



Pengaruh Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Sarana Tani Pratama Jembrana, Bali

Hajratul Aswah^{1*}, Karma², Abdullah³

^{1,2,3} Politeknik Pertanian Negeri Pangkajene Kepulauan, Indonesia

Alamat: Jalan Poros Makassar - Parepare Km. 83, Mandalle, Pangkep, Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan, Sulawesi Selatan 90761

Korespondensi penulis: aswah156@gmail.com

ABSTRACT: This research aims to determine the effect of motivation in improving the quality of employee performance at PT. Sarana Tani Pratama, a company engaged in fish canning, fish flouring, fish oil and cold storage. This research was conducted to explore the extent to which motivation can influence employee performance, in this case the fish canning industry. The background of this research is based on human resources which is one of the factors that greatly influences the level of performance quality. This research method uses a quantitative approach with data collection techniques using a questionnaire whose reliability and validity have been tested. The sample in this study consisted of 20 respondents.

Keywords: Motivation, Employee Performance, Fish Canning, Fish Buoyancy, Fish Oil, Cold Storage

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan di PT. Sarana Tani Pratama, sebuah Perusahaan yang bergerak dalam bidang pengalengan ikan, penepungan ikan, minyak ikan dan cold storage. Penelitan ini dilakukan untuk mengeksplorasi sejauh mana motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal ini industry pengalengan ikan. Latar belakang penelitian ini didasari oleh sumber daya manusia yang menjadi salah satu factor yang sangat berpengaruh terhadap Tingkat kualitas kinerja. Metode penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji reabilitas dan validitasnya. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 20 responden.

Kata kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan, Pengalengan Ikan, Penepungan Ikan, Minyak Ikan, Cold Storage

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi (Hasibuan, 2005). Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola semua sumber daya yang ada dalam organisasi sehingga menjadi bermanfaat. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. (Alimuddin, 2002).

Menurut Arquisola, M. J., dan A.S.U Walid (2019). dalam (yudhayana, 2012) Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan kerja. Satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa dan karsa. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Betapapun bagusnya

tujuan perusahaan dan rencana organisasi, agaknya hanya akan sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan apalagi jika ditelantarkan.

Menurut Falah, A. M., dan Ayuningtias, H. G. (2020). Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Falah & Ayuningtias, 2020) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kemampuan dan pengalaman masa lalu. Bentuk-bentuk motivasi yang selama ini dapat diberikan diantaranya adalah memberikan gaji yang layak, jaminan kesehatan, tunjangan dan kondisi kerja yang kondusif, promosi dan kesempatan berkembang untuk karyawan yang berprestasi serta penghargaan atas kinerjanya yang baik. Penentuan bentuk motivasi kerja merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda.

(Mangkunegara, 2012) dalam (wicaksana 2016, n.d.) Motivasi merupakan suatu dorongan kepada karyawan untuk dapat bekerja giat dan lebih jujur tanpa adanya unsur paksaan. orang mau bekerja karena ada dorongan / motivasi yang datang dari dalam diri maupun dari luar orang tersebut. seorang pimpinan selalu berupaya mencapai cara yang tepat untuk memberikan motivasi kepada karyawannya.

PT. Sarana Tani Pratama, Kabupaten Jember sebuah usaha yang bergerak di bidang pengalengan ikan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pengalengan ikan, dibutuhkan karyawan yang handal dan mempunyai kinerja tinggi sehingga tanggap terhadap setiap kebutuhan yang muncul. Perusahaan pengalengan ikan sangat berpengaruh pada jumlah karyawan, Semakin besar atau banyak jumlah karyawan hasil produksi yang dihasilkan akan semakin banyak. Tingkat kecepatan dalam bekerja berpengaruh sangat besar pada hasil produksi.

Hodges dan Luthans dalam Handoko dkk (2005) menyatakan bahwa Motivasi kerja merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan, insentif. Menurut Luthans yang dikutip oleh Setiati dalam (handoko, 2005) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses dasar yang dimulai dengan adanya suatu kebutuhan (needs). (Jayusman & Khotimah, 2012)

Jayusman, H., & Khotimah, S. (2012). Keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan tergantung dari perilaku karyawan untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi harus memperlakukan karyawan secara manusiawi yaitu dengan menyediakan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, menyediakan sarana yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan dan keamanan.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk memahami variabel mana yang mempengaruhi (variabel independen) dan variabel mana yang merupakan akibat (variabel dependen) pada fenomena tertentu dan untuk menentukan sifat hubungan antara variabel independen dan pengaruh yang akan diperkirakan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang . Dengan sampel 20 orang berdasarkan pada teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah random sampling. Lokasi penelitian ini pada PT. Sarana Tani Pratama

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dalam objek dalam penelitian sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan. Kuesioner tersebut merupakan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini dan berupa daftar pertanyaan yang telah ditentukan.

Teknik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu Motivasi (X) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y) yaitu dengan rumus regresi linear sederhana.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memahami dan menganalisis Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan kualitas Kinerja Karyawan di PT. Sarana Tani Pratama, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengalengan ikan. Hasil analisis menyajikan pemahaman mendalam tentang hubungan antara variabel motivasi dan kinerja karyawan, memberikan pandangan yang berharga baik untuk industri ini maupun untuk penelitian lanjutan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Dari hasil analisis uji validitas diketahui Variable X dan Y r hitung lebih besar dari r table artinya semua variable X dan Y dikatakan valid. Kemudian pada hasil analisis uji

reliable dapat disimpulkan variable X dan Y memiliki nilai cronboch alpha $0,960 >$ dari nilai koefisien reabilitas $0,60$ yang artinya reable. Pada pegujian normalitas nilai signifikan variable X dan Y senilai $0,478$ dan $0,302 >$ dari $0,05$ yang artinya bahwa nilai tersebut berdistribusi normal

- a. Dari hasil analisis uji t diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t sebesar $3,630$ dan nilai t tabel $1,734$. Nilai t table ini diperoleh dari t table dengan $df = N - 2$ dimana N adalah jumlah responden. Dan pada hasil diatas diketahui nilai signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Tani Pratama. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi Motivasi maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Tani Pratama. Dengan demikian, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
- b. Konstanta sebesar $38,110$ artinya jika motivasi kerja (X) nilainya adalah 0 , maka kinerja karyawan (Y) nilainya positif yaitu sebesar $38,110$ Koefisien regresi variabel kinerja karyawan sebesar $0,473$ artinya jika motivasi kerja (X) mengalami kenaikan 1 , maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar $0,473$ atau $47,3\%$. Koefisien bersifat positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel motivasi kerja (X) dan Variabel kinerja karyawan (Y), semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa dalam melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan pimpinan harus selalu memberikan motivasi kepada karyawan agar dengan selalu memberikan motivasi karyawan akan merasa terdorong dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan lebih berkualitas dan tentunya kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas diperoleh hasil bahwa variabel motivasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Pada PT. Sarana Tani Pratama.

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti berpendapat bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka motivasi kerja merupakan salah satu hal yang harus terus dilakukan oleh pimpinan perusahaan/organisasi/instansi dalam hal ini PT. Sarana Tani Pratama dengan selalu memberikan motivasi karyawan akan selalu merasakan kenyamanan dalam bekerja serta selalu mendapatkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, hal inilah yang akan mendorong peningkatan kualitas kinerja

karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aparicio Guterres et,all yang menyatakan Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara bersama-sama sebesar 73,5 persen sementara sisanya 26,5 persen dijelaskan oleh variabel lain.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Tani Pratama. Dalam pengembangan teori, perlu adanya penelitian lanjutan baik dalam rangka pengembangan penelitian dan membandingkan hasil penelitian ini dengan penelitian selanjutnya.

Bagi instansi, perlu secara aktif pemberian motivasi dari pimpinan kepada karyawan agar supaya dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya karyawan terdorong dan lebih semangat sehingga dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dan seiring dengan peningkatan kualitas hasil pekerjaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Abbas dan Yaqoob, 2009, Effect of Leadership Development on Employee Perfrmance in Pakistan, Pakistan Economic and Social Review, Volume 47, No. 2 (Winter 2009)
- Arquisola, M. J., & Walid Ahlisa, S. U. (2019). Do Learning and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland's Theory of Motivation to FMCG Industries. *FIRM Journal of Management Studies*, 4(2), 160. <https://doi.org/10.33021/firm.v4i2.780> (yudhayana,2012)
- Asman, A. (2021). Sumber Data, Populasi dan Sampel Penelitian Hukum Islam. *Institut Agama Islam (AIA) Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas*, 15.
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990–1001. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.417>
- Jayusman, H., & Khotimah, S. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin barat. *Spread*, 2(2),139. <http://journal.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/index.php/jibk/article/view/89>
- Karyanto, P. (2010). *Seminar Nasional Pendidikan Biologi FKIP UNS 2010 Seminar Nasional Pendidikan Biologi FKIP UNS 2010* 245. 244–251.
- Katamso, B., & Minor, S. (2018). *No Title*.

- Kinerja, A., Negeri, P., Di, S., Walikota, K., Bagian, D., Si, P. S., Negara, J. A., Ekonomi, F., Ilmu, D. A. N., Islam, U., Sultan, N., & Kasim, S. (2012). Dirga pratama. *Mangkunegara (2004: 67), PRATAMA*.
- Maulana, F. H., Hamid, D., & Mayoan, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1), 1–8.
- Mulyadi, M. (2013). Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 15(1), 128. <https://doi.org/10.31445/jskm.2011.150106>
- Pradana, M., & Reventiary, A. (2016). Pengaruh Atribut Produk Pengaruh Atribut Produk Terhadap Customade Keputusan (Studi Di Pembelian Sepatu Merek Merek Dagang Customade Indonesia). *Jurnal Manajemen*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.26460/jm.v6i1.196>
- Pujihastuti. (2010). Isti Pujihastuti Abstract. *Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian*, 2(1), 43–56.
- Rosdianto, S. D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Telkomsel Cabang Tembilahan. *Jurnal Analisis Manajemen*, 3(2), 32–42.
- Santosa, S., & Luthfiyyah, P. P. (2020). Pengaruh Komunikasi Pemasaran terhadap Loyalitas Pelanggan di Gamefield Hongkong Limited. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran*, 10(1), 1–7.
- Suci, W., Pendidikan, J., & Islam, A. (2020). *PENGARUH MEDIA PEMBELAJARAN TERHADAP HASIL BELAJAR AL-ISLAM DI SMA ((MUHAMMADIYAH 1 GISTING KABUPATEN TANGGAMUS TAHUN PELAJARAN 2019 / 2020*.
- Suherman, Y., & Yadewani, D. (2019). Aplikasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan. *J-Click*, 6(2), 201–207. <http://ejurnal.jayanusa.ac.id/index.php/J-Click/article/view/105>
- Supardi, S. (1993). Populasi dan Sampel Penelitian. *Unisia*, 13(17), 100–108. <https://doi.org/10.20885/unisia.vol13.iss17.art13>
- Susanti, R. (2019). Sampling Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 16, 187–208. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.543>
- V. J. Caiozzo, F. Haddad, S. Lee, M. Baker, W. P. and K. M. B., Burkhardt, H., Ph, R. O., Vogiatzis, G., Hernández, C., Priese, L., Harker, M., O’Leary, P., Geometry, R., Analysis, G., Amato, G., Ciampi, L., Falchi, F., Gennaro, C., Ricci, E., Rota, S., Snoek, C., Lanz, O., Goos, G., ... Einschub, M. (2019). No Title. *Society*, 2(1), 1–19. http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-84865607390&partnerID=tZOtx3y1%0Ahttp://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=2LIMMD9FVXkC&oi=fnd&pg=PR5&dq=Principles+of+Digital+Image+Processing+fundamental+techniques&ots=HjrHeuS_
- Wicaksana, A. (2016). et.a; Title. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>, 11–26.

Wijayanto, A. (2019). *Analisis Regresi Linear Sederhana*. 2449(Table 1), 10–13.

Yoesana, U. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 1(1), 13–27.

Zhang, H. M., Peh, L. S., & Wang, Y. H. (2014). Servo motor control system and method of auto-detection of types of servo motors. *Applied Mechanics and Materials*, 496–500(1), 1510–1515.

<https://doi.org/10.4028/www.scientific.net/AMM.496-500.1510>