

periode (bulan) yang mana hasil produksi mampu mencapai target, ataupun sebaliknya yakni tidak dapat mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan. Contohnya pada bulan Juni 2019, memproduksi sebesar 20.114,58 (kg) yang mana tidak mencapai target perusahaan 25.000 sebesar (kg). Hal tersebut mengindikasikan pencapaian kinerja karyawan yang belum optimal.

Kemudian hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Darwin), penelitian yang dilaksanakan di PT. Fitrafood International, perusahaan yang bergerak di bidang industry makanan dan minuman ini didapatkan hasil observasi pada bagian staf produksi dikarenakan adanya long shift menimbulkan stress terhadap karyawan sehingga menimbulkan menurunnya semangat kerja pada karyawan dan menyebabkan menurunnya kinerja pada karyawan, sehingga hal ini merugikan pihak perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, dimana setiap karyawan mampu mengetahui serta menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya serta mampu mencapai target serta mendapatkan hasil yang telah direncanakan oleh perusahaan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan, kontribusinya yaitu berupa hasil atau produksi dari perusahaan itu sendiri (Wijaya & Susilo, 2018). Kinerja juga memiliki peranan penting lainnya, yaitu karyawan yang memiliki kinerja tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang kinerjanya tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan meningkat sehingga perusahaan mampu bertahan serta bersaing secara global (Darmasaputra & Satiningsih, 2013).

Pentingnya kinerja bisa memberikan dampak positif bagi karyawan, kinerja bagus yang ditunjukkan oleh pegawai atau karyawannya juga memberikan dampak positif untuknya. karena jika kinerja pegawai atau karyawannya meningkat maka perusahaan akan memberikan timbal balik, yaitu bisa berupa gaji, pesangon, penghargaan atau yang lainnya. Dikutip dari <http://www.bisnis.tempo.co/> rerata gaji pekerja di Indoneisa pada tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 8,0%. Kenaikan ini didasari dari beberapa sector industry yang meningkat di Indonesia. Dari kutipan diatas pula kita mengetahui bahwa pentingnya kinerja dapat memberikan efek timbal balik dari karyawan ke perusahaan ataupun sebaliknya dari perusahaan ke karyawan.

Menurut Mashun dalam (Suryadi & Rosyidi, 2013) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang tertuang dalam rencana atau strategi organisasi. Kemudian kinerja atau performance adalah sebagai alat pengukur yang digunakan oleh suatu perusahaan terhadap pegawainya untuk dapat melihat apakah hasil kinerja pegawainya mampu untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan dan ditargetkan sebelumnya (Anjelia & Saragih, 2018). Sedangkan menurut Mangkunegara dalam (Nurasnita & Harahap, 2018) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. METODE

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Penelitian kuantitatif yaitu metode yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dan meneliti sejauh mana hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya. (Creswell, 2016).

Populasi merupakan kelompok subjek yang hendak digeneralisasi hasil penelitian (Azwar S. , 2015). Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Sinarfood Healthindo yang berlokasi di Sukoharjo Jawa tengah. Pengambilan sample menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan dan pengambilan sampel yang ditentukan oleh peneliti dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Karakteristik yang dikehendaki dalam penelitian ini yaitu: 1) Karyawan yang bekerja di PT. Sinarfood Healthindo 2) Karyawan yang bekerja di departemen produksi PT. Sinarfood Healthindo 3) Karyawan baik pria maupun wanita yang berusia antara 18-58 tahun, dengan pertimbangan bahwa rentang usia tersebut merupakan usia produktif manusia. Sampel penelitian berjumlah 53 karyawan yang ada pada departemen Produksi PT. Sinarfood Healthindo.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode pengisian kuesioner dalam bentuk skala *Likert* yang disebarkan melalui secara langsung dengan menggunakan print out. Berdasarkan pengambilan data tersebut, didapatkan 53 responden yang mengisi dan semua sesuai dengan kriteria peneliti. Terdapat empat pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skor tiap aitem bergerak dari angka 1 sampai 4 berdasarkan

kategori *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* dinilai menggunakan skor yang dimulai dari angka 4 untuk aitem dengan jawaban Sangat Sesuai (SS), 3 untuk aitem dengan jawaban Sesuai (S), 2 untuk aitem dengan jawaban Tidak Sesuai (TS), 1 untuk aitem dengan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan aitem *unfavorable* dimulai dari skor 1 untuk aitem dengan jawaban Sangat Sesuai (SS), 2 untuk aitem dengan jawaban Sesuai (S), 3 untuk aitem dengan jawaban Tidak Sesuai (TS), 4 untuk aitem dengan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

Variabel Kinerja diungkap menggunakan skala kinerja dan skala tersebut disusun berdasarkan aspek dari kinerja karyawan yang meliputi aspek kualitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, dan kehadiran (L. Mathis & H.Jackson, 2002). Pada awalnya skala kinerja karyawan ini terdiri dari 40 aitem, kemudian setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas didapatkan 3 aitem yang gugur sehingga skala kinerja karyawan pada penelitian ini berjumlah 37 aitem, yang terbagi dalam 27 aitem *favorable* dan 10 aitem *unfavorable*. Hasil perhitungan skala kinerja mendapatkan nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* (α) sebesar 0,934.

Variabel Motivasi kerja diukur menggunakan skala motivasi kerja dan skala tersebut disusun menurut Herzberg (Hardjo & Nasution, 2001) yang berisi aspek prestasi, aspek penghargaan, aspek tanggung jawab, aspek perkembangan, aspek pekerjaan itu sendiri, aspek gaji, aspek pengawasan, aspek hubungan antar pribadi, aspek kebijaksanaan dan administrasi, aspek kondisi kerja dan aspek penilaian pekerjaan. Pada awalnya skala motivasi kerja ini terdiri dari 47 aitem, kemudian setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas diketahui terdapat 3 aitem yang gugur sehingga skala budaya organisasi yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 44 aitem, yang terbagi dalam 26 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*. Hasil perhitungan skala motivasi kerja mendapatkan nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* (α) sebesar 0,971. Analisis data yang dalam penelitian ini *analisis product moment*, guna mengetahui hubungan antara 2 variabel yaitu motivasi kerja (X), dengan kinerja karyawan (Y).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan uji normalitas dan uji linearitas pada 53 responden karyawan PT. Sinarfood Healthindo, maka didapatkan hasil analisis data uji korelasi *product* yaitu

terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pada karyawan, dengan nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,790$ dengan *Sig. (1-Tailed)* $0,00 < 0,01$. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi kerja maka akan semakin rendah pula kinerjanya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima karena adanya hubungan atau koresali antara kedua variable.

Pada tabel kategorisasi motivasi kerja yang sudah dibahas sebelumnya didapatkan hasil, yaitu dari 53 subjek diketahui memiliki Rerata Empirik (RE) sebesar 134,45 yang berkategori tinggi dan Rerata Hipotik (RH) sebesar 110 yang berkategori sedang, kemudian sebanyak 11 subjek (20,75%) memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi, 29 subjek (54,72%) memiliki motivasi kerja yang tinggi, 13 subjek (24,53%) memiliki motivasi kerja yang sedang dan tidak ada seorang subjek yang termasuk dalam kategorisasi rendah dan sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa presentase dari jumlah terbanyak berada dalam kategori tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi kerja secara keseluruhan pada karyawan bagian produksi PT. Sinarfood Healthindo mempunyai motivasi yang baik, hal ini disebabkan karyawan merasa seluruh kebutuhannya dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) telah tercukupi.

Menurut Wijono (2012) motivasi kerja merupakan kesungguhan individu dalam melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan disamping tujuannya sendiri. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada karyawan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena karyawan memiliki keinginan, kebutuhan dan harapan masing-masing, oleh sebab itu hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan guna meningkatkan motivasi kerja. Apabila perusahaan mampu memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja yang optimal sesuai dengan standar atau tujuan yang ditetapkan bahkan mungkin lebih baik (Amalia & Fakhri, 2016). Dalam hal ini PT. Sinarfood Healthindo telah memahami dan mencukupi kebutuhan dari karyawannya, seperti gaji, uang tunjangan, cuti dan sebagainya. Perusahaan pun memberikan asuransi kepada setiap karyawannya serta menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai guna menunjang pekerjaan karyawannya. Perusahaan pula memberikan kesempatan untuk setiap karyawannya untuk

mengemukakan pendapat didalam rapat evaluasi yang setiap bulan dilaksanakan guna mengetahui kelemahan proses produksi yang dilakukan dan dapat memberikan masukan ataupun solusi supaya mendapatkan penyelesaiannya.

Seluruh aspek motivasi kerja sudah terlihat baik, namun ada beberapa aspek dari variabel motivasi kerja yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan, yaitu aspek prestasi serta penghargaan, perkembangan dan hubungan antar pribadi. Prestasi serta penghargaan sangat penting karena menurut Setiawan (2015) yang menyatakan motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai sebuah kinerja yang tinggi. Motivasi berkaitan erat dengan upaya atau usaha yang dikeluarkan seorang karyawan ketika bekerja, semakin besar upaya (*effort*) yang dikeluarkan maka semakin cepat pula tujuan target dari perusahaan akan terpenuhi. Oleh karena itu perusahaan diharapkan mampu memberikan reward atau pun penghargaan berupa gaji ataupun kenaikan pangkat (promosi jabatan) atau bahkan hadiah yang lainnya guna memuaskan karyawan itu sendiri, sebab hal itu akan meningkatkan semangat kerja dari karyawan itu sendiri. Menurut Keith Davis & Newstrom dalam (Setiawan, 2015) karyawan termotivasi dalam bekerja ketika mampu mencapai tujuan atau target yang terpenuhi. Apabila perusahaan mampu memberikan target atau tujuan dari karyawan sesuai dengan kemampuannya setiap individu karyawan itu sendiri, maka itu akan memberikan kenyamanan dalam bekerja karena tidak ada tekanan yang diberikan secara berlebihan serta mampu menyelesaikannya secara tim maupun individu. Namun dikarenakan kemampuan individu itu berbeda-beda, apabila individu satu masih mengalami kesulitan, maka rekan lainnya diharapkan membantunya, hal ini yang dinamakan kerja sama tim. Kerja sama tim ini lah yang masih menjadi kelemahan di perusahaan ini, peningkatan kerja sama didapatkan melalui hubungan antar karyawan baik didalam perusahaan maupun diluar, semakin besar ikatan hubungannya maka semakin besar pula kerja sama tim yang akan terjalin kelak nantinya.

Kemudian berdasarkan table kategorisasi kinerja menunjukkan dari 53 subjek diketahui memiliki Rerata Empirik (RE) sebesar 118,64 yang berkategori tinggi dan Rerata Hipotik (RH) sebesar 92,5 yang berkategori sedang, kemudian sebanyak 12 subjek (22,64%) memiliki kinerja yang sangat tinggi, 38 subjek (71,70%) memiliki kinerja yang tinggi, 3 subjek (5,66%) memiliki kinerja yang sedang dan tidak ada seorang subjek yang termasuk dalam kategorisasi rendah dan sangat rendah. Hal ini

menunjukkan bahwa presentase dari jumlah terbanyak berada dalam kategori tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja secara keseluruhan pada karyawan bagian produksi PT. Sinarfood Healthindo mempunyai hasil kinerja yang baik. Hal ini berarti setiap pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan kuantitas serta kualitas yang tepat awaktu dan sesuai target serta keberadaan karyawan pada saat jam kerja yang selalu berada di kantor.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tanggung jawab yang dimaksud ini berupa rencana atau *planning* perusahaan sesuai dengan kemampuan individunya masing-masing. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, dimana setiap karyawan mampu mengetahui serta menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya serta mampu mencapai target serta mendapatkan hasil yang telah direncanakan oleh perusahaan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan, kontribusinya yaitu berupa hasil atau produksi dari perusahaan itu sendiri (Wijaya & Susilo, 2018).

Kemudian sumbangan efektif dari motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan sebesar 62,41%. Hasil tersebut menunjukkan motivasi kerja merupakan salah satu factor kinerja pada karyawan, sehingga pihak perusahaan diharapkan mampu memanfaatkan salah satu factor tersebut untuk meningkatkan kinerja pada karyawannya. Adapun factor lain sebesar 37,59%, yang mempengaruhi kinerja pada karyawan selain motivasi kerja.

Dalam penelitian ini, memiliki kekurangan yang telah dilakukan yaitu berupa, kurangnya metode dalam pengambilan data wawancara dan observasi pada perusahaan dalam memperdalam data serta peneliti tidak terjun langsung dalam penyebaran skala/angket dalam penelitian ini dikarenakan masih dalam masa pandemic COVID 19.

4. PENUTUP

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, dikehutui bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja pada karyawan. Nilai koefisien korelasi positif yang dapat diartikan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja serta hipotesis dalam penelitian pun diterima. Yang artinya motivasi kerja mempunyai dampak positif dalam

meningkatkan kinerja pada karyawan. Dari hasil penelitian membuktikan kategori untuk variabel kinerja berkategori tinggi dan juga untuk variabel motivasi kerja juga berkategori tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka peneliti berusaha mmberikan saran untuk peneliti selanjutnya dan untuk pembaca, antara lain: 1) Perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan dengan memberikan kesempatan para karyawannya untuk mendapatkan promosi jabatan, sehingga diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerjanya. 2) Karyawan diharapkan menjalin komunikasi yang baik antar karyawan baik ketika diluar maupun didalam perusahaan, hal ini dilakukan agar meningkatkan kerjasama tim dalam bekerja sekaligus memberikan motivasi ketika bekerja ketika bekerja bersama. 3) Peneliti selanjutnya dapat mengganti atau menambahkan variabel lain untuk melihat faktor-faktor apa saja yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan. 4) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan teknik pengambilan sampelnya yang lebih tepat sesuai dengan sasaran penelitian serta dalam pengumpulan data juga bisa menggunakan cara yang lebih tepat seperti secara langsung meminta subjek untuk mengisi, sehingga peneliti bisa mengetahui bagaimana subjek ketika mengisi skala. 5) Peneliti dapat menambahkan metode pengambilan data wawancara dan observasi untuk memperdalam data dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119-127.
- Anjelia, V., & Saragih, R. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderator pada Bank Nagari Kantor Pusat di Sumatra Barat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (ALMANA)*, II(2), 124 - 134.
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Industri & Sosial*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Azwar. (2015). *Metode Penelitian* . Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design : Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran (4th ed.)*. . Yogyakarta: Pustaka Belajar.

- Darmasaputra, A., & Satiningsih. (2013). Hubungan antara Dukungan Sosial Teman Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jombang. *Jurnal Character, 1*(2), 1-6.
- Darwin, D. J. (n.d.). Pengaruh Motivasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja dengan Keterlibatan sebagai Varabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian Produksi) PT. Fitrafood International. *Naskah Publikasi*.
- Fernet, C., Senecal, & Austin. (2012). Predicting Intra-individual Changes in Teacher Burnout: The Role of Perceived School Environment Motivational Factors. *Teaching and Teachers Education, 28*, 514-525.
- Furham, A., Eracleous, A., & Premuzic, T. (2009). Personality, Motivation, and Job Satisfaction: Hertzberg meets the Big Five. *Journal of Managerial Psychology, 24*(8), 765-779.
- Hardjo, S., & Nasution, S. B. (2001). Hubungan Motivasi Kerja dan Locus of Control dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Analitika, III*(2), 93-99.
- Jaya, I., & Ningsih, S. (2016). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Kao Indonesia. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 2(1), 20-29.
- L. Mathis, R., & H.Jackson, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Nurasnita, & Harahap, L. M. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Persero Wilayah SUMUT. *JURNAL PLANS, XIII*(2), 102-108.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *PSIKIS, I*(2), 43-53.
- Sholihah, E., & Haksama, S. (2014). Pengaruh Leadership Terhadap Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 2*(4), 272-280.
- Sohali, A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S., & M, A. (2014). Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan). *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management, 14*(6), 40-45.
- Suganda, G., Soepeno, & Agung, S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dunkindo Lestari Cabang Bogor. *Inovator, 1*-22.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixe Methods)*. Bandung: ALFABETA.
- Sumakul, H., Paul A. T., K., & Asrifuddin, A. (2020). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal KESMAS, 9*(4), 202-208.

- Suryadi, A., & Rosyidi, H. (2013). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Analil Faktor Budaya Perusahaan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(2), 166-180.
- Wexley, K., & Yukl, G. (1992). *Organizational Behavior and Personel Psychology*. USA: Richard D. Irwin Inc.
- Wijaya, A. J., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1), 180-186.