

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Cabang Jambi

Budi Darma

Jurusan Akuntansi, STIE-GK Muara Bulian, Jambi

Jl. Gajah Mada, Telp. (0743) 23022

E-mail: 91bdarma@gmail.com

Abstract

This study entitled The Effect of Motivation on Employee Performance at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Jambi Branch. in this study, the expected outcome is whether or not motivation affects performance. in analyzing so the results are known, the analysis tool used is the path analysis and partial test (t test). With 56 people as samples. Based on the discussion it can be concluded that the effect of motivation on performance is 15.05%. And motivation has a partial and significant effect on employee performance at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Jambi Branch.

Keywords: motivation, employee, performance.

Abstrak

Penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi. dalam penelitian ini, hasil yang diharapkan adalah apakah motivasi mempengaruhi kinerja. dalam menganalisis sehingga hasilnya diketahui, alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur dan uji parsial (uji t). Dengan 56 orang sebagai sampel. Berdasarkan pembahasan dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah 15,05%. Dan motivasi memiliki pengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi.

Kata kunci: motivasi, penampilan

1. Pendahuluan

Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan keuntungan dari usahanya dan selalu berupaya untuk menjaga dan mempertahankan kelangsungan hidup usaha serta meningkatkan dan mengembangkan usahanya. Perusahaan akan melakukan berbagai upaya untuk mencapai tujuan tersebut dengan menggunakan faktor-faktor produksi yang meliputi modal, skill, teknologi dan karyawan yang ada. Dewasa ini persaingan dalam dunia usaha menunjukkan adanya persaingan yang semakin lama semakin ketat. Hal ini menuntut setiap perusahaan harus mampu menyediakan barang-barang atau jasa-jasa

kepada konsumen dalam kualitas yang baik dan pelayanan yang baik pula. Mampunya perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat tersebut, tidak terlepas dari kemampuan atau kualitas yang ada pada sumber daya manusia atau karyawan di perusahaan tersebut. Tuntutan akan kemampuan dan tanggung jawab pada setiap pribadi yang ada di setiap perusahaan menjadi semakin tinggi. Selain kualitas sumberdaya yang menentukan, komitmen organisasinya juga punya pengaruh dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu organisasi / instansi, maka perlu adanya motivasi agar pegawai mampu bekerja lebih baik, dan cara memotivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain gaji yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasinya yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138). Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi pegawai mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas unsur pimpinan adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan – tujuan organisasional.

Dengan adanya motivasi yang baik, maka akan berperan penting dalam meningkatkan gairah karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik, akan cenderung bekerja dengan baik pula. Hal ini karena karyawan tersebut memiliki dorongan yang membuat ia giat dalam bekerja sehingga akan memiliki kinerja yang bagus dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi.**

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu (Nawawi, 2006 dalam Reza, 2010). Motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berasal dari dalam diri manusia yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang.

Menurut Marihot TE. Hariandja (2007 ; 330), motivasi diartikan sebagai faktor - faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam usaha yang keras atau lemah.

Dapat disimpulkan, bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya karena kebutuhan, yang didasarkan pada kerangka acuan keberhasilan. Atau dengan kata lain, kesediaan, dorongan dan upaya seseorang yang mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2008 ; 148), motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu ;

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan perwujudan diri.

2.2. Kinerja

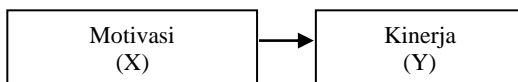
Kinerja merupakan hasil keseluruhan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas yang telah dilakukan seorang pegawai dalam mencapai apa yang menjadi tujuan suatu lembaga atau instansi. Selanjutnya Sedarmayanti (2007:369) menyatakan ada beberapa dimensi yang harus diikuti dalam penilaian kinerja yaitu ;

1. Quantity of work (banyaknya pekerjaan)
2. Quality of work (kualitas pekerjaan)
3. Job knowledge (pengetahuan tentang pekerjaan)
4. Creativeness (kreativitas)
5. Cooperation (kerjasama)
6. Dependability (dapat diandalkan)
7. Initiative (inisiatif)
8. Personal qualities (kualitas pribadi)

2.3. Kerangka Pemikiran

Dengan memperhatikan motivasi, diharapkan mampu meningkatkan kinerja. Kaitan antara motivasi dengan kinerja tersebut secara skematik dapat distrukturkan dalam kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



3. Metodologi

Adapun objek penelitian dari penelitian ini adalah PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi.

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi sebanyak 221 orang..

Untuk menentukan besarnya sampel yang akan dijadikan responden, peneliti mengacu pada pendapat Arikunto (2010). Arikunto dalam melakukan perhitungan ukuran sampel yang diperoleh menyatakan bahwa apabila populasi di bawah 100 maka diambil semuanya untuk dijadikan sampel. Tapi jika

populasi di atas 100 maka diambil 10-25%. Dalam hal ini populasi berjumlah 221 orang, maka sampel yang diambil 25% dari populasi. Sehingga sampel sebanyak 56 orang.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara penelitian dilapangan, yaitu data diperoleh dari para karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi dengan melakukan penyebaran kuesioner. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dengan cara mengadakan penelitian kepustakaan dan dokumen kepegawaian, dokumen kerja, dan dokumen lainnya yang berasal dari PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data, digunakan metode Penelitian Lapangan yaitu dengan menggunakan perangkat kuesioner terstruktur yang diajukan pada responden. Perangkat kuesioner yang disebar ditarik kembali dan dilakukan tabulasi tanggapan responden. Kemudian pengumpulan data juga dilakukan dengan penelitian kepustakaan dengan tujuan mengumpulkan data dan teori yang relevan.

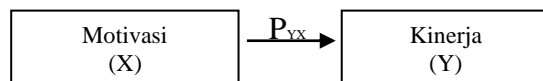
1. Tehnik Analisis Data

Dalam menganalisis dan menginterpretasikan data dan informasi dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan analisa statistik/ verifikatif.

1) Path Analysis

Untuk menjawab permasalahan menggunakan analisis jalur (Path Analysis) yang merupakan suatu metode pendekomposisi korelasi ke dalam bagian-bagian yang berbeda untuk menginterpretasikan suatu pengaruh/efek. Metode Path Analysis ini juga digunakan untuk menelaah hubungan antara model kausal yang dirumuskan atas dasar pertimbangan teoritis dan pengetahuan tertentu. Hubungan kausal selain didasarkan pada data, juga didasarkan pada pengetahuan, perumusan hipotesis dan analisis logis, sehingga dapat dikatakan *Path Analysis* ini dapat digunakan untuk menguji seperangkat hipotesis kausal serta untuk menafsirkan hubungan tersebut.

Gambar 2. Analisis Jalur



Untuk persamaan hubungan struktural diagram jalur diatas dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut :

1. Pengaruh X terhadap Y

- Pengaruh langsung

$$X \longrightarrow Y = P_{YX}. P_{YX}$$

2) Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel *eksogen* dan variabel *endogen*. Berdasarkan hasil pengujian uji t, maka akan diperoleh suatu hasil berupa **t hitung** yang akan dibandingkan dengan **t tabel**. Adapun rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan : t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi (r_{hitung})

n = Jumlah responden

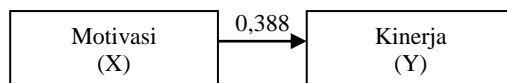
- Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak terdapat pengaruh secara parsial.
- Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti terdapat pengaruh secara parsial.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Analisis Jalur Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi

Dalam analisis ini, diperlukan nilai koefisien jalur Motivasi terhadap kinerja. Berikut koefisien keseluruhan jalur dalam penelitian ini :

Gambar 3. Koefisien Jalur



Berdasarkan pada gambar di atas, dapat kita lakukan perhitungan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja. Berikut adalah perhitungan pengaruhnya :

a. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja

$$\begin{aligned}
 X &\rightarrow Y = (PYX) (PYX) \\
 &= 0,388 \times 0,388 \\
 &= 0,1505 \\
 &= 15,05 \%
 \end{aligned}$$

2. Uji t

Berikut hasil pengujiannya :

Tabel 1. Nilai t Hitung dan t Tabel Motivasi terhadap Kinerja

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Kepuasan Kerja	2,927	1,67412	0,003

Sumber : Data diolah

Pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk motivasi sebesar 2,927, nilai t tabel sebesar 1,67412, dan nilai Signifikan di bawah 0,05 (0,003). Nilai t hitung > nilai t tabel (2,927 > 1,67412), maka motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 15,05%. Dan Motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi.

5.2. Saran

1. Motivasi yang ada memang baik, namun perlu ditingkatkan lagi sehingga memberikan efek yang sangat positif dalam bekerja.
2. Motivasi yang diberikan lebih variatif dan komunikatif lagi kedepannya. Hal ini agar karyawan tidak merasa jenuh.

6. Daftar Rujukan

- Faustiono Cardoso Gomes, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Gita, Sugiarti, 2012, Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai (studi pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang), Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG), Surabaya.
- Handoko, T. Hani, 1992, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hany, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPE, Yogyakarta.
- Handoko, T.H, 2008, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthan, Fred, 1997, Organizational Behavior, Third Edition, New York, Mc. Graw-Hill.
- Malayu Hasibuan, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Masrukhin dan Waridin, 2006, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 7, No. 2.
- Munawaroh, 2012, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuasin, Jurnal Ekonomi Bisnis, No. 2, Th. 16.
- Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani, 2013, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun, Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi, Volume 1, Nomor 1.
- Nainggolan, D.N., 2013, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Rumah Sakit Indrya Husada PTPN III Membang Muda Aek Kanopan Sumatera Utara, Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Riau.
- Nitisemito, Alex, S, 2000, Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed.3, Graha Indonesia, Jakarta.

- Nitisemito, Alex, S, 2006, Manajemen Personalialia, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009, Pengembangan Sumber Daya Manusia, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nurhasanah, Andi, 2010, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda, Jurnal EKSIS, Vol. 6 No. 1,
- Nur Indriantoro, 2002, Metodologi Penelitian Bisnis, BPEE, Yogyakarta.
- Prabu Mangkunegara, 2005, Perilaku dan Budaya Organisasi, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Randall S. Schuler dan Susan E. Jacson, 1990, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 6, terjemahan Yahya, Erlangga, Jakarta.
- Riansari, Titi; Achmad Sudiro dan Rofiaty, 2012, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk Cabang Malang), Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 10, Nomor 4.
- Sarwono, Jonathan, 2012, Analisis Path, Salemba Empat, Jakarta.
- Simamora, H, 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, P, 2005, Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Lembaga Penerboit FE UI, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung.
- Sofyandi, H, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sukarman, Budi, 2014, Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah, KINDAI Volume 10 Nomor 3, Juli – September 2014.
- Sulistiyani Ambar Teguh & Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Jakarta.
- Surya Dharma, 2005, Manajemen Kinerja, Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Suryani, 2002, Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan, Edisi II, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Veithzal, Rivai, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Zunaidah dan Aardi Novarandi Arif Budiman, 2014, Analisis Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Business Unit SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam), Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, Volume 12, Nomor 1.