

## **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Usaha Peternakan Sapi Potong (Kasus pada Perusahaan PT. Kadila Lestari Jaya Kecamatan Cikancung Kabupaten Bandung)**

**Zalfa Andini Heryadi <sup>2,a</sup>, Muhammad Ali Mauludin<sup>1</sup>, Lilis Nurlina<sup>1</sup>.**

<sup>1</sup>Departemen Sosial Ekonomi Pembangunan Peternakan

<sup>2</sup>Fakultas Peternakan Universitas Padjadjaran

<sup>a</sup>email: [zalfa18002@mail.unpad.ac.id](mailto:zalfa18002@mail.unpad.ac.id)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2022 di PT. Kadila Lestari Jaya Kecamatan Cikancung Kabupaten Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode survei. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 33 orang karyawan tetap, penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Data yang diperoleh dianalisis dengan metode Uji Regresi Linier Sederhana, Uji Koefisien Determinasi dan Uji t dengan menggunakan *software* SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan di PT. Kadila Lestari Jaya termasuk kedalam kategori tinggi, sedangkan kinerja karyawan di PT. Kadila Lestari Jaya juga termasuk kedalam kategori tinggi, serta terdapat pengaruh positif dari motivasi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,213.

**Kata Kunci:** Motivasi, Kinerja, Karyawan, Perusahaan.

## ***The Effect of Motivation on Employee Performance in Cattle Farming Business (Case in PT. Kadila Lestari Jaya Company, Cikancung District, Bandung Regency)***

### **ABSTRACT**

*This research was conducted in March 2022 at PT. Kadila Lestari Jaya, Cikancung District, Bandung Regency. This research aimed to analyze the effect of motivation on employee performance. The method used in this research is the survey method. The sample used in this research consists of 33 respondents permanent employees, the determination of the sample was carried out using the Simple Random Sampling method. The data were analyzed by the method of Simple Linear Regression Test, Coefficient of Determination Test and t-test using SPSS software. The results of research showed that the motivation of employees at PT. Kadila Lestari Jaya is classified in high category, while the performance of employees at PT. Kadila Lestari Jaya is also classified in high category, and there is a positive influence of motivation on employee performance with a regression coefficient is 0,213.*

**Keywords:** Motivation, Performance, Employees, Company.

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Seiring berjalannya waktu jumlah penduduk Indonesia terus meningkat. Semakin bertambahnya penduduk di Indonesia terutama di Jawa Barat, maka kebutuhan pangan dan lapangan pekerjaan pun akan semakin meningkat. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada Maret 2022, bahwa tahun ini Indonesia melakukan impor daging sapi sebanyak 22.816,8 ton. Hal ini mengalami kenaikan dari bulan sebelumnya, dikarenakan

jumlah impor tersebut termasuk stok cadangan sebesar 58.866 ton. Kebutuhan daging sapi di Indonesia tidak dapat dipenuhi oleh penyediaan dari produksi daging sapi dalam negeri, sehingga masih melakukan impor. Keadaan tersebut mengakibatkan berdirinya beberapa perusahaan peternakan sapi potong di Jawa Barat. Perusahaan sapi potong merupakan salah satu sektor yang mempunyai peluang dalam memenuhi permintaan masyarakat akan produk pangan yang berasal dari protein hewani.

## Masalah

Faktor penting yang harus diperhatikan pada usaha peternakan sapi potong salah satunya yaitu manajemen sumber daya manusia. Adapun permasalahan yang dihadapi usaha peternakan sapi potong sebagian besar berasal dari terbatasnya ketersediaan pakan terutama hijauan, terbatasnya pejantan unggul untuk pembibitan ternak, indeks reproduksi yang rendah, serta rendahnya sumber daya manusia. Dalam sebuah pekerjaan, seorang karyawan harus memberikan kinerja yang optimal agar mendapatkan hasil yang memuaskan.

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan karyawan ditentukan oleh tinggi dan rendahnya motivasi kerja, maka karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan mewujudkan kinerja yang optimal. Kinerja merupakan faktor penting untuk tercapainya visi dan misi dalam suatu perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan harus selalu ditingkatkan dan diberikan evaluasi secara berkala. Kinerja merupakan bentuk pencapaian kerja yang tidak timbul dengan sendirinya, akan tetapi diperlukan suatu dorongan atau motivasi pada karyawan itu sendiri.

PT. Kadila Lestari Jaya adalah suatu perusahaan peternakan yang bergerak dalam bidang penggemukan sapi potong yang berfokus pada penjualan sapi siap panen dan sapi qurban. Keberlangsungan PT. Kadila Lestari Jaya tentunya bergantung pada kinerja karyawannya. Kini jumlah karyawan tetap yang berada di perusahaan ini sebanyak 88 orang yang tersebar pada beberapa divisi, seperti *Fattening*, *Feedmill*, *Trading*, Penanganan Limbah, serta divisi Perawatan, dan Perbaikan.

## Tujuan

Berdasarkan permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui motivasi karyawan PT. Kadila Lestari Jaya; (2) mengetahui kinerja karyawan PT. Kadila Lestari Jaya; dan (3) menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kadila Lestari Jaya.

## METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu survei dengan menggunakan instrumen atau wawancara berupa kuesioner

sebagai alat untuk memperoleh jawaban dari sampel. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh dengan cara menggabungkan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dengan melakukan wawancara kepada responden berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada kuesioner. Sementara data sekunder diperoleh sebagai pelengkap data primer yaitu melalui pustaka yang berkaitan dengan penelitian ini serta dari PT. Kadila Lestari Jaya. Lokasi penelitian ditentukan secara sengaja (*purposive metode*) di PT. Kadila Lestari Jaya. Responden penelitian ini merupakan karyawan tetap PT. Kadila Lestari Jaya yang berada pada bagian *Manager* Ternak. Penentuan responden menggunakan metode *simple random sampling* dan rumus slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 33 orang karyawan yang dipilih secara acak dari seluruh karyawan tetap pada bagian *Manager* Ternak PT. Kadila Lestari Jaya.

Variabel pada penelitian ini yaitu motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Variabel motivasi mempunyai dua sub variabel : 1) motivasi intrinsik; dan 2) motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik terdiri dari dua indikator : 1) prestasi; dan 2) tanggungjawab. Sedangkan motivasi ekstrinsik terdiri dari tiga indikator : 1) Hubungan karyawan dengan atasan dan hubungan karyawan dengan karyawan; 2) kondisi kerja; dan 3) gaji/upah. Variabel kinerja karyawan mempunyai empat indikator : 1) inisiatif; 2) kemampuan; 3) kuantitas/kualitas kerja; dan 4) kehadiran. Pada penelitian ini analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana yang dapat mengukur pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (Sugiyono, 2011).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### A. Motivasi

Berdasarkan data dari Tabel 1, menunjukkan bahwa motivasi mayoritas karyawan di PT. Kadila Lestari Jaya termasuk dalam kategori tinggi (93,94%). Motivasi dilihat dari dua jenis yaitu, intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik meliputi, prestasi

yang dilihat dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan karyawan sesuai dengan rencana kerja pada masing-masing divisi. Tanggung jawab yang dilihat dari wujud kesadaran karyawan terhadap kewajibannya dalam menangani pekerjaan dengan baik. Sedangkan motivasi ekstrinsik meliputi, hubungan karyawan dengan atasan dan hubungan karyawan dengan karyawan lainnya, yang dilihat dari hubungan kerja yang terjalin secara harmonis dengan rasa kekeluargaan antara karyawan dengan atasan atau dengan karyawan lainnya. Kondisi kerja dapat dilihat dari keadaan karyawan ketika sedang bekerja, seperti keadaan lingkungan dan kebersihan tempat kerja. Gaji/upah dilihat dari nilai yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan dalam kurun waktu tertentu. Hal ini dapat menjadi dampak positif bagi kemajuan perusahaan. Karyawan PT. Kadila Lestari Jaya mempunyai motivasi kerja yang tinggi, motivasi yang tinggi dapat meningkatkan daya serta keahlian karyawan agar bekerja dengan efektif untuk mencapai target perusahaan.

### Motivasi Intrinsik

Pada penelitian ini terdapat dua indikator yaitu : 1) prestasi kerja; dan 2) tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan di PT. Kadila Lestari Jaya. Hasil penelitian membuktikan bahwa indikator pada motivasi intrinsik di PT. Kadila Lestari Jaya tergolong tinggi.

#### 1) Prestasi

Berdasarkan data dari Tabel 2, menunjukkan bahwa prestasi karyawan di PT. Kadila Lestari Jaya termasuk dalam kategori baik (90,91%). Hal ini terbukti dengan adanya apresiasi yang diberikan oleh pihak perusahaan membuat karyawan menjadi termotivasi untuk bekerja. Disamping itu, mereka melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar operasional perusahaan dan mengetahui rencana kerja dari masing-masing divisi.

#### 2) Tanggung Jawab

Berdasarkan data dari Tabel 3, menunjukkan bahwa tanggung jawab karyawan di PT. Kadila Lestari Jaya termasuk ke dalam kategori baik (96,97%). Karyawan PT. Kadila Lestari Jaya bersedia bekerja lembur jika pekerjaannya belum selesai dikerjakan dan berusaha secara maksimal. Karyawan yang mempunyai rasa tanggung jawab akan mempunyai motivasi

yang tinggi dan selalu berusaha melakukan yang terbaik.

### Motivasi Ekstrinsik

Dalam penelitian ini terdapat beberapa indikator yaitu : 1) hubungan karyawan dengan atasan dan hubungan karyawan dengan karyawan; 2) kondisi kerja; serta 3) gaji/upah. Hasil penelitian membuktikan bahwa indikator ekstrinsik di PT. Kadila Lestari Jaya tergolong baik.

#### 1) Hubungan Karyawan dengan Atasan dan Hubungan Karyawan dengan Karyawan

Berdasarkan data dari Tabel 4, menunjukkan bahwa hubungan karyawan dengan atasan dan hubungan karyawan dengan karyawan di PT. Kadila Lestari Jaya termasuk ke dalam kategori baik (96,97%). Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama antar rekan kerja yang baik membuat karyawan termotivasi dalam bekerja untuk meraih tujuan bersama.

#### 2) Kondisi Kerja

Berdasarkan data dari Tabel 5, menunjukkan bahwa kondisi kerja karyawan di PT. Kadila Lestari Jaya termasuk ke dalam kategori baik (87,88%). Hal ini menunjukkan bahwa situasi lingkungan kerja di perusahaan tersebut kondusif dan membuat karyawan senang.

#### 3) Gaji/Upah

Berdasarkan data dari Tabel 6, menunjukkan bahwa gaji/upah yang diterima oleh karyawan di PT. Kadila Lestari Jaya termasuk ke dalam kategori tinggi (84,85%). Hal ini menunjukkan bahwa hak gaji/upah yang diperoleh karyawan dari perusahaan sebesar Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Bandung yang diberikan per tiap bulannya. Bahkan ada pula karyawan yang mendapatkan gaji/upah di atas UMR tersebut. Hal tersebut terjadi karena disesuaikan dengan jabatan masing-masing karyawan, sehingga mengakibatkan gaji/upah yang diterima pun menjadi berbeda-beda. Pengkategorian jawaban responden pada indikator ini berbeda dengan indikator lainnya yang terdiri dari, tinggi, sedang, dan rendah, agar sesuai dengan konteks indikator yang ditanyakan yaitu gaji/upah.

## B. Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa indikator yaitu : 1) inisiatif; 2) kemampuan; 3) kuantitas/kualitas kerja; dan 4) kehadiran. Berdasarkan data dari Tabel 7, menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Kadila Lestari Jaya termasuk dalam kategori tinggi (78,79%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Kadila Lestari Jaya sudah bekerja dengan baik. Karyawan yang berkualitas dilihat dari kinerjanya yang dapat mencapai target dan tujuan suatu perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Dengan demikian, karyawan PT. Kadila Lestari Jaya sudah cukup berkualitas dalam mencapai tujuan perusahaan.

### 1) Inisiatif

Berdasarkan data dari Tabel 8, menunjukkan bahwa inisiatif karyawan di PT. Kadila Lestari Jaya termasuk ke dalam kategori baik (69,70%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Kadila Lestari Jaya sudah terbiasa untuk melakukan pekerjaan di luar pekerjaannya tanpa diperintah terlebih dahulu. Disamping itu, sebagian besar karyawan telah berinisiatif untuk membantu karyawan lain yang membutuhkan bantuan dengan maksimal. Karyawan yang mempunyai inisiatif yang tinggi akan senantiasa melakukan pekerjaannya dengan giat dan menghasilkan pekerjaan yang optimal.

### 2) Kemampuan

Berdasarkan data dari Tabel 9, menunjukkan bahwa kemampuan karyawan di PT. Kadila Lestari Jaya termasuk ke dalam kategori baik (96,97%). Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan PT. Kadila Lestari Jaya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan pada masing-masing divisi dengan maksimal. Karyawan juga mampu bekerjasama dengan seluruh rekan kerja, sehingga semua pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik. Karyawan yang mempunyai kemampuan yang baik, akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

### 3) Kualitas Kerja

Berdasarkan data dari Tabel 10, menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan di PT. Kadila Lestari Jaya termasuk ke dalam kategori baik (100%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Kadila Lestari Jaya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan tenggat yang diberikan dengan hasil yang maksimal. Karyawan juga melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsi pada masing-masing divisi dengan maksimal. Kualitas kerja karyawan yang baik, akan membantu dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

### 4) Kehadiran

Berdasarkan data dari Tabel 11, menunjukkan bahwa kehadiran karyawan di PT. Kadila Lestari Jaya termasuk ke dalam kategori baik (78,79%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Kadila Lestari Jaya selalu hadir tepat waktu selama satu bulan terakhir ini. Kehadiran karyawan menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk memajukan perusahaan, karena setiap harinya ternak harus selalu diperhatikan dengan baik pemeliharannya.

**Tabel 1.** Motivasi Responden PT. Kadila Lestari Jaya

No	Indikator	Kelas Kategori (%)		
		Tinggi	Sedang	Rendah
1.	Motivasi Intrinsik			
	a. Prestasi	90,91	6,06	3,03
	b. Tanggung Jawab	96,97	3,03	0,00
2.	Motivasi Ekstrinsik			
	a. Hubungan karyawan dengan atasan dan hubungan karyawan dengan karyawan,	96,97	3,03	0,00
	b. Kondisi Kerja	87,88	12,12	0,00
	c. Gaji/Upah	84,85	15,15	0,00
Rekapitulasi Persentase Motivasi		93,94	6,06	0,00

**Tabel 2.** Prestasi Responden PT. Kadila Lestari Jaya

No	Indikator	Kategori Jawaban Responden (%)		
		Baik	Sedang	Kurang
1.	Bekerja sesuai standar operasional perusahaan.	75,76	24,24	0,00
2.	Mengetahui rencana kerja pada masing-masing divisi.	78,79	12,12	9,09
3.	Pemberian apresiasi atas prestasi kerja memotivasi karyawan.	54,55	36,36	9,09
Rekapitulasi Prestasi		90,91	6,06	3,03

**Tabel 3.** Tanggung Jawab Responden PT. Kadila Lestari Jaya

No	Indikator	Kategori Jawaban Responden (%)		
		Baik	Sedang	Kurang
1.	Ketidakpuasan menyelesaikan pekerjaan yang tidak tepat waktu.	63,64	30,30	6,06
2.	Melakukan lembur ketika pekerjaan belum selesai dikerjakan.	78,79	18,18	3,03
3.	Kesungguhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai jabatan.	81,82	18,18	0,00
Rekapitulasi Tanggung Jawab		96,97	3,03	0,00

**Tabel 4.** Hubungan Karyawan dengan Atasan dan Hubungan Karyawan dengan Karyawan Responden PT. Kadila Lestari Jaya

No	Indikator	Kategori Jawaban Responden (%)		
		Baik	Sedang	Kurang
1.	Kesediaan pemimpin dalam mendengarkan pendapat/saran dari seluruh karyawan.	63,64	33,33	3,03
2.	Hubungan baik dan saling mendukung antara karyawan dengan karyawan lain dalam lingkup pekerjaan dan luar pekerjaan.	78,79	21,21	0,00
3.	Kerjasama antar rekan kerja yang baik dan menyenangkan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.	63,64	36,36	0,00
Rekapitulasi Hubungan Karyawan dengan Atasan dan Hubungan Karyawan dengan Karyawan		96,97	3,03	0,00

**Tabel 5.** Kondisi Kerja Responden PT. Kadila Lestari Jaya

No	Indikator	Kategori Jawaban Responden (%)		
		Baik	Sedang	Kurang
1.	Situasi lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan.	75,76	24,24	0,00
2.	Peralatan bekerja dan sarana pendukung yang memadai.	51,52	45,45	3,03
3.	Kebersihan tempat kerja.	72,73	24,24	3,03
Rekapitulasi Kondisi Kerja		87,88	12,12	0,00

**Tabel 6.** Gaji/Upah Responden PT. Kadila Lestari Jaya

No	Indikator	Kategori Jawaban Responden (%)		
		Tinggi	Sedang	Rendah
1.	Kesesuaian gaji/upah yang diberikan dengan UMR Kabupaten Bandung.	48,48	51,52	0,00
2.	Pemberian bonus memicu motivasi bekerja.	78,79	15,15	6,06
Rekapitulasi Gaji/Upah		84,85	15,15	0,00

**Tabel 7. Kinerja Karyawan PT. Kadila Lestari Jaya**

No	Indikator	Kelas Kategori (%)		
		Tinggi	Sedang	Rendah
1.	Inisiatif	69,70	30,30	0,00
2.	Kemampuan	96,97	3,03	0,00
3.	Kualitas Kerja	100,0	0,00	0,00
4.	Kehadiran	78,79	21,21	0,00
Rekapitulasi Persentase Kinerja Karyawan		78,79	21,21	0,00

**Tabel 8. Inisiatif Responden PT. Kadila Lestari Jaya**

No	Indikator	Kategori Jawaban Responden (%)		
		Baik	Sedang	Kurang
1.	Melakukan pekerjaan diluar pekerjaannya tanpa diperintah terlebih dahulu.	33,33	60,61	6,06
2.	Memberikan pendapat untuk memajukan perusahaan dan menyelesaikan masalahnya.	33,33	54,55	12,12
3.	Membantu karyawan lain yang membutuhkan bantuan dengan hasil maksimal.	72,73	27,27	0,00
Rekapitulasi Inisiatif		69,70	30,30	0,00

**Tabel 9. Kemampuan Responden PT. Kadila Lestari Jaya**

No	Indikator	Kategori Jawaban Responden (%)		
		Baik	Sedang	Kurang
1.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan divisi dengan hasil maksimal.	90,91	9,09	0,00
2.	Kemampuan bekerja sama dengan seluruh rekan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.	84,85	15,15	0,00
3.	Kesediaan bekerja lembur kapan saja untuk mencapai target divisi.	60,61	39,39	0,00
Rekapitulasi Kemampuan		96,97	3,03	0,00

**Tabel 10. Kualitas Kerja Responden PT. Kadila Lestari Jaya**

No	Indikator	Kategori Jawaban Responden (%)		
		Baik	Sedang	Kurang
1.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan waktu yang diberikan dengan hasil maksimal.	96,97	3,03	0,00
2.	Melakukan pekerjaan sesuai tugas, pokok dan fungsi divisi dengan maksimal.	93,94	6,06	0,00
3.	Kesanggupan bekerja lembur kapan saja ketika dibutuhkan perusahaan.	66,67	30,30	3,03
Rekapitulasi Kualitas Kerja		100	0,00	0,00

**Tabel 11. Kehadiran Responden PT. Kadila Lestari Jaya**

No	Indikator	Kategori Jawaban Responden (%)		
		Baik	Sedang	Kurang
1.	Hadir tepat waktu sesuai jam kerja dalam satu bulan terakhir.	54,55	36,36	9,09
2.	Tidak pernah mangkir disaat waktu bekerja dalam satu bulan terakhir.	84,85	9,09	6,06
3.	Perasaan kecewa ketika hadir tidak tepat waktu dan tidak mengulanginya.	51,52	39,39	9,09
Rekapitulasi Kehadiran		78,79	21,21	0,00

## Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan PT. Kadila Lestari Jaya termasuk dalam kategori tinggi (93,94%). Tingkat prestasi karyawan PT. Kadila Lestari Jaya termasuk dalam kategori baik (90,91%). Karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar operasional perusahaan dan mengetahui rencana kerja dari masing-masing divisi. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2005) bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang diraih karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai standar dan aturan yang ditentukan. Tingkat tanggung jawab karyawan PT. Kadila Lestari Jaya termasuk dalam kategori baik (96,97%). Sebagian besar karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam bertanggungjawab terhadap apa yang telah dikerjakannya. Menurut Mc Clelland (1985) bahwa ciri ciri orang yang mempunyai prestasi tinggi salah satunya yaitu mempunyai tanggung jawab pribadi pada setiap perbuatannya baik itu yang gagal maupun yang sukses.

Tingkat hubungan karyawan dengan atasan dan hubungan karyawan dengan karyawan termasuk dalam kategori baik (96,97%). Terdapat hubungan yang baik dan saling mendukung satu sama lainnya dalam lingkup pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Soekanto (2006) bahwa kerjasama yaitu suatu usaha bersama antara individu/kelompok untuk mencapai tujuan. Hubungan ini juga termasuk bagian pola interaksi dan komunikasi antara individu dengan individu lain atau antara individu dengan kelompok. Lalu, tingkat kondisi kerja karyawan PT. Kadila Lestari Jaya termasuk dalam kategori baik (87,88%). Situasi lingkungan kerja di perusahaan tersebut kondusif, sehingga membuat karyawan senang. Hal tersebut didukung oleh pendapat Sedarmayanti (2009) bahwa kondisi kerja yaitu seluruh keadaan berupa fisik yang berada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Serta untuk tingkat gaji/upah karyawan PT. Kadila Lestari Jaya termasuk dalam kategori baik (84,85%). Sejalan dengan pendapat dari Hasibuan (2002) bahwa atasan akan mudah memotivasi karyawannya jika imbalan jasa yang diberikan cukup besar. Gaji/upah yang diperoleh karyawan dari perusahaan sebesar Upah

Minimum Regional (UMR) Kabupaten Bandung yang diberikan per tiap bulannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan PT. Kadila Lestari Jaya termasuk dalam kategori tinggi (78,79%). Tingkat inisiatif karyawan PT. Kadila Lestari Jaya termasuk dalam kategori baik (69,70%). Karyawan sudah terbiasa untuk melakukan pekerjaan diluar pekerjaannya tanpa diperintah terlebih dahulu. Sejalan dengan penelitian Yasmeardi, dkk (2020) bahwa inisiatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lalu, tingkat kemampuan karyawan PT. Kadila Lestari Jaya termasuk dalam kategori baik (96,97%). Karyawan mampu bekerjasama dengan seluruh rekan kerja, sehingga semua pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2005) bahwa tingkat kemampuan seseorang dalam bekerja sangat mempengaruhi hasil kerjanya.

Selanjutnya, tingkat kualitas kerja karyawan PT. Kadila Lestari Jaya termasuk dalam kategori baik (100%). Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsi pada masing-masing divisi dengan maksimal serta sanggup melakukan lembur kapan saja jika dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini didukung oleh pendapat Sedarmayanti (2009) bahwa pencapaian kerja yang sesuai dengan harapan akan tercapai apabila mempunyai kualitas kerja yang baik. Serta untuk tingkat kehadiran karyawan PT. Kadila Lestari Jaya termasuk dalam kategori baik (78,79%). Sebagian besar karyawan PT. Kadila Lestari Jaya selalu hadir tepat waktu selama satu bulan terakhir ini. Hal ini didukung oleh pendapat Mathis dan Jackson (2010) bahwa dasar utama untuk menilai kinerja karyawan salah satunya dilihat dari tingkat kehadiran.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari motivasi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,213. Artinya variabel motivasi (X) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 21,3%, sedangkan sebesar 78,7% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Maka motivasi intrinsik dan ekstrinsik mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kadila Lestari Jaya.

## KESIMPULAN

1. Motivasi karyawan PT. Kadila Lestari Jaya termasuk dalam kategori tinggi (93,94%).
2. Kinerja karyawan PT. Kadila Lestari Jaya termasuk dalam kategori tinggi (78,79%).
3. Terdapat pengaruh positif dari motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kadila Lestari Jaya dengan koefisien regresi sebesar 0,213. Artinya, variabel motivasi (X) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 21,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan tersebut lemah.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini, terutama kepada PT. Kadila Lestari Jaya yang telah memberikan izin dan memfasilitasi penulis dalam melakukan penelitian ini hingga selesai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. 2022. *Impor Daging Sejenis Lembu menurut Negara Asal Utama*. Badan Pusat Statistik. Jakarta.
- Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Mathis, L. R. dan J. H. Jackson. 2010. *Human Resource Management 13th Edition*. Joseph Sabatino. South Western.
- Mc. Clelland, D.C. 1985. *Achievement Motivation Tranning*. Mc Ber & Company. Boston Massachusetts.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Soekanto, Soerjono. 2006. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Yasmeardi, F. Y., Rizke, D., & Fernando, N. 2020. Pengaruh Inisiatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Koto Tangah Kota Padang. *Jurnal Public Administration, Business and Rural Develoment Planning*. 1(2), 46-55.