

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember

The relationship between work motivation and employee performance at Pt Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember

Aura Intan Zarkasyi Maulana

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: Aura.19047@mhs.unesa.ac.id

Hermien Laksmiwati

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: hermienlaksmiwati@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan yakni melihat seberapa besar hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan. Dalam penelitian ini populasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Kebun Ajong Gayasan Jember sebanyak 83. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel total sampling, yang juga dikenal sebagai sensus yang berarti metode pengambilan sampel di mana semua anggota populasi relevan diambil sebagai sampel yang berjumlah 83. Teknik pengumpulan data menggunakan skala alat ukur berdasarkan aspek Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Teknik analisis data penelitian ini teknik korelasi pearson product moment yang dibantu dengan aplikasi SPSS versi 29,0 for windows, pada uji hipotesis menunjukkan nilai korelasi 0,666 yang bertaraf signifikansi $p= 0,00 < 0,05$. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan keterikatan tinggi yang memiliki korelasi positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.


Kata kunci : *Motivasi kerja, Kinerja karyawan.*

Abstract

This study has a goal, namely to see how big the relationship between Work Motivation and Performance of Employees at PT. Nusantara Plantation X Ajong Gayasan Plantation. In this study the population of employees at PT. Perkebunan Nusantara Kebun Ajong Gayasan Jember as many as 83. The sampling technique uses the total sampling technique, which is also known as census which means the sampling method in which all relevant members of the population or unit are taken as a sample of 83 employees. Data collection techniques use a measuring instrument scale based on aspects of Work Motivation and Employees. The data analysis technique in this study was the Pearson product moment correlation technique, which was assisted by the SPSS version 29.0 for windows application. The hypothesis test showed a correlation value of 0.666 with a significance level

of $p = 0.00 < 0.05$. The results of this study indicate that there is a significant relationship with high engagement which has a positive correlation between work motivation and employee performance.

Key word : *work motivation, Employee performance*

<p>Article History</p> <p>Submitted : 08-07-2023</p> <p>Final Revised : 09-07-2023</p> <p>Accepted : 09-07-2023</p>	 <p><i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i></p> <p><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>
---	--

Sebuah perusahaan tentunya dituntut agar dapat mengelola perusahaannya dengan baik untuk mencapai sebuah keberhasilan. Sebuah perusahaan tentu membutuhkan sumber daya manusia yang tentunya memiliki kualitas baik untuk tercapainya target yang di inginkan. Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia adalah hal yang sangat krusial dan wajib dimiliki agar dapat mencapai tujuan sebuah organisasi maupun perusahaan (Hutajulu dan Supriyanto, 2013).

Dalam mencapai tujuan, karyawan dituntut untuk memiliki produktivitas yang berkualitas. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang potensial dalam sebuah perusahaan, memiliki kontribusi besar bagi berkembangnya sebuah perusahaan. Malayu S.P Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa Kinerja (prestasi kerja) merupakan hal yang tercapai pada saat mereka menjalankan tugasnya sesuai ketentuan dan tanggung jawab setiap karyawannya. Dengan demikian untuk menciptakan kinerja yang berkualitas tinggi dibutuhkan daya pendorong atau daya penggerak yang disebut dengan Motivasi.

Motivasi yaitu aspek psikologi yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan. Motivasi sangat besar pengaruhnya terhadap baik buruknya kinerja seseorang. Adapun motivasi sendiri terdapat 2 jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang timbul dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat dari pekerjaan yang dilaksanakannya (Nawawi,2011). Contoh dari motivasi intrinsik adalah : kemauan yang kuat untuk menunjukkan potensi diri sehingga tercapai sebuah prestasi, rasa tanggung jawab untuk andil memajukan perusahaan dengan memaksimalkan potensi diri demi kemajuan perusahaan. Maka dari itu besar kecil nya sebuah motivasi seseorang sangat besar pengaruhnya terhadap seberapa besar keberhasilan seseorang untuk mencapai sebuah tujuan., sebagaimana menurut Singgih D. Gunarsa, (2008:50) motivasi intrinsik adalah merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang, semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan. Dan Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Nawawi,2001), contoh dari motivasi ekstrinsik adalah Gaji, tunjangan, promosi jabatan. Merujuk dari kedua jenis motivasi tersebut maka bisa disimpulkan bahwa tumbuhnya sebuah motivasi bukan saja menjadi tuntutan pribadi karyawan akan tetapi perusahaan juga memiliki andil besar untuk menumbuhkan motivasi para karyawannya, maka dari itu sangat penting bagi perusahaan memberikan motivasi pada karyawan sebagai bentuk dorongan dalam melaksanakan tujuan pada sebuah organisasi (Subagio, 2015).

Menurut Adella (2007) Motivasi kerja adalah sebuah keinginan yang timbul pada seorang pekerja, baik itu yang muncul dari dalam dirinya sendiri atau dorongan dari luar untuk memenuhi tanggung jawab agar tercapainya sebuah tujuan. Motivasi kerja merupakan situasi yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan kegiatan yang telah diberikan oleh seseorang dan dapat menyelesaikan sesuai dengan apa yang ingin dicapai (Noor, dalam Jufrizen dan Sitorus 2021). motivasi yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja yang berkualitas dan akan memberikan hasil yang maksimal, hal tersebut dapat menguntungkan bagi sebuah perusahaan.

Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja individu sesuai dengan yang diinginkan oleh sebuah perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang kinerjanya tinggi akan berkontribusi besar terhadap perusahaan dalam mencapai tujuannya. Motivasi sendiri terbentuk oleh sikap seorang pekerja pada saat mengatasi tugas yang dilakukan dalam perusahaan dengan kondisi apapun (Agustina, 2020). Kinerja karyawan dapat ditinjau berdasarkan standar yang berlaku di perusahaan tersebut. Berdasarkan teori Setiyati dan Hikmawati (2019) bahwa motivasi kerja dapat menghasilkan kinerja maksimal apabila penerapan dan konsep manajemennya tepat, dari teori tersebut perusahaan juga memiliki kontribusi besar terhadap terbentuknya kinerja karyawan yang berkualitas. Perusahaan dituntut untuk melakukan pengawasan atau melakukan kontrol terhadap naik turunnya kinerja karyawannya. Karena pengawasan terhadap kinerja karyawan sangat menunjang untuk memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan pesaingnya. Menurut Garaika (2020) untuk mengukur kinerja karyawan dibutuhkan seorang pengawas yang bertugas untuk menilai kinerja masing-masing karyawan yang dinilai berdasarkan pada tujuan suatu perusahaan. Namun dalam hal ini, perusahaan tidak cukup hanya melakukan kontrol dan pengawasan saja, akan tetapi perusahaan juga dituntut untuk mengerti akan kebutuhan karyawan, apabila perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawannya maka karyawan akan termotivasi melakukan pekerjaan secara konsisten sehingga tercapailah hasil kerja yang maksimal. Sebagaimana teori Jufrizen dan Sitorus (2021) bahwa motivasi kerja merupakan dorongan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dapat mencapai semua tujuan yang diinginkan.

Motivasi kerja dapat terbentuk karena adanya dorongan dari berbagai kebutuhan pokok manusia, yang mana kebutuhan manusia itu tidak akan pernah ada habisnya, saat kebutuhan pertama terpenuhi maka akan muncul kebutuhan yang kedua dan seterusnya. Tingkatan kebutuhan yang dimaksud antara lain; yang pertama, kebutuhan fisiologi yang meliputi kebutuhan pokok, misal kebutuhan makanan dan minum, tempat tinggal dan lain sebagainya. Kebutuhan kedua adalah kebutuhan rasa aman yang akan timbul apabila kebutuhan sebelumnya atau kebutuhan pokok dapat dipenuhi, contohnya jaminan rasa aman seperti asuransi, kompensasi (insentif). Sebagaimana teori Sinaga dan Hidayat (2020) yakni dengan memberikan kompensasi sebagai timbal balik yang didapat oleh karyawan dengan tujuan penghargaan pengganti jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. dan kebutuhan yang ketiga adalah kebutuhan sosial. Bahwa manusia memiliki kebutuhan dasar untuk hidup bersosialisasi dipenuhinya kasih sayang baik memberi atau menerima (Risky et al, 2019).

Pada kali ini peneliti menjadikan PT Perkebunan Nusantara X sebagai obyek penelitian perihal hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. PT Perkebunan Nusantara X (Persero) merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang agroindustri yang memanfaatkan hasil pertanian (tembakau) sebagai bahan baku cerutu untuk memenuhi kebutuhan pasar dunia, 100% hasil tembakau PTPN X diekspor, yang mana kualitas tembakau menentukan harga atau nilai dari tembakau tersebut. Oleh karenanya agar diterima oleh pasar dunia, PTPN X harus menjaga kualitas dari hasil produksi, kualitas tembakau yang dibedakan menjadi 3 yaitu dekblad, omblad dan filler. Untuk pembalut luar cerutu

menggunakan tembakau dekblad, sementara untuk omblad digunakan sebagai pembungkus dilapisan kedua dan tembakau filler digunakan sebagai pengisi cerutu (Soni et al, 2014).

Proses produksi dan penjualan tembakau PTPN X tidak selalu mengalami kestabilan, naik turunnya produksi sangat besar pengaruhnya terhadap penjualan di pasar dunia. Penyebab dari ketidakstabilan dari produksi dan penjualan itu dipengaruhi oleh faktor cuaca dan faktor SDM. Sebagaimana yang pernah terjadi pada tahun 2020 PTPN X mampu mencapai mutu dekblad dengan penjualan yang lumayan tinggi, lalu pada tahun 2021-2022 PTPN X mengalami penurunan produksi dan penjualan, sehingga tidak mampu mencapai target RKAP yang telah ditentukan. Seperti pada tabel berikut:

Tabel 1. Produksi Komoditas PTPN X

Tahun	2020		2021		2022	
Komoditas	RKAP	Real	RKAP	Real	RKAP	Real
	19.819	20.215	19.520	17.345	19.120	15.782

Keterangan: Real = jumlah produksi komoditas yang sebenarnya, RKAP = jumlah produksi komoditas pada rancang kerja anggaran perusahaan.

Berdasarkan data produksi komoditas pada tahun 2020-2022 yang peneliti dapatkan melalui personalia PTPN X Kebun Ajong Gayasan. Penurunan tersebut yang pasti menyebabkan perusahaan mengalami kerugian yang tidak sedikit. Apabila teridentifikasi penurunan tersebut disebabkan oleh faktor SDM, maka saatnya bagi perusahaan mengevaluasi kinerja karyawannya, yang bisa jadi penyebabnya adalah mudurnya motivasi kerja.

Dan Salah satu tolak ukur kualitas kinerja karyawan dapat dilihat dari presentase kehadiran karyawan PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember pada tahun 2022 yang terdapat pada table berikut:

Tabel 2. Data Presensi Karyawan PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember

Bulan	Hadir			Tidak Hadir			
	DT	PC	DTPC	CUTI	IJIN	SKT	TK
Januari	49	35	14	2	6	2	3
Februari	44	40	20	1	1	8	4
Maret	32	29	21	3	2	3	6
April	40	34	18	0	6	3	5
Mei	39	29	10	1	10	5	2
Juni	39	25	11	3	11	4	2
Juli	44	46	25	2	5	7	4

Agustus	38	19	15	1	5	7	4
September	32	25	11	0	4	5	2
Oktober	18	31	5	0	10	5	3
Nopember	19	29	4	1	2	2	2
Desember	17	12	3	2	4	1	5

Keterangan :

Jumlah karyawan sebanyak 83 Terdiri dari 53 Pria dan 30 Wanita

DT : Datang Terlambat

PC : Pulang Cepat

DTPC : Datang Terlambat Pulang Cepat

SKT : Sakit

TK : Tanpa Keterangan

Berdasarkan rekap daftar hadir karyawan PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember pada tabel diatas dapat terlihat jumlah karyawan yang tidak hadir setiap bulannya dengan alasan cuti, ijin, sakit, bahkan terdapat karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan apapun. Dan yang perlu mendapat perhatian lebih besar adalah karyawan yang datang terlambat dan juga pulang lebih awal yang mana hal tersebut tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan, yaitu dimulai pada pukul 07.30 WIB dan berakhir pada pukul 16.00 WIB. Hal ini dapat menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berakibat pada menurunnya kualitas kinerja karyawan. Kepatuhan karyawan terhadap jadwal atau jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan sehingga sangat berpengaruh besar terhadap produktivitas perusahaan.

Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember dilihat dari hasil penilaian kinerja tahun 2021-2022 :

Tabel 3. hasil penilaian kinerja PTPN X 2021-2022

Perilaku Kerja	2021			2022		
	Bobot (%)	Nilai capaian	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai capaian	Bobot (%)
Tanggung jawab	10	72	7,2	10	60	6
Kerjasama	10	72	7,2	10	60	6
Kepemimpinan	10	75	7,5	10	75	7,5
Hasil Kerja	10	70	7	10	65	6,5

Kualitas kerja	10	70	14	20	70	14
Kuantitas kerja	10	80	16	20	70	14
Keterampilan kerja	10	80	16	20	80	16
Jumlah	100		74,9	100		70

Melihat tabel hasil penilaian kerja pada tahun 2021-2022 yang peneliti dapatkan melalui PTPN X tersebut diatas, kinerja karyawan pada tahun 2021-2022 mengalami penurunan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Seperti teori yang dikatakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2012) yang mengemukakan bahwa Kinerja (prestasi kerja) merupakan hal yang tercapai pada saat mereka menjalankan tugasnya sesuai ketentuan dan tanggung jawab setiap karyawannya. Dengan demikian untuk menciptakan kinerja yang berkualitas tinggi dibutuhkan daya pendorong atau daya penggerak yang disebut dengan Motivasi.

Kondisi tersebut menjadi perhatian khusus perusahaan untuk secepatnya dilakukan evaluasi terhadap kinerja karyawannya dikarenakan dalam mencapai target yang diharapkan sangat membutuhkan kualitas kinerja karyawan yang baik. Dan untuk menciptakan kinerja yang optimal dari seluruh karyawannya, perusahaan tidak bisa hanya menuntut karyawan untuk berkinerja dengan baik namun disisi lain perusahaan diwajibkan memberikan kompensasi ataupun hak karyawan secara proporsional. Pemenuhan kebutuhan baik dalam bidang materi maupun non materi sebagai bentuk kompensasi atas kinerja yang dilakukan karyawan layak untuk mendapat perhatian, karena rendahnya kinerja karyawan menandakan ketidakstabilan perusahaan. Dan salah satu faktor yang menjadi motivasi kerja karyawan adalah kompensasi dalam bentuk gaji seperti yang dikatakan oleh Hasibuan (2011), bahwa kompensasi adalah biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk karyawan dengan maksud membalas jasa yang sudah karyawan berikan kepada perusahaan.

Adapun di PTPN X yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), memiliki standar gaji berdasarkan golongan jabatan. Standar golongan gaji ini memiliki kelemahan bahwa kedisiplinan seorang karyawan tidak mempengaruhi kompensasi gaji yang didapatkan, sehingga peneliti berasumsi bahwa karyawan yang tidak disiplin dalam hal kehadiran maupun tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya, berpikir bahwa karyawan tetap mendapatkan gaji berdasarkan golongannya. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji tidak cukup kuat memotivasi karyawan untuk berkinerja dengan baik.

Berdasarkan permasalahan yang sudah disampaikan oleh peneliti tersebut diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam yang dengan judul “Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember”.

Metode

Jenis penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif asosiatif bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel ataupun lebih (Sugiyono, 2013). Jenis penelitian ini digunakan oleh penulis dikarenakan pada penelitian ini berupaya mencari hubungan antara kedua variabel Populasi penelitian merupakan sekelompok unsur atau elemen yang dijadikan objek untuk penelitian. Pada umumnya populasi dapat diartikan kumpulan data yang mengidentifikasi sebuah fenomena. Populasi pada penelitian ini

ialah seluruh karyawan yang ada di PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember dimana berjumlah 83 orang.

Pada penelitian ini menggunakan kuisioner (angket). Untuk kuisioner menggunakan bentuk check list, guna membantu responden yang ada pada PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember untuk mempermudah responden mengisi dan menjawab kuisioner tersebut, responden hanya perlu memberi tanda check pada kolom yang telah disediakan di kuisioner sehingga lebih efisien. Kuisioner yang ada pada penelitian ini terdiri dari 2 buah kuisioner, kuisioner yang pertama digunakan untuk mendapatkan data mengenai motivasi kerja (variabel X) dan kuisioner kedua untuk mendapatkan data mengenai kinerja pegawai (variabel Y). Keduanya diberikan kepada karyawan yang ada di PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. (Sugiyono, 2013).

Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Teknik analisis data pertama adalah uji normalitas ini bertujuan untuk menguji distribusi menggunakan statistik parametrik bersifat normal atau tidak pada variabel independen dan juga variabel dependen (Sujarweni, 2018). Teknik analisis kedua adalah Uji hipotesis bertujuan agar dapat mengetahui signifikansi dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Metode yang digunakan dalam uji ini adalah korelasi pearson product moment yang memiliki fungsi utama yaitu kita dapat mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel satu dan variabel lain.

Hasil

Hasil penelitian yang disajikan adalah uji asumsi dan uji hipotesis. Hasil pengolahan data penelitian disajikan sebagai berikut:

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data untuk dapat mengetahui normal atau tidaknya residual distribusi. Pada penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Jika data menunjukkan lebih dari 0,05 maka nilai residual dikatakan berdistribusi normal. Pada tabel 4.3 ini dapat dilihat hasil dari normal atau tidaknya nilai residual distribusi dengan menggunakan SPSS 29 dibawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58888747
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.067
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^{c,d}

Tabel diatas menunjukkan uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal dikarenakan nilai signifikasinya sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05.

2. Hasil Uji Hipotesis

Setelah melakukan penghitungan uji asumsi variabel terpenuhi, Selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis, dengan tujuan untuk mengetahui keberadaan hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Pada penelitian ini uji hipotesis dilakukan dengan teknik korelasi pearson jika nilai pengujian korelasi pearson kurang dari 0,05 maka hipotesis diterima, begitu pula sebaliknya. Berikut Korelasi Pearson yang dibantu program SPSS. Hasil dari uji hipotesis yang dilakukan, adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

		Motivasi	Kinerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.666**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	83	83
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	83	83

Berdasarkan hasil pengujian diatas didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya kurang dari 0,05 yang berarti, hipotesis penelitian diterima yaitu adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X. Selanjutnya, didapatkan juga nilai korelasi pearson pada uji diatas 0,666 yang dikaitkan dengan tabel 3.8 yang artinya hubungan dengan keterikatan tinggi yang memiliki korelasi positif dan kedua variabel bergerak dalam arah yang sama. Maka dari itu, apabila motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan yang ada pada PT. Perkebunan nusantara X juga akan meningkat.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan agar dapat diketahui bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan yang ada di PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. Penelitian ini melibatkan 83 karyawan dengan usia sampel terbanyak adalah 21 – 30 Tahun (50.6%) dan pekerja perempuan (67.5%) lebih banyak daripada laki-laki (32.5%). Disamping, sampel karyawan yang ada di PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember mempunyai riwayat pendidikan terakhir terbanyak lulusan Sarjana sebanyak 48 orang (57.8%) disusul lulusan tertinggi Pascasarjana/S3 sebanyak 20 orang (24.1%).

Berangkat dari motivasi kerja yang sama, dengan pencapaian tujuan yang sama, kualitas sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat besar dipengaruhi oleh faktor tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan juga usia (Hasibuan, 2011). Melihat usia karyawan yang ada di PTPN X, peneliti menilai mereka adalah sumber daya manusia yang tinggi produktivitasnya, sebagaimana Badan Pusat Statistik Penduduk usia produktif yaitu usia 15-64 tahun. Seperti yang dikatakan oleh Amron (2010) bahwa tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat.

Dilihat juga dari tingkat pendidikan, sumber daya manusia di PTPN X adalah SDM yang berpendidikan tinggi, yang mana pendidikan sangat berpengaruh besar pada pola pikir dan bertindak, artinya semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin tinggi pula tingkat produktivitas seseorang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pitriyanidan

Halim (2019) bahwa latar belakang pendidikan adalah sejarah seseorang dalam menempuh pendidikan yang sudah selesai dijalani. Apabila seseorang memiliki latar belakang pendidikan yang baik maka wawasan dan pengetahuan yang dimiliki juga akan semakin baik. Dalam sebuah perusahaan, untuk mencapai sebuah tujuan, tidak cukup hanya dengan mengandalkan faktor pendidikan yang tinggi saja, namun dibutuhkan juga motivasi yang kuat untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hasil hipotesis menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan program SPSS menunjukkan jika pada penelitian ini terdapat adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi $p=0.00 < (0.05)$. Dari hasil itu dapat diketahui bahwa hasil menunjukkan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti dapat diterima, yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini menunjukkan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi 0.666 yang berarti pada kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang kuat dan juga dapat dikatakan bahwa dengan uji ini menghasilkan nilai korelasi yang positif dan memiliki hubungan yang searah. Sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Zulminiati, Fadhila (2019) hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan apabila dikelompokkan pada tingkat korelasi dari dua variabel termasuk dalam kategori korelasi

Menurut Hasibuan (2012) kinerja karyawan merupakan seseorang yang telah mencapai hasil kerja dalam melaksanakan serta bertanggung jawab atas tugas-tugasnya dengan pengalaman, waktu yang sesuai dengan ketentuan, kapabilitas dan secara sungguh-sungguh.

Sebagai perusahaan komoditas tembakau di pasar dunia, PTPN X dituntut memberikan kualitas dan kuantitas produk tembakau yang sangat baik, berdasarkan tabel pada 3.6 dimana menunjukkan bahwa pada aspek kinerja dengan indikator yang paling tinggi yakni, inisiatif kerja, disiplin kerja dan ketepatan waktu dalam bekerja. Seluruh aspek kinerja tersebut sangat besar perannya untuk menghasilkan barang yang sangat bagus kualitas maupun kuantitasnya. Sebagaimana terori Ikhsan (2016) dalam proses mencapai tujuan hasil kerja, agar mendapatkan hasil yang optimal tidak bisa lepas dari aspek perilaku kerja karyawan yang meliputi kedisiplinan, inisiatif kerja serta ketepatan waktu dalam bekerja dalam menyelesaikan masalah.

Pada PTPN X Ajong Gayasan Jember adalah BUMN yang bergerak dalam komoditas tembakau, PTPN X setiap tahunnya harus memenuhi pasar dunia akan tembakau sebagai bahan rokok atau cerutu. Dengan tuntutan yang sangat tinggi, tentunya PTPN X membutuhkan kinerja karyawan yang sangat tinggi pula. Adapun pendorong atau penggerak untuk menghasilkan kinerja yang tinggi adalah motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang (motivasi intrinsik) dan motivasi yang datang dari luar diri seseorang (ekstrinsik). Sejalan dengan teori Gibson (2008) kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja.

Menurut George dan Jones (2005) motivasi kerja adalah sebuah kekuatan psikologi dalam diri seseorang yang mana hal tersebut membuat individu menentukan arah perilakunya di dalam sebuah perusahaan dan menyebabkan pergerakan, usaha, kegigihan, arahan dan keuletannya dalam menyelesaikan serta menghadapi sebuah permasalahan untuk mencapai tujuannya. Beberapa aspek kinerja karyawan yang telah dijabarkan diatas, digerakkan oleh adanya motivasi kerja yang terdiri dari 3 aspek, yaitu; Pertama, kebutuhan untuk berprestasi (Need for Achievement) Sebagaimana pada tabel 3.4 indikator kebutuhan untuk berprestasi adalah kemauan kuat para karyawan untuk menambah wawasan dengan mengikuti berbagai macam pelatihan. Kedua, kebutuhan dalam berafiliasi (Need for affiliation) Sebagaimana pada

tabel 3.4 indikator kebutuhan dalam berafiliasi adalah kecondongan karyawan untuk bekerja tim dalam mewujudkan hasil kerja. Ketiga, kebutuhan untuk menguasai sesuatu (Need for power) Sebagaimana pada tabel 3.4 indikator kemampuan untuk mempengaruhi rekan kerja atau karyawan satu dengan yang lainnya saling memotivasi sehingga pekerjaan yang dihasilkan secara kelompok lebih optimal.

Kedua variabel tersebut diatas, aspek kinerja karyawan dan motivasi kerja beserta indikatornya memiliki hubungan yang signifikan sehingga peneliti melihat dimana motivasi kerja tinggi akan menghasilkan semakin tinggi juga kinerja karyawan, dan berlaku pula sebaliknya. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hadi Winata (2019), bahwa karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi, demi tercapainya tujuan organisasi karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin, dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan menyelesaikan pekerjaannya. Pada penelitian ini peneliti berpendapat jika motivasi kerja bisa dilihat dari kesungguhan dan semangat serta keinginan untuk menghasilkan suatu prestasi seseorang melaksanakan pekerjaan demi mencapai tujuannya.

Penelitian ini sesuai dengan teori oleh Armstrong bahwa semakin tinggi motivasi yang ada maka menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula. Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Suyono (2014) dan Wirmayanis (2014), yang menyatakan kesuksesan suatu bisnis tidak dapat dipisahkan dari besarnya motivasi karyawan yang dimiliki dari dalam dirinya.

Sebagai perusahaan penghasil komoditas tembakau yang sangat besar, peneliti menilai adanya hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja dengan kinerja karyawannya. Perusahaan tidak akan menghasilkan tembakau yang sangat baik jika karyawannya tidak memiliki motivasi dan kinerja yang sangat baik. Naik turunnya hasil produksi tembakau sangat bergantung kepada kekuatan hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Shkoler & Kimur (2020) motivasi berpengaruh pada kinerja individu, sebab motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan tingkat produktivitas seseorang. Ketika seseorang merasa termotivasi, mereka cenderung memiliki dorongan internal untuk bekerja lebih keras dan lebih fokus dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Mereka memiliki energi dan dedikasi yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Motivasi yang kuat juga berhubungan dengan ketekunan dan keuletan seseorang dalam menghadapi tantangan. Ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung tidak mudah menyerah atau terpengaruh oleh kegagalan. Mereka akan tetap berusaha mencapai tujuan mereka, bahkan dalam situasi yang sulit, yang secara langsung mempengaruhi kinerja mereka secara positif.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data yang sudah dilakukan, simpulan dari hasil analisis data dengan menggunakan analisis korelasi pearson product momen dengan nilai 0,666 dengan kategori tinggi yang menyatakan jika hipotesis peneliti diterima yang memiliki arti bahwa terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan. Motivasi dari faktor internal maupun eksternal harus saling menunjang agar kinerja yang dihasilkan menjadi optimal. Dan dapat

disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan begitu juga sebaliknya.

Adapun tumbuhnya sebuah motivasi bukan saja menjadi tuntutan pribadi karyawan akan tetapi perusahaan juga memiliki andil besar untuk menumbuhkan motivasi para karyawannya, maka dari itu sangat penting bagi perusahaan memberikan motivasi pada karyawan sebagai bentuk dorongan dalam melaksanakan tujuan pada sebuah organisasi.

Saran

Bagi PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember, perlu mempertahankan kestabilan motivasi karyawannya agar karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember memiliki kinerja yang optimal demi tercapainya tujuan perusahaan serta perlu dilakukannya kontrol dan meninjau berdasarkan hasil secara periodik. harapannya perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja terhadap karyawannya dengan cara memberikan dorongan yang membuat karyawannya mau bekerja dengan lebih baik lagi, mewujudkan kemauan dan kebutuhannya, serta melaksanakan tujuan yang dicapai dan sasaran perusahaan. Banyak hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar dapat mendorong karyawannya, yaitu melalui sebuah pelatihan yang sesuai dengan apa yang ingin dicapai serta metode pelatihan yang bisa menimbulkan harapan kesuksesan pada tingkat kinerja karyawan.

Bagi karyawan, sebagai elemen krusial bagi sebuah perusahaan, karyawan diharapkan dapat menjaga komitmen kepada perusahaan, menjaga kedisiplinan salah satunya adalah hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu serta memiliki keinginan untuk selalu meningkatkan potensi diri agar menguasai pekerjaan sesuai dengan bidangnya, memberikan kontribusi positif terhadap sesama karyawan sehingga tercipta sebuah tim yang solid untuk mencapai tujuan organisasi

Bagi peneliti selanjutnya, peneliti selanjutnya yang akan datang perlu menyempurnakan pertanyaan dari domain yang belum tertulis, serta memperbanyak item kuisioner agar hasil penelitian lebih akurat dan relevan..

Daftar Pustaka

- Adella. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Agustina, Nadia Almas. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karier dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Wanita PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta). Semarang: Universitas Diponegoro. <https://repofeb.undip.ac.id/id/eprint/6047>
- Amron . (2010). *Pengetahuan dan Produktivitas Skill Tenaga Kerja*. Jakarta..
- Garaika. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 28-41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>

- George dan Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational. Behavior* 4th Edition, Pearson Prentice Hall.
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Gunarsa, Singgih D. 2008. *Psikologi Anak: Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Jakarta: PT BPK Gunung Mulia.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan ke Tigabelas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikhsan, Anwar. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Volume 2, Nomor 1, Maret 2016*. <http://dx.doi.org/10.22441/jimb.v2i1.3688>
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal CERED*.
- Nawawi, Hadari, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah MadaPress
- Nawawi, Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pitriyani, & Abd Halim. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *JEBMA: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi, Universitas Labuhanbatu 1 (1): 56–63*. <https://doi.org/10.31293/ddk.v39i2.3985>
- Rahmi F dan Zulminiati (2019) Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Padang Utara Kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*. 8 (2), 37-44.
- Risky Nur, Adha. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1*. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Sinaga. T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1).

- Skripsi. Universitas Medan Area. Hutajulu, S. M., & Supriyanto, S. (2013). Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Pada Pt. Inalum Kabupaten Batubara. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 2(2), 30-39.
- Shkoler, O., & Kimura, T. (2020). How Does Work Motivation Impact Employees' Investment at Work and Their Job Engagement? A Moderated-Moderation Perspective Through an International Lens. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00038>
- Soni et al., (2014). Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember. Artikel Ilmiah Mahasiswa.
- Subagio, Ahmad. (2015). Manajemen Koperasi Simpan Pinjam. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: CV, Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi. Pendekatan Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suyono, Haryono. (2014). "Pembangunan dan Pemberdayaan". Bandung: Alfabeta.
- Winata, Hadi. (2019). 'Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk''. (Bank BJB) Cabang BSD – Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2 (2), 212-223. <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v2i2.2229>
- Wirmayanis, Suziana. (2014). Pengaruh Kemampuan Kerja Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 2 No. 3*, h. 209-221. <https://doi.org/10.22437/jdm.v2i3.2484>