

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT FAST FOOD INDONESIA ATAU KENTUCKY FRIED CHICKEN (KFC)  
GAPLEK PONDOK CABE**

**<sup>1</sup>Muhammad Gandung, <sup>2</sup>Sri Mulyani, <sup>3</sup>Anggada Bayu Seta**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[\\*dosen02020@unpam.ac.id](mailto:dosen02020@unpam.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan judul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Fast Food Indonesia Kfc Gaplek Pondok Cabe. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskripsi kuantitatif. Populasi yang ada di lapangan adalah 60 orang dan sampel yang diteliti sebanyak 60 orang. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu menggunakan pengujian hipotesis dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel. Dari hasil Pengujian tersebut adalah signifikan atau valid. Berdasarkan hasil penelitian, maka 3. Terdapat pengaruh atau hubungan positif (kuat) yang signifikan antara pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan yaitu sebesar  $r = 0,708208$ . Hal ini berarti semakin tinggi Motivasi yang diterima seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja pengajarnya. Sebaliknya jika Motivasi yang diterima semakin rendah, maka tingkat Kinerjanya pada PT. Fast Food Indonesia Kfc Gaplek Pondok Cabe Karyawan juga semakin rendah. Dan nilai Koefisien Determinasi  $R = 50,21\%$  ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Kfc Gaplek Pondok Cabe sebesar 50,21%. Sedangkan selebihnya yaitu  $100\% - 50,21\% = 49,79\%$  dipengaruhi oleh faktor lain..

**Kata Kunci: Motivasi dan Kinerja**

*This study aims to analyze and prove the title Effect of Motivation on Employee Performance at PT. Fast Food Indonesia Kfc Gaplek Pondok Cabe. The research method used in this research is quantitative description method. The population in the field is 60 people and the sample studied is 60 people. To find out how big the influence of motivation on employee performance is using hypothesis testing by comparing the value of tcount with the value of ttable. From the test results are significant or valid. Based on the results of the study, 3. There is a significant positive (strong) influence or relationship between the influence of motivation on employee performance, namely  $r = 0.708208$ . This means that the higher the motivation received by a person, the higher the level of teacher performance. Conversely, if the received motivation is getting lower, then the level of performance at PT. Fast Food Indonesia Kfc Gaplek Pondok Cabe Employees are also getting lower. And the value of the coefficient of determination  $R = 50.21\%$  this shows that the influence of motivation on employee performance at PT. Fast Food Indonesia Kfc Gaplek Pondok Cabe by 50.21%. While the rest is  $100\% - 50.21\% = 49.79\%$  influenced by other factors..*

**Keywords: Motivation and Performance**

## **PENDAHULUAN**

Pada dasarnya tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Dalam menjalankan suatu perusahaan maka aspek yang cukup penting adalah aspek sumber daya manusia, manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu dalam terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan . Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Sementara itu di dunia pada saat ini sedang menghadapi beberapa tantangan utama, pertama perubahan lingkungan/ iklim bisnis yang cepat diiringi dengan meningkatkan kualitas dan kebutuhan konsumen. Dari suatu sisi perubahan yang cepat tersebut mengakibatkan terjadinya dinamika pekerjaan berupa perubahan dan perkembangan yang menuntut keterampilan dan keahlian yang melebihi dari sebelumnya. Konsumen selalu menginginkan keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi secara berkualitas dan memuaskan.

Menurut Edwin B Flippo dalam buku Hasiubuan (2013:145), motivasi adalah: "Suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai". Setiap karyawan mempunyai perbedaan tujuan individual sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan masyarakat yang berbeda. Maka hal ini akan terbawa kedalam pekerjaannya sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Disamping itu suasana batin atau psikologis seseorang

karyawan secara individu dalam organisasi yang juga mempunyai pengaruh besar dalam lingkungan kerjanya terhadap pelaksanaan pekerjaannya itu. Hal ini berarti karyawan memerlukan motivasi kerja yang sangat kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat secara positif, berkinerja tinggi dan menghasilkan produktifitas kerja yang memuaskan.

Menurut Ansory dan Meithiana (2018:208) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pelaksanaan pekerjaan akan lebih efektif apabila didukung dengan keyakinan dan motivasi yang tinggi. dengan adanya keyakinan akan mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga dapat mengarahkan perilaku kerjanya demi tercapainya tujuan yang diinginkan.

Kinerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas karyawan secara individu akan mendukung keberhasilan organisasi. kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan hal ini kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatunya menjadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui berapa buruknya kinerja yang merosot sehingga perusahaan mengalami krisis yang serius, kesan kesan bururk perusahaan yang mendalam berakibat turunnya kinerja. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Dengan memberikan sarana untuk mencegah ketidakpuasan dengan cara membuat pekerjaan menjadi

menyenangkan, karyawan lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan. Sehingga kepentingan pribadi dan professional dapat di sesuaikan.

Pada penelitian ini penulis memilih PT. Fast Food Indonesia atau Kentucky Fried Chicken (KFC) Gablek Pondok cabe sebagai objek penelitian. Restoran KFC mempunyai konsep sebagai restoran cepat saji dimana produk- produk yang ditawarkan sangat bervariasi. KFC merupakan pemimpin pasar dalam restoran cepat saji yang berasal dari Amerika Serikat yang menu utamanya adalah ayam goreng. Masalah yang timbul adalah apakah motivasi yang menyangkut dalam hal ini yaitu dukungan dari atasan kerja sehingga kekuatan dan kecendrungan dari ekspektasi atau pengharapan karyawan untuk bekerja secara benar selain kebutuhan atas imbalan atau insentif menyebabkan kinerja karyawan yang lebih baik atau sebaliknya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan beberapa upaya yang harus dilakukan perusahaan, salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memotivasi karyawan. Motivasi kerja yang diberikan oleh PT. Fast Food Indonesia berupa kesejahteraan karyawan, antara lain: tunjangan Hari Raya, tunjangan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, asuransi serta berupa pemberian upah, antara lain: upah bulanan dan upah harian. Namun pada kenyataannya perusahaan kurang dalam memotivasi karyawannya.

## **METODE**

Berdasarkan tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Fast Food Indonesia Kfc Gablek Pondok Cabe, Tangerang selatan yang berjumlah 60 orang.

Menurut Sugiyono (2014:91) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil sebagai responden yaitu seluruh karyawan PT. Fast Food

Indonesia Kfc Gablek Pondok Cabe, Tangerang selatan dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014:96) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 60 orang, Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja PT. Fast Food Indonesia Kfc Gablek Pondok Cabe**

Terdapat pengaruh atau hubungan positif (kuat) yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja Karyawan yaitu sebesar  $r = 0,708208$ . Hal ini berarti semakin tinggi Motivasi yang diterima seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pengajarnya. Sebaliknya jika Motivasi yang diterima semakin rendah, maka tingkat kinerjanya pada PT. Fast Food Indonesia Kfc Gablek Pondok Cabe Karyawan juga semakin rendah. Dan nilai Koefisien Determinasi  $R = 50,21\%$  ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap PT. Fast Food Indonesia Kfc Gablek Pondok Cabe sebesar  $50,21\%$ . Sedangkan selebihnya yaitu  $100\% - 50,21\% = 49,79\%$  dipengaruhi oleh faktor lain.

### **2. Analisis Korelasi Pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan perhitungan angka koefisien korelasi adalah sebesar  $0,7082087$  berarti hubungan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kuat kaitannya. Hal ini mengacu bahwa  $(0,60-0,799)$  dinyatakan Kuat.

### **3. Koefisien Determinasi**

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, didapatkan hasil  $50\%$ , maka

Motivasi mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 50% dan sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## PENUTUP

### Simpulan

1. Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa seluruh responden yang berjumlah 60 orang menjawab "sangat setuju" sebanyak 125 orang atau 22%, jawaban "setuju" sebanyak 225 orang atau 40%, jawaban "ragu-ragu" sebanyak 79 orang atau 14%, jawaban "tidak setuju" sebanyak 121 orang atau 21%, dan jawaban "sangat tidak setuju" sebanyak 6 orang atau 3%.
2. Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa seluruh responden yang berjumlah 60 orang menjawab "sangat setuju" sebanyak 187 orang atau 31%, jawaban "setuju" sebanyak 297 orang atau 94%, jawaban "ragu-ragu" sebanyak 79 orang atau 13%, jawaban "tidak setuju" sebanyak 25 orang atau 4%, dan jawaban "sangat tidak setuju" sebanyak 12 atau 2%.
3. Terdapat pengaruh atau hubungan positif (kuat) yang signifikan antara pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan yaitu sebesar  $r = 0,708208$ . Hal ini berarti semakin tinggi Motivasi yang diterima seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja pengajarnya. Sebaliknya jika Motivasi yang diterima semakin rendah, maka tingkat Kinerjanya pada PT. Fast Food Indonesia Kfc Gablek Pondok Cabe Karyawan juga semakin rendah. Dan nilai Koefisien Determinasi  $R = 50,21\%$  ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Kfc Gablek Pondok Cabe sebesar 50,21%. Sedangkan selebihnya yaitu  $100\% - 50,21\% = 49,79\%$  dipengaruhi oleh faktor lain.

### Saran

1. Pada faktor Motivasi masih perlu ditingkatkan keMotivasian yang dilakukan kepada Karyawan maka

dapat mempertahankan Kinerja Karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Kfc Gablek Pondok Cabe, sehingga Karyawan akan merasa meningkatkan kedisiplinan dalam berkerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan Kinerja.

2. Kinerja Karyawan tidak hanya di ukur dari keMotivasian yang diterapkan oleh masing-masing individual saja, tetapi peranan pimpinan dalam memberikan motivasi serta perhatian-perhatian yang diberikan PT. Fast Food Indonesia Kfc Gablek Pondok Cabe serta meningkatkan Motivasi untuk Karyawan sehingga Karyawan merasa dihargai dan nyaman dalam berkerja juga bisa menjadi dorongan yang kuat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A., et al. (2020). OPTimization of MSMEs Empowerment in Facing Competition in the Global Market during the COVID-19 Pandemic Time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506-1515.
- Fauzi A & basri M, "manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan", edisi kedua, cetakan ketiga, penerbit PT raja grafindo, 2010.
- Flippo B E, "manajemen personalia", edisi keenam, jilid II, penerbit erlangga, Jakarta Handoko H T, "manajemen personalia & sumber daya manusia", edisi ke dua, cetakan kesepuluh, penerbit BPFE, Yogyakarta, 1996.
- Hariandja E T M, " manajemen sumber daya manusia", cetakan ke tiga, penerbit PT Grafindo, Jakarta, 2005.
- Hasibuan, Malayu S. P, "Manajemen Sumber Daya Manusia", edisi revisi cetakan keempat (ditambah dan diperbaiki), PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Hermawati, R., et al. (2020). The Effect of Trilogy Leadership Style and Organization Culture on School Performance: Evidence form Indonesian Senior High School. *PalArch's Journal of Archaeology of EgyPT/EgyPTology*, 17(6), 8512-8537.

- <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>, di unduh tanggal 27 desember 2011 jam 08.35 WI
- Insani, P. B. E. B. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Bmt El Bina Insani Cugenang. *Jurnal Agrita Vol, 2(1)*.
- Kristianti, L. S., et al. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1(1)*, 101-109.
- Malayu Hasibuan S.P, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Nurjaya, N., et al. (2020). The Effect of Work Stress and Work Conflict on Employees Turnover Intention In Middle Small Micro Enterprises (MSMEs) In South Tangerang Region. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 51-62.
- Nurjaya, N., et al. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah*
- Suprianingrum D R, "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja PT. JS. Multi Collection", skripsi fakultas ekonomi, universitas pamulang, 2011.
- Supriyono, " manajemen strategi & kebijaksanaan bisnis", edisi kedua, cetakan keenam, penerbit BPF, Yogyakarta, 1998.
- Manajemen Sumber Daya Manusia*), 4(3), 332-346.
- Oci I, "Riset sumber daya manusia", cetakan keempat, penerbit PT Gramedia pusaka utama, Jakarta, 2010
- Pawar, A., et al. (2020). Organizational Servant Leadership. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 63-76.
- PB, Triton, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnershih dan Kolektivitas", cetakan kesatu, Oryza, Jakarta, 2010.
- Rachmawati K I, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Penerbit CV Andi Offset, Yogyakarta, 2008.
- Rivai V & Sugula J E, "manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan", edisi kedua, cetakan ketiga, penerbit PT Raja Grafindo, Jakarta, 2010.
- Salleh M & Canselor N Y, "manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan", edisi kedua, cetakan ketiga, penerbit PT raja grafindo, Jakarta, 2010.
- Siagian, Sondang P, "Manajemen Sumber Daya Manusia", cetakan kesembilan, Bumi Aksara, Jakarta, 2002.
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar, "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)", cetakan pertama, Prestasi Pustakaraya, Jakarta, 2012
- Wibowo, "Manajemen Kinerja", Edisi III, Jakarta, 2010.
- Wilandari, D. F., et al. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2).