

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi  
(Studi Pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember)**

Youlanda Rahmasarita Putri<sup>1</sup>, Dwi Windradini<sup>2</sup>, Suhartono<sup>3</sup>  
190910202040@mail.unej.ac.id

**Abstract**

*This study aims to explain the effect of work motivation on the performance of production employees at PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember. This type of research is quantitative research with a positivistic approach. The population of this research is the permanent employees of the production division of PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember in 2022. The number of samples for this research is 50 respondents. The data collection technique used is a questionnaire. Testing this research instrument using the validity test and reliability test. Analysis of the data used is multiple linear regression analysis with the F test and T test. The results of the T test and F test show that the work motivation variable has a significant positive effect of 0.000 on the performance of employees at PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember. The coefficient of determination in this study shows that the value of R Square is 0.590, meaning that work motivation has an effect of 59% on employee performance. The results of the descriptive data analysis show that the highest score is X\_1 worth 222 about harmonious interaction between fellow employee and Y\_10 worth 228 about work done in a disciplined manner, the lowest score is X\_6 worth 195 about praise given in accordance with personal performance appraisal and Y\_5 worth 195 about quality of work better than other colleagues.*

**Keywords:** *Work Motivation and Employee Performance*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan positivistik. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember pada tahun 2022. Jumlah sampel untuk penelitian ini adalah 50 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Pengujian instrumen penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan uji F dan uji T. Hasil uji T dan uji F menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan sebesar 0.000 terhadap kinerja karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember. Koefisien determinasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0.590 artinya motivasi kerja berpengaruh 59% terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data deskriptif menunjukkan nilai tertinggi adalah X\_1 senilai 222 tentang Interaksi antar sesama karyawan terjalin harmonis dan Y\_10 senilai 228 tentang pekerjaan dilakukan secara disiplin, nilai terendah adalah X\_6 senilai 195 tentang Pujian diberikan sesuai dengan penilaian kinerja pribadi dan Y\_5 senilai 195 tentang Kualitas pekerjaan lebih baik dibandingkan rekan kerja lainnya.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

---

<sup>1</sup>Universitas Jember

## **Pendahuluan**

PT. Mitratani Dua Tujuh Jember adalah suatu perusahaan industri agribisnis sayuran beku dengan komoditas utama kedelai Jepang atau edamame, kemudian mengalami perkembangan yaitu juga memproduksi okra, ubi jalar, buncis, serta minuman sari edamame. Perusahaan ini terletak di Jalan Brawijaya No 83, Desa Mangli, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember, kode pos 68136, Jawa Timur, Indonesia. Perusahaan mampu memproduksi serta memasarkan secara komersial berbagai produk edamame dengan orientasi ekspor ke Jepang, Singapura, Amerika Serikat, Malaysia, bahkan Eropa. Perkembangan ini disebabkan oleh kemampuannya dalam menjaga bahkan menciptakan peningkatan kualitas produk dan produktivitas supaya dapat memenuhi permintaan di pasar internasional, sehingga PT. Mitratani Dua Tujuh Jember membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien supaya memiliki kinerja yang baik. PT. Mitratani Dua Tujuh Jember perlu mempertahankan serta menciptakan peningkatan kinerja karyawan supaya tujuan perusahaan yang telah ditentukan dapat diraih.

*News From* Indonesia (16/06/2020), Edamame Jember telah mendunia selama 22 tahun. Edamame atau kacang kedelai adalah sebuah komoditi ekspor terbaik Jember, Jawa Timur yang diproduksi oleh PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Menurut Direktur PT. Mitratani Dua Tujuh Jember yaitu Arif Suhariadi, ekspor edamame beku paling utama adalah ke Jepang. Karakteristik Negara Jepang adalah produk harus berkualitas dan harus memenuhi persyaratan kesehatan dengan standar internasional.

Kebutuhan karyawan bagian produksi yang dapat menyelesaikan permasalahan dengan tepat dan cepat sehingga dalam penelitian ini dipilih karyawan tetap bagian produksi dengan alasan terpantau kedisiplinannya dalam melakukan pekerjaan, sehingga mampu atau tidaknya menghasilkan produk yang berkualitas merupakan kebutuhan karyawan bagian produksi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67), dengan kata lain bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja ataupun prestasi kerja baik kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh individu berdasarkan tugas, kewajiban, serta perannya yang sesuai dengan tujuan organisasi yang dikaitkan dengan standar kinerja tertentu dari suatu perusahaan yang mana seseorang itu bekerja. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian Kelik Purwanto (2020) yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Kinerja karyawan di sebuah bidang pekerjaan ditentukan oleh tingkat kompetensi, komitmen, semangat kerja, serta profesionalismenya pada bidang yang ditekuni. Manajemen kinerja karyawan yaitu sebuah tahapan yang dirancang guna mengkaitkan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi, sehingga kedua tujuan itu bersatu. Konsep kinerja karyawan sebagai variabel terikat sangatlah penting dan perlu memperoleh perhatian khusus karena kinerja karyawan bukan hanya hasil pekerjaan maupun prestasi kerja saja namun juga meliputi bagaimana

tahapan pekerjaan tersebut berlangsung. Kinerja karyawan yang baik sebagai sebuah langkah pertama guna mengarahkan tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Aspek sumber daya manusia di PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember ialah kinerja karyawan terutama bagian produksi karena sebagai pemegang peranan yang paling penting dan memiliki tugas dalam mengatur berbagai aktivitas untuk menciptakan hasil produksi yang bermutu tinggi secara efektif dan efisien.

Mangkunegara (2017:67) berpendapat bahwa “salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor motivasi kerja”. Pengelolaan sumber daya manusia wajib dilakukan secara profesional supaya menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten sehingga mampu menciptakan peningkatan kinerja karyawan perusahaan, dan kunci dari keberhasilan pengelolaan bagi karyawan ialah dengan pemberian dorongan gairah kerja maupun keinginan karyawan guna meraih kinerja optimum sehingga membantu dalam mewujudkan sasaran suatu perusahaan (Masram, 2017: 89).

PT. Mitratani Dua Tujuh mengambil langkah untuk menumbuhkan peningkatan kinerja karyawan perusahaan ini. Dalam meningkatkan kinerja karyawan membutuhkan kemampuan dalam mempengaruhi perilaku anggota serta mendominasi dirinya dalam melaksanakan berbagai tugas yang dibebankan terhadap anggotanya, sehingga hal ini mendorong dilakukan penelitian tentang motivasi kerja yang sedang diterapkan oleh perusahaan dengan indikator kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan balas jasa serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.

Mitratani Dua Tujuh Jember dengan indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, dan ketelitian.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia menurut Prasadja Ricardianto (2018:15) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (karyawan) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal. Manajemen sumber daya manusia merupakan seni, ilmu, serta tata cara dalam merancang, mengkoordinasikan, mengawasi, memelihara, memberikan balasan jasa, mengintegrasikan, melaksanakan, mengembangkan, serta mengatur peran Sumber Daya Manusia (SDM) atau tenaga kerja dan hubungan bagi individu – individu (bersifat efektif efisien) dalam menghadapi berbagai rintangan guna mempertahankan serta mengembangkan organisasi atau perusahaan dengan mencapai tujuan, target, dan sasaran suatu perusahaan secara maksimum dan optimum dengan tenaga kerja serta masyarakat.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja menurut Robbins, dkk (2015:55) sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus – menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala

daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi dkk, 2019:52).

### **Kinerja Karyawan**

“Kinerja karyawan merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yaitu energi manusia jika dikinetikkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja” (Wirawan, 2015:5). “Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi” (Sutrisno, 2016:151).

### **Metode Penelitian**

#### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini ialah kuantitatif atau pendekatan positivistik, karena penelitian ini disajikan dengan angka – angka dan berlandaskan pada filsafat positivisme. Sugiyono (2018:14) mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (mengandalkan empirisme) yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (*random*), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian objektif, dan analisis data bersifat jumlah atau banyaknya (kuantitatif) atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hal tersebut juga sesuai dengan pendapat Arikunto (2019:27) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Penelitian ini melibatkan lima komponen informasi ilmiah, yaitu teori, hipotesis, observasi, generalisasi

empiris, dan penerimaan atau penolakan hipotesis. Selain itu, mengandalkan adanya populasi dan teknik penarikan sampel, menggunakan kuesioner untuk pengumpulan datanya, mengemukakan variabel – variabel penelitian dalam analisis datanya, dan berupaya menghasilkan kesimpulan secara umum, baik yang belaku untuk populasi dan sampel yang diteliti.

#### **Jenis Dan Sumber Data**

Sumber data yang digunakan peneliti adalah data primer dan sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu hasil pengisian kuisisioner yang dibagikan kepada 50 karyawan tetap bagian produksi PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu data yang didapatkan dari berbagai dokumen perusahaan seperti profil perusahaan maupun buku literatur yang memberi informasi mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan.

#### **Populasi Dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018:117). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember pada tahun 2022 yang terdiri dari bagian budidaya sejumlah 49 karyawan, bagian teknik 25, dan bagian pengolahan sejumlah 27 karyawan, sehingga total populasi adalah 101 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:120). Teknik penentuan sampel pada penelitian ini adalah teknik *simple random sampling* dengan menggunakan rumus slovin.

Teknik *simple random sampling* adalah teknik penarikan sampel secara acak pada populasi (Sugiyono, 2013:120). Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 50 orang.

### Metode Analisis Data

Data telah diproses secara lengkap maka selanjutnya adalah data tersebut diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Data penelitian yang disajikan adalah seluruh informasi yang sudah didapat kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dan data yang dihasilkan dapat berupa tulisan, tabel, dan grafik agar memudahkan dalam menganalisis data untuk mendapatkan hasil yang sistematis.

### Hasil dan Pembahasan

#### Uji Validitas

**Tabel 1 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)**

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
X_1	0.578	0.766	VALID
X_2	0.578	0.818	VALID
X_3	0.578	0.787	VALID
X_4	0.578	0.910	VALID
X_5	0.578	0.891	VALID
X_6	0.578	0.774	VALID
X_7	0.578	0.862	VALID
X_8	0.578	0.825	VALID
X_9	0.578	0.866	VALID

Tabel 1 tentang uji validitas variabel Motivasi Kerja (X) disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel Motivasi Kerja (X) mempunyai nilai  $r_{hitung} > 0.578$ . Nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dimana  $r_{tabel}$  sebesar 0,578 sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pertanyaan yakni valid dan bisa digunakan pada penelitian ini. Variabel motivasi kerja terdiri dari pernyataan interaksi antar sesama karyawan terjalin harmonis, sikap

saling percaya antar sesama karyawan, pujian dari pimpinan kepada karyawan yang berprestasi memotivasi saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, pemberian penghargaan sesuai prestasi kerja karyawan, pujian diberikan sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi, pemberian bonus sesuai dengan terpenuhinya target, insentif untuk karyawan tersedia, dan insentif diterima sesuai dengan terpenuhinya target.

**Tabel 2 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan(Y)**

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
Y_1	0.578	0.795	VALID
Y_2	0.578	0.795	VALID
Y_3	0.578	0.904	VALID
Y_4	0.578	0.873	VALID
Y_5	0.578	0.629	VALID
Y_6	0.578	0.813	VALID
Y_7	0.578	0.866	VALID
Y_8	0.578	0.774	VALID
Y_9	0.578	0.892	VALID
Y_10	0.578	0.867	VALID
Y_11	0.578	0.832	VALID
Y_12	0.578	0.762	VALID
Y_13	0.578	0.853	VALID
Y_14	0.578	0.833	VALID
Y_15	0.578	0.816	VALID

Tabel 2 tentang uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dimana  $r_{tabel}$  sebesar 0.578 sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pertanyaan yakni valid dan dapat digunakan pada penelitian ini. Kinerja karyawan diukur dengan target hasil kerja tercapai, jumlah kehadiran tercapai sesuai dengan standard perusahaan, waktu kerja efektif, kualitas pekerjaan tercapai, kualitas pekerjaan lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, kualitas pekerjaan telah sesuai dengan standard yang ditetapkan oleh perusahaan, sumber daya digunakan sesuai peruntukannya atau berdasarkan fungsinya, sumber daya digunakan

secara efisien sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan, tugas tuntas sesuai dengan standard waktu yang telah ditetapkan perusahaan, pekerjaan dilakukan secara disiplin, kepatuhan peraturan diterapkan, kehadiran di tempat kerja sebelum jam kerja akan

dimulai, pekerjaan dilaksanakan dengan teliti, pemeriksaan ulang dilakukan jika terdapat keraguan dalam melaksanakan tugas, dan pekerjaan dilaksanakan tanpa tergesa-gesa.

**Tabel 3 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	.941	9	0.8	Reliabel
Kinerja Karyawan	.962	15	0.8	Reliabel

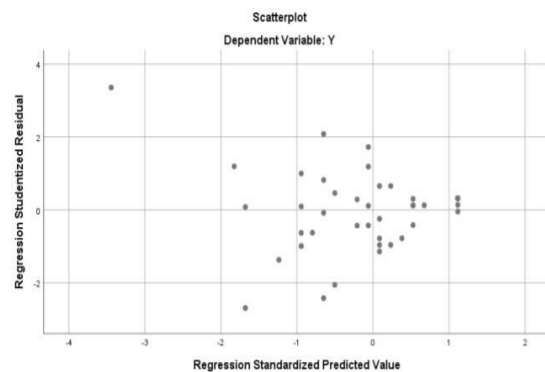
Berdasarkan Tabel 3 nilai Cronbach's Alpha pada variabel Motivasi Kerja (X) adalah 0.941 dan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0.962 dimana variabel X dan Y memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,80 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X dan Y reliabel.

**Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.57490272
Most Extreme Differences	Absolute	.176
	Positive	.176
	Negative	-.152
Test Statistic		.176
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil analisis, dapat dilihat bahwa data ini berdistribusi normal.

**Uji Heteroskedastisitas**



Apabila titik-titik antara sumbu X dan sumbu Y menyebar tidak beraturan maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastitas, sehingga berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2191.683	1	2191.683	69.079	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1522.897	48	31.727		
	Total	3714.580	49			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X						

Apabila nilai signifikansi di bawah 0,05 artinya ada pengaruh, maka berdasarkan data di atas diketahui nilai signifikan 0.000 sehingga pada Uji F ini ada pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## Uji T

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.980	4.499		6.442	.000		
	X	.983	.118	.768	8.311	.000	1.000	1

a. Dependent Variable: Y

Apabila nilai signifikansi di bawah 0,05 berarti ada pengaruh, maka berdasarkan data di atas diketahui nilai signifikansi X yaitu sebesar 0.000 sehingga pada Uji T ini ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 <sup>a</sup>	.590	.581	5.63268

a. Predictors: (Constant), X  
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data tentang perhitungan kemampuan model regresi dapat dilihat bahwa nilai R Square adalah 0.590 atau 59%, sehingga hal ini berarti X berpengaruh 59% terhadap kinerja karyawan.

## Hasil dan Pembahasan

Hasil yang ditemukan berdasarkan data hasil perhitungan hipotesis membuktikan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember yang artinya hipotesis (H1) diterima. Kondisi di lapangan pada penelitian ini menjelaskan bahwa dengan adanya pemberian motivasi kerja yang baik akan memberikan pengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Perubahan atau peningkatan variabel motivasi kerja maka akan diikuti oleh

perubahan peningkatan rata-rata variabel kinerja karyawan. Jika motivasi kerja mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Kinerja suatu perusahaan tergantung pada kerja karyawannya. Tinggi rendahnya kinerja karyawan berhubungan erat dengan pemberian motivasi kerja terhadap pihak karyawan. Motivasi kerja sebagai permasalahan yang sangat penting bagi sebuah perusahaan karena mampu menciptakan peningkatan kinerja karyawan, sehingga kemampuan pihak manajemen guna memotivasi akan menjadi penentu berhasil atau tidaknya meraih tujuan suatu perusahaan. Motivasi kerja di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember terdiri dari indikator kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan balas jasa. Minimumnya motivasi kerja diberikan sebagai suatu permasalahan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember diukur dari kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, dan ketelitian. Pembangkit semangat kerja karyawan pada upaya meningkatkan kinerjanya tidak sekedar hanya melalui pemberian gaji maupun upah, namun karyawan juga membutuhkan dorongan secara psikologis supaya mampu menciptakan peningkatan kinerjanya, maka dari analisis dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 59%. Semakin besar motivasi kerja yang diberikan, maka akan mendorong dan menghasilkan kinerja karyawan yang semakin baik,

kurangnya motivasi kerja akan menghasilkan kinerja karyawan yang menurun.

### **Kesimpulan**

Motivasi kerja di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember merupakan aneka usaha dan upaya pemenuhan keinginan maupun kebutuhan karyawan seperti kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan balas jasa. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilaksanakan oleh karyawan digunakan untuk pondasi menilai karyawan, dibuktikan dari segi kualitas seperti standar hasil kerja dan segi kuantitas waktu kerja dan lain-lain. Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Pada PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember) maka kesimpulan yang dapat diambil adalah ada pengaruh motivasi kerja dengan indikator kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan balas jasa terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember yang diukur dari kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, dan ketelitian. Hasil uji F dan uji T dalam penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya ada pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien Determinasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0.590 artinya Motivasi Kerja (X) berpengaruh 59% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis ada pengaruh positif signifikan atau pengaruh antar motivasi kerja dan kinerja karyawan diterima berarti ketika motivasi kerjanya tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi.

### **Saran**

- a) Interaksi antar sesama karyawan perlu terjalin harmonis agar dapat memotivasi karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat, tujuan dan target PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dapat tercapai.
- b) Kualitas pekerjaan lebih agar mencapai target produksi yang ditetapkan dengan pemberian pelatihan untuk bekerja lebih efisien.
- c) Berdasarkan analisis data deskriptif, skor tertinggi adalah X\_1 senilai 222 tentang Interaksi antar sesama karyawan terjalin harmonis dan Y\_10 senilai 228 tentang Pekerjaan dilakukan secara disiplin maka sebaiknya indikator ini perlu dipertahankan agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan disiplin kerja karyawan meningkat sehingga kinerja karyawan tercapai secara maksimum.

### **Daftar Pustaka**

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hafidzi, dkk. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Masram, dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisier.
- Ricardianto, P. (2018). *“Human Capital Management”*. Penerbit.IN MEDIA BOGOR.



- Robbins, S. (2015). *Organizational Behavior*. 9<sup>th</sup> Edition. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenamedia Group.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.

