

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar

Masmarulan R¹, Muliati²

STIE Tri Dharma Nusantara^{1,2}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar, dengan jumlah sampel sebanyak 125 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dan uji t. Penelitian ini menemukan bahwa terlihat hubungan corelasi antara kinerja dengan dua variabel yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik. Corelasi yang paling terbesar terjadi antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja sebesar 0.769, sedangkan corelasi antara motivasi instrinsik terhadap kinerja sebesar 0.702. Temuan ini menunjukkan bahwa Meskipun motivasi intrinsik sering dianggap lebih bermakna secara psikologis, motivasi ekstrinsik tetap menjadi faktor yang paling besar pengaruhnya dan signifikan dalam membentuk perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci : *Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja*

Abstract

This research aims to examine the influence of intrinsic motivation and extrinsic motivation on the performance of PT employees. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar Unit, with a sample size of 125 employees. This research uses multiple regression analysis methods and t tests. This research found that there was a correlation between performance and two variables, namely intrinsic motivation and extrinsic motivation. The largest correlation occurred between extrinsic motivation and performance at 0.769, while the correlation between intrinsic motivation and performance was 0.702. These findings indicate that although intrinsic motivation is often considered more psychologically meaningful, extrinsic motivation remains the most influential and significant factor in shaping employee behavior in achieving organizational goals.

Keywords: *Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Tenaga kerja atau sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya mencapai suatu tujuan organisasi/perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia sebagai unsur yang sangat penting Dalam menjalankan suatu organisasi/perusahaan, sumber daya manusia dianggap sebagai objek utama. Persaingan dunia bisnis yang semakin ketat saat ini memaksa perusahaan untuk mampu menghadapi setiap perubahan yang mungkin terjadi. Diharapkan perusahaan dapat memiliki sumber daya manusia yang handal sehingga mampu bersaing dan memberikan kontribusi bagi perusahaan. Karyawan mempunyai peran aktif dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang mempunyai dampak paling langsung terhadap daya saing perusahaan (Mangkuprawira, 2002).

Proses penerapan motivasi kerja pegawai pada berbagai divisi bisa berbeda-beda pula motivasi yang diharapkan, begitu pula pada tingkat jabatan pegawai itu sendiri. Hal ini bertujuan untuk pengembangan sumber daya manusia dan menjadikan pegawai mampu bekerja lebih giat. Proses pengembangan sumber daya manusia berkaitan langsung dengan kinerja perusahaan melalui penciptaan sumber daya manusia yang ahli dan berkualitas.

PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk adalah salah satu perusahaan industry agri-food yang terbesar dan terkemuka di Indonesia bergerak di bidang produksi protein hewani yang berkualitas dan terpercaya khususnya karyawan divisi gudang berupaya melakukan evaluasi kinerja karyawan untuk mencapai target perusahaan. Perusahaan industri sangat dibutuhkan setiap negara untuk meningkatkan jumlah lapangan kerja, mengurangi pengangguran, meningkatkan pengolahan bahan baku yang sudah tersedia. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan aktivitas dalam rangka memenuhi kebutuhan dan tujuan tertentu. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja berasal dari unsur-unsur yang timbul dari dalam diri pegawai itu sendiri seperti, minat pekerja, kemauan, kemampuan dan tanggung jawab. Sedangkan faktor eksternal motivasi kerja pegawai berupa kesejahteraan pegawai, lingkungan, pendidikan, penghargaan, pelatihan. Selain faktor-faktor diatas penempatan pegawai pada posisi yang tepat merupakan faktor yang ikut mempengaruhi motivasi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan serta tanggung jawab pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. (Armstrong, 1990). Sehingga, mereka termotivasi sesuai dengan kebutuhannya. Namun, kinerja karyawan dan motivasi ditentukan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Apabila motivasi yang diberikan diambil dan diterapkan dengan baik akan menimbulkan gairah untuk terus maju bersama dan loyal terhadap

perusahaan. Namun, jika motivasi yang diberikan kepada karyawan tidak cukup, maka kinerja yang diberikan juga tidak baik. Dengan motivasi karyawan juga akan tetap termotivasi dan meningkatkan kinerja, sehingga memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan juga. Tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai rasa tujuan bersama dengan memastikan sejauh mungkin bahwa kebutuhan dan keinginan organisasi selaras dengan para anggotanya. (Armstrong, 1990).

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya misalnya penelitian yang dilakukan oleh Mahardika et al.,(2013), Wulandari dan Bagia (2020), Mardiana et al.,(2020), Masriah et al.,(2022) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terkait dengan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik dibanding karyawan yang kurang memiliki motivasi. Menurut Wulandari dan Bagia (2020) motivasi kerja pegawai sangat penting untuk dipahami oleh pimpinan organisasi karena sangat menentukan kinerja pegawai tersebut. Pimpinan hendaknya memperhatikan pegawainya agar terus termotivasi dan menemukan cara untuk meningkatkan maupun mempertahankan rasa motivasi pada diri pegawainya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menyebabkan kinerja mereka lebih meningkat. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Inaray et al., (2016), Mukhtiali, M. H, (2022) dan Cahya et al., (2021) mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan pada dasarnya bukan merupakan factor utama dalam peningkatan kinerja karyawan suatu perusahaan.

Kinerja

Kinerja pegawai merupakan landasan kinerja suatu organisasi yang mana dipengaruhi oleh karakteristik karyawan, motivasi, harapan dan penilaian yang dilakukan manajemen terhadap pencapaian hasil karyawan (Kasmir, 2018). Sedangkan menurut Mangkunegara, (2017) kinerja adalah hasil pencapaian prestasi kerja pegawai untuk menyelesaikan tugas yang ada.

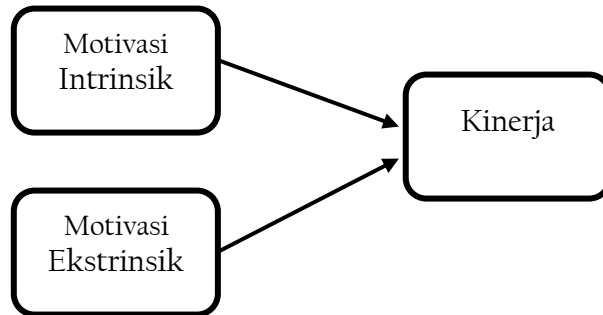
Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang maksimal dan memuaskan. Agar bisa untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan target kinerja pegawai yaitu target yang bersifat khusus ditetapkan dan menjadi tanggung jawab pekerja. Penting untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara obyektif. Artinya pelaksanaan penilaian harus mencerminkan keadaan sebenarnya pelaksanaan pekerjaan atau mencerminkan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya (Bakri, 2018). Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, prestasi kerja, dan semangat kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bagian Gudang PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar. Dan jumlah sampel sebanyak

125 karyawan. Variabel motivasi terdiri dari Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bagian Gudang PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar. Dan jumlah sampel sebanyak 125 karyawan. Variabel motivasi terdiri dari Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik.. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis corelasi dan uji t.

Kerangka Konsep



Gambar 1. Kerangka konsep

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Sumber : Data diolah 2024

Tabel 1. Correlations

		Intrinsik	Ekstrinsik	Kinerja
Intrinsik	Pearson Correlation	1	,572**	,702**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000
	N	125	125	125
Ekstrinsik	Pearson Correlation	,572**	1	,769**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000
	N	125	125	125
Kinerja	Pearson Correlation	,702**	,769**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	
	N	125	125	125

Hasil Penelitian

Berdasarkan Tabel 1. Terlihat hubungan corelasi antara kinerja dengan dua variabel yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik .Corelasi yang paling terbesar terjadi antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja sebesar 0.769, sedangkan corelasi antara motivasi instrinsik terhadap kinerja sebesar 0.702. Secara keseluruhan motivasi

memiliki corelasi yang kuat terhadap kinerja karyawan [PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Makassar](#)

Tabel 2. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	F	Sig.
1	Regression	599,025	2	138,002	,000 ^b
	Residual	264,783	122		
	Total	863,808	124		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Ekstrinsik, Intrinsik

Tabel 3. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,559	1,128		-2,267	,025
	Intrinsik	,334	,052	,390	6,377	,000
	Ekstrinsik	,555	,062	,546	8,934	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari uji Anova yang terlihat pada table 2, membuktikan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik keduanya secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan dilai F hitung 138,002 > 2.68. Selanjutnya berdasarkan table 3 diperoleh formulasi

$$Y = -2,559 + 0,334X_1 + 0,555X_2$$

1. Konstanta sebesar -2.559 artinya jika Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik adalah 0 maka kinerja karyawan (Y) menurun sebesar -2.559
2. Jika Motivasi Intrinsik mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,334 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap
3. Jika Motivasi Ekstrinsik mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,555 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

A. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap kinerja Karaywan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar

Hasil penelitian menemukan bahwa variabel motovasi intrinsic memiliki nilai nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau 6,377 > 1,657 yang beraeri bahwa motivasi intrinsic berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang. Ini adalah semangat dan keinginan yang muncul dari kesenangan, minat, atau kepuasan dalam melakukan suatu aktivitas, bukan dari hadiah eksternal seperti uang atau pengakuan. Pentingnya motivasi intrinsik terletak pada kemampuan karyawan untuk meningkatkan kualitas hasil kerjanya, mempertahankan ketekunan dalam mencapai tujuan, dan meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan psikologis.

Menurut karyawan PT. Japfa bahwa Ketika seseorang melakukan sesuatu karena minat atau keinginan dalam dirinya, ia cenderung lebih kreatif dalam mencari solusi atau pendekatan baru. Motivasi intrinsik merangsang eksplorasi dan inovasi. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa orang yang memiliki motivasi intrinsik yang kuat cenderung mencapai kinerja yang lebih baik dalam jangka panjang. Mereka lebih terlibat, lebih fokus, dan lebih bersemangat dalam melakukan tugas-tugas mereka.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra, A. K., & Frianto, A. (2013), Maulana, F. H. (2015), Ena, Z., & Djami, S. H. (2021), Mukhtiali, M. H., Yasin, N. A (2022) Mereka mengatakan bahwa Aktivitas yang didorong oleh motivasi intrinsik sering kali melibatkan pembelajaran dan pertumbuhan pribadi karyawan lebih mungkin untuk mengeksplorasi minatnya secara mendalam, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuannya, dan kinerjanya

Dengan demikian, memahami dan memupuk motivasi intrinsik dalam diri sendiri dan orang lain dapat menjadi kunci untuk mencapai tujuan secara berkelanjutan dan memperoleh kepuasan yang mendalam dalam hidup.

B. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja Karaywan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar

Hasil penelitian menemukan bahwa variabel motivasi ekstrinsik memiliki nilai nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau $8,934 > 1,657$ yang berarti bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi ini adalah dorongan atau insentif yang berasal dari luar diri seseorang. Ini adalah faktor-faktor di luar individu yang mendorongnya untuk melakukan suatu tindakan atau mencapai tujuan tertentu. Motivasi ini berkaitan dengan hadiah atau konsekuensi eksternal yang diperoleh dari perilaku atau pencapaian seseorang. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa para karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar, sangat menonjolkan kinerja mereka dari motivasi ini, karena indikator dari motivasi ini yaitu Gaji, bonus, atau insentif keuangan lainnya sangat memberikan dorongan kuat bagi mereka. Karyawan mungkin bekerja keras atau mencapai target tertentu untuk mendapatkan imbalan finansial yang lebih besar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Potu, J., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2021), Anwar, M. (2019), Hayati, R., Mardianty, D (2023). Ramlawati, R., (2021). Mereka menyimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik dapat memberikan dorongan

awal untuk bertindak karena karyawan bekerja keras atau mencapai target tertentu untuk mendapatkan imbalan finansial yang lebih besar.

Motivasi ekstrinsik dapat memberikan dorongan yang diperlukan untuk memulai atau mempertahankan perilaku yang produktif. Imbalan eksternal seperti imbalan finansial atau pengakuan publik dapat menjadi faktor pendorong yang kuat bagi seseorang untuk bekerja keras atau mencapai tujuan tertentu.

KESIMPULAN

- A. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karaywan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar
- B. Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karaywan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Transito Asri Media.
- Anwar, M. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada balai pendidikan dan pelatihan keagamaan Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 19-32.
- Bakri, M. (2018). Effect of Work Ability and Work Motivation on Employee Performance in PT. Lion Mentari Airlines in Makassar. *Patria Artha Manajemen Journal (PAMJou)*, 2(2).
- Cahya, Angga Dwi el at. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*. JBE Vol. 6 , No. 2. , Agustus 2021, pp: 71 - 83
- Ena, Z., & Djami, S. H. (2021). Peranan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap minat personel bhabinkamtibmas polres kupang kota. *Among Makarti*, 13(2).
- Hayati, R., Mardianty, D., Agia, L. N., & Denny, P. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Riho Mandiri. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 252-259.
- Inaray, Jelita Caroline et al. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 16 No. 02 Tahun 2016
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.

- Mahardika, Rangga et al. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 4 No. 2 (2013): SEPTEMBER
- Masriah, Imas et al. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Adiperkasa Di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 4, No. 3, April 2022
- Maulana, F. H. (2015). *Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Mardiana, Sri et al. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 8, No.2, Desember 2020
- Mukhtiali, M. H., Yasin, N. A., & Nurdin, J. (2022). Effect Of Work Discipline, Motivation And Competence On Employee Performance At PT. Pelindo IV Makassar Branch. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 4(1), 277-284.
- Potu, J., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2).
- Ramlawati, R., Trisnawati, E., Yasin, N., & Kurniawaty, K. (2021). External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention. *Management Science Letters*, 11(2), 511-518.
- Mukhtiali, M. H., Yasin, N. A., & Nurdin, J. (2022). Effect Of Work Discipline, Motivation And Competence On Employee Performance At PT. Pelindo IV Makassar Branch. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 4(1), 277-284.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 59-66.
- Wulandari, P. Ayu Asri Wulandari dan I W. Bagia. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2 No. 2, Desember 2020