
MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN GUDANG PT. X KOTA BATANG

Oleh

¹Putu fahriza dwila saputra, ²Dr. Christiana hari soetjningsih, ms.

^{1,2} Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

E-mail: ¹putufahriza@gmail.com

Article History:

Received: 02-12-2022

Revised: 15-12-2022

Accepted: 02-01-2023

Keywords:

Work motivation; Work Performance, employees.

Abstract: *This study aims to determine the relationship between work motivation and employee work performance at the warehouse employees of PT. X Batang city. Participants are employees of PT. X Batang city with a total of 40 people. Data collection uses a work motivation scale consisting of 26 items and a work productivity scale consisting of 21 items and both have met the requirements of good reliability. Data analysis using Pearson product moment correlation technique. The results of this study indicate a correlation coefficient of 0.866 with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$), meaning that there is a significant positive relationship between work motivation and work performance on employees of PT. X Batang city. The higher the work motivation, the higher the work performance, and conversely the lower the work motivation, the lower the work performance. Through this research is expected to help companies in an effort to increase work productivity, one of which is by maintaining and emphasizing work motivation so that employees at PT. X Batang city still has high employee work performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan berperan penting dalam mencapai tujuan, maka sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan perlu dimanfaatkan secara optimal. Sumber daya manusia tidak boleh diabaikan oleh perusahaan karena merupakan langkah awal untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas (Rini, 2010). Perusahaan untuk bekerja lebih efisien, efektif dan produktif, sumber daya manusia perusahaan harus dikelola secara profesional untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kebutuhan perusahaan, keseimbangan ini merupakan kunci terpenting bagi perkembangan perusahaan yang produktif dan natural. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis untuk keterampilan organisasi, motivasi, pengembangan dan manajemen (Hamali 2018).

Kinerja dapat dikatakan baik apabila kinerja optimal, yaitu suatu kegiatan yang memenuhi standar organisasi, dimana setiap karyawan dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, hal ini menghasilkan karyawan yang dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan dan dapat

mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tinggi juga total produktivitas perusahaan, (Darmasaputra dan Satiningsih, 2013).

Koopmans (2013) mendefinisikan kinerja sebagai pola perilaku dan tindakan dari para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja ini lebih menekankan pada pola perilaku dan tindakan karyawan dibandingkan dengan hasil dari perilaku itu sendiri. Hal ini berisi perilaku yang berada dibawah kontrol dari individu itu sendiri, kecuali perilaku tersebut dipengaruhi oleh lingkungannya

Setiap orang dipengaruhi oleh dorongan atau motivasi kerja baik di dalam maupun di luar Anora (1995). Motivasi internal dipengaruhi oleh hal-hal yang berkaitan dengan pemuasan kebutuhan primer dan sekunder, motivasi eksternal dipengaruhi oleh orang lain atau lingkungannya, motivasi eksternal dapat berupa penerimaan, pengakuan dan penghargaan terhadap orang lain. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal Hasibuan (2003). Untuk mencapai kinerja yang tinggi, diperlukan suatu pendekatan yang dapat memotivasi kerja karyawan, dengan mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan, maka dapat disusun strategi agar kinerja kerja dapat dipertahankan atau ditingkatkan Kaawoan, dkk (2017).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi berkaitan dengan kinerja karyawan dengan 5 karyawan bagian gudang PT. X kota Batang yang penulis lakukan pada hari Rabu, 28 Juli 2021. melihat fenomena yang terjadi pada pekerja gudang PT. Kota X Batang. Di sana, para pekerja gudang tidak memiliki kesempatan untuk naik pangkat dan tidak memiliki kesempatan untuk mendapatkan kenaikan gaji. Promosi dan gaji termasuk dalam variabel kinerja personel. Melihat terbatasnya kesempatan karyawan untuk berkembang di dalam perusahaan, peneliti tertarik untuk melihat tingkat kinerja karyawan gudang PT. X kota Batang. Berdasarkan dari fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah yang terkait dengan kinerja karyawan pada karyawan bagian gudang PT. X Kota Batang.

Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Abbas dkk (2011) perusahaan memahami bahwa kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam kemajuan perusahaan karena karyawanlah yang menggerakkan program-program yang dibuat. Jika kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja perusahaan juga ikut menurun. Di sisi lain Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya agar kinerja yang dihasilkan tetap stabil.

Penelitian sebelumnya memaparkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya penelitian Rahayu (2017), terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja pegawai, dengan asumsi semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Subyek penelitian ini adalah pegawai Bagian Administrasi dan Catatan Sipil PT Pupuk Iskandar Muda Aceh Utara, seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Octavianasari (2017), terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting, karena turunnya kinerja baik individu maupun kelompok dalam perusahaan dapat memberikan dampak yang signifikan bagi perusahaan. faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian Abduh (2021) Kinerja pegawai berperan sebagai salah satu faktor yang menentukan pencapaian tujuan apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Motivasi kerja dinilai

berpengaruh dalam pencapaian kinerja individu, Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini dapat dikatakan diterima karena didukung dari nilai signifikansi.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti penelitian yang serupa, namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat ukur yang berbeda dengan penelitian sebelumnya serta penelitian mengenai motivasi kerja dengan kepuasan kerja belum pernah dilakukan pada karyawan PT. X Kota Batang. Penelitian ini berjudul hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. X Kota Batang.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka penelitian ini akan mengaitkan motivasi kerja dengan kinerja kerja, sehingga rumusan masalahnya adalah apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja kerja karyawan PT X Kota Batang ? Hipotesis penelitian ini adalah "Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja kerja pada karyawan PT. X Kota Batang". Yang mana semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan maka semakin tinggi kinerja kerja dan sebaliknya apabila semakin rendah motivasi kerja pada karyawan maka semakin rendah kinerja kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain korelasional, variabel X (bebas) yaitu motivasi dan variabel Y (tergantung) yaitu kinerja kerja.

Motivasi kerja adalah motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan, motivasi kerja meliputi empat aspek yaitu: tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak.

Kinerja kerja adalah kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan individu untuk mencapai tujuan dalam organisasi, kinerja kerja meliputi tiga aspek yaitu: *Task Performance*, *Contextual Performance*, *Counterproductive Work Behavior*.

Penelitian ini dilakukan di PT. X Kota Batang, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan *Saturation sampling* atau sampel jenuh. Pada penelitian ini jumlah sampel dari karyawan bagian gudang PT. X Kota Batang berjumlah 40 orang.

Skala motivasi kerja yang disusun oleh Uno (2008) berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Uno (2008) yaitu tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak. Terdapat 27 item yang terbagi menjadi 15 item *favorable* dan 12 item *unfavorable*. Skala ini telah di modifikasi oleh penulis sesuai dengan lingkungan partisipan PT. X Kota Batang.

Skala kinerja kerja disusun oleh Koopmans (2013) berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Koopmans (2013) yaitu *Task Performance*, *Contextual Performance*, *Counterproductive Work Behavior*. Terdapat 21 item, yang disajikan dalam bentuk skala Likert. Skala ini telah dimodifikasi oleh penulis sesuai dengan lingkungan partisipan PT. X Kota Batang.

Dalam penyebaran prosedur online menggunakan Formulir Google di mana peserta membuka tautan umum, peserta diminta untuk menyelesaikan setiap skala pernyataan menggunakan widget peserta, setelah peserta menyelesaikan setiap skala pernyataan, dan

kuesioner dijawab. Di kembalikan kepada peneliti.

Analisis item menggunakan korelasi item yang disesuaikan dan total. Azwar (2017) menyatakan bahwa korelasi item-total yang telah mencapai nilai minimum $\geq 0,30$ mempunyai kekuatan diskriminatif yang memuaskan, itulah sebabnya para peneliti memilih kriteria ini dalam penelitian mereka. Analisis poin dilakukan dengan skala motivasi kerja dan skala kinerja kerja.

Skala motivasi kerja berjumlah 27 item yang terbagi menjadi 15 item *favorable* dan 12 item *unfavorable*. Pada tes pertama tes daya pembeda benda, 1 benda gagal dan 26 benda lainnya mempunyai daya pembeda yang baik. Selanjutnya dilakukan uji daya pembeda lagi tanpa item yang gagal lagi, sehingga terdapat 26 item untuk dianalisis dalam penelitian ini.

Skala kinerja kerja berjumlah 21 item yang terdiri dari 21 item. Pada pengujian pertama uji daya diskriminasi dengan tidak ada lagi item yang gugur, dengan demikian terdapat 21 item yang dapat dilakukan analisa dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa alat ukur motivasi kerja yang digunakan mempunyai koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,946. Serta alat ukur kinerja kerja yang digunakan mempunyai koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,944. Artinya alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja serta kinerja kerja dapat dikatakan dipercaya serta memenuhi syarat reliabilitas yang baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan 26 item yang valid, maka selanjutnya akan dibuat kategorisasi untuk menentukan tinggi rendahnya stres kerja pada karyawan bagian gudang PT. X Kota Batang. Dalam penelitian ini akan dibuat 4 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, rendah, dan sangat rendah.

Tabel 1.1
Pengukuran Variabel Motivasi Kerja

N o	Interval Skor	Kategori	F	%	Mean
1	<84,5 - ≤ 104	Sangat Tinggi	6	15%	65,55
2	<65 - ≤ 84,5	Tinggi	16	40%	
3	<45,5 - ≤ 65	Rendah	12	30%	
4	<26 - ≤ 45,5	Sangat Rendah	6	15%	
Jumlah			40	100%	

Min = 26 | Max = 104 | SD = 15,54

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat motivasi kerja karyawan bagian gudang PT. X Kota Batang. Pada kategori sangat rendah mendapatkan persentase sebesar 15%, kategori rendah sebesar 40%, kategori tinggi sebesar 30%, dan kategori sangat tinggi 15%. Dengan mean/rata-rata 46,32. Dari hasil mean yang diperoleh, dapat dikatakan bahwa tingkat motivasi kerja pada karyawan PT. X Kota Batang tergolong

tinggi.

Berdasarkan 21 data item yang valid, maka selanjutnya akan dibuat kategorisasi untuk menentukan tinggi rendahnya kinerja kerja. Dalam penelitian ini akan dibuat 4 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, rendah, dan sangat rendah

Tabel 1.2
Pengukuran Variabel kinerja kerja

N o	Interval Skor	Kategori	F	%	Mean
1	<68,25 - ≤ 84	Sangat Tinggi	12	30%	58,75
2	<52,5 - ≤ 68,25	Tinggi	17	43%	
3	<36,75 - ≤ 52,5	Rendah	7	17%	
4	<21 - ≤ 36,75	Sangat Rendah	4	10%	
Jumlah			40	100%	

Min = 21 | Max = 84 | SD = 13,63

Dari tabel diatas menunjukkan tingkat kinerja kerja di PT. X Kota Batang. Dari kategori sangat rendah mendapat persentase sebesar 10%, kategori rendah sebesar 17%, kategori tinggi sebesar 43%, dan kategori sangat tinggi sebesar 30%. Dengan mean/rata-rata yang diperoleh 53,8. Berdasarkan mean yang diperoleh, dapat dikatakan bahwa tingkat kinerja kerja karyawan bagian gudang PT. X Kota Batang tergolong tinggi

Tabel 1.3 Uji
Normalitas

	MK	KK
N	40	40
Test Statistic	.109	.110
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200	.142

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh hasil yang menunjukkan skala motivasi kerja (K-S-Z = 0,109, p = 0,200, p > 0,05) dan skala kinerja kerja K-S-Z = 0,110, p = 0,142, p > 0,05) Data tersebut diartikan bahwa variabel motivasi kerja dan kinerja kerja berdistribusi normal.

Tabel 1.4 Uji
Linearitas

Sum of Square s	D f	Mean Squar e	F	Sig.

	Deviation	10433.5 23	2 4	434.71 1	55.29 9	.000
MK*KK	From					
	Linearity	72.618	23	3.157	.402	.97 6

Hasil uji linearitas pada tabel 1.4 menunjukkan nilai signifikansi deviation from linearity 0,402 ($p > 0,05$). Artinya ada hubungan yang linear antara motivasi kerja dan kinerja kerja di PT. X Kota Batang.

Tabel 1.5 Uji Korelasi

	MK	KK
Motivasi Kerja * Correlation	1	.866**
Kinerja Kerja		
Coefficient		
Sig. (1-tailed)		.000
N	40	40

Dari hasil uji korelasi yang ditunjukkan pada tabel 1.5 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0.866 dengan signifikansi 0,000. ($p < 0,05$) Artinya motivasi kerja dan produktivitas kerja pada karyawan PT. X Kota Batang terdapat hubungan positif yang signifikan. Semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi kinerja kerja dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja semakin rendah kinerja kerja pada karyawan PT. X Kota Batang.

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian mengenai hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Kerja pada karyawan gudang PT X di kota Batang, hasil korelasi positif yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Kerja $r = 0,866$; ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi Kinerja Kerja begitu pula sebaliknya semakin rendah Motivasi Kerja maka akan semakin rendah Kinerja Kerja pada karyawan gudang PT X di kota Batang dengan demikian hipotesis yang diajukan peneliti diterima.

Koopmans, et al. (2014) mengemukakan bahwa kinerja (performance) karyawan adalah ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan, kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Mangkunegara (2000) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja personel merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan

untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih baik mengacu pada efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih baik dalam pelaksanaan berbagai tugas yang diberikan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan..

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahayu (2017) juga terdapat adanya hubungan positif yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, dengan asumsi semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian tata kelola dan kearsipan yang bekerja di PT Pupuk Iskandar Muda Aceh Utara.

Motivasi Kerja memberikan sumbangan sebesar 74,9% pada Kinerja karyawan. Kinerja pegawai yang tinggi bila didukung dengan motivasi yang tinggi. Motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik muncul ketika pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai dan arti bagi karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sinambela (2012) bahwa kinerja yang baik dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kompetensi dan motivasi kerja yang baik.

KESIMPULAN & SARAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif signifikan antara motivasi kerja dan kinerja kerja pada karyawan PT. X Kota Batang. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja pada karyawan PT. X Kota Batang. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah kinerja kerja pada karyawan PT. X Kota Batang.

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka peneliti menyarankan bagi karyawan, perusahaan dan peneliti selanjutnya. Pihak manajemen PT. X Kota Batang sebaiknya tetap memelihara Motivasi Kerja yang sudah berjalan dengan baik di dalam tersebut agar Kinerja Kerja karyawannya menjadi lebih baik, bagi karyawan PT. X Kota Batang Diharapkan karyawan gudang PT X di kota Batang dapat lebih menyadari tugas dan tanggung jawab dalam setiap peran yang dijalani, bagi peneliti selanjutnya hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan tambahan referensi untuk keperluan penelitian selanjutnya dan bisa juga melanjutkan penelitian ini dengan subjek yang sama untuk dikaitkan atau ditambahkan dengan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Albdour, Ali Abbas, 2012, Corporate Social Responsibility and employee Engagement in Jordan : Internasional journal of business and Management vol. 7 No.16 : Jordan
- [2] Anoraga, P. (1992). *Psikologi Kerja*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- [3] Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [4] Azwar, S. (2017). *Penyusunan skala psikologi edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [5] Darmasaputra, A., & Satiningsih. (2013). Hubungan antara Dukungan Sosial Teman Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jombang. *Jurnal Character*, 01(02), 1-6
- [6] Ekaningsih. (2012). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan persepsi lingkungan kerja sebagai variabel pemoderasi (studi pada satuan polisi pamomng praja Kota Surakarta). *Jurnal Sociocientia Kopertis Wilayah XI Kalimantan*, 4(1).
- [7] Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia : Strategi pengelolaan karyawan edisi 3*. Jakarta : PT. Buku Seru

- [8] Hamzah B. Uno. 2008. Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara
- [9] Hasibuan M. (2003). *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara
- [10] Hasibuan. M, SP. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- [11] Koopmans, L., et al. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 85-122.
- [12] Mangkunegara, A.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Cetakan Ke2, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2013). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan teori dan aplikasi*. Jakarta: EGC.
- [13] Octavianasari, P., Psi, D. O., & Psi, A. D. O. (2017). *Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- [14] Putri, N. O., Abduh, T., & Remmang, H. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar. *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*.
- [15] Rahayu, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal Kreatif*, 5(1), 18-29.
- [16] Sinambella, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta : Graha Ilmu