

## PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNILEVER OLEOCHEMICAL INDONESIA DOVE NOODLE

Indira Ruth Septarini<sup>1</sup>, Melko Maranatha Pasaribu<sup>2</sup>

Universitas Prima Indonesia, Medan<sup>1</sup>, Institut Sains dan Teknologi TD. Pardede, Medan<sup>2</sup>

\*Email: [indiradamanik@gmail.com](mailto:indiradamanik@gmail.com)

### Abstrak

PT. Unilever Oleochemical Indonesia terletak di Kawasan Ekonomi Khusus Sei Mangkei Simalungun. Perusahaan ini bergerak dibidang pengolahan Minyak sawit menjadi Fatty Acid, Glyserin, Soap Noodle dan Dove Noodle. Pabrik Dove adalah pabrik PT. Unilever Oleochemical Indonesia yang memproduksi Dove Noodle yang dipasarkan lingkup Unilever Group. Kinerja karyawan akan mendukung produktivitas kerja di PT Unilever Oleochemical Indonesia Dove Noodle. Manajemen ingin mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional pada PT. Unilever Oleochemical Indonesia proses produksi Dove Noodle yaitu sebanyak 26 Orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis korelasi rank spearman. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi memiliki korelasi yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Oleochemical Indonesia proses produksi dove noodle. Motivasi kerja karyawan PT Unilever Oleochemical Indonesia Proses Produksi Dove Noodle dengan kategori sedang 46.2 %, kategori kuat 53.8 % dan terdapat kinerja karyawan kategori cukup 19.2 % , kategori baik 80.8 %.

**Kata kunci:** Motivasi, kinerja, Korelasi, unilever, Simalungun

### PENDAHULUAN

PT. Unilever Oleochemical Indonesia adalah perusahaan yang terletak di Kawasan Ekonomi Khusus Sei Mangkei Simalungun. Perusahaan ini bergerak dibidang pengolahan Minyak sawit menjadi Fatty Acid, Glyserin, Soap Noodle dan Dove Noodle. Pabrik Dove adalah pabrik di dalam PT. Unilever Oleochemical Indonesia memproduksi Dove Noodle secara khusus akan dipasarkan untuk perusahaan didalam lingkup Unilever Group. Pabrik Dove dalam melaksanakan kegiatan operasinya tidak dapat terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun tenaga mesin juga digunakan oleh pabrik. Tenaga kerja yang digunakan oleh pabrik jumlahnya cukup besar, oleh karena itu faktor tenaga kerja perlu mendapat perhatian serius karena keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya sangat ditentukan oleh faktor tenaga kerja manusia. Tenaga kerja mempunyai motivasi yang beragam dalam bekerja. Apabila motivasi tersebut dapat dikelola secara baik, maka dapat meningkatkan kinerjanya.[1]

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Tetapi tidak semua orang disuatu organisasi meningkat motivasinya karena gaji saja, melainkan banyak faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja[2]. Kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja[3]. Kinerja kerja seorang karyawan akan mudah mencapai tingkat yang diharapkan apabila didukung oleh motivasi yang tinggi[4].

Peningkatan kemampuan SDM tidak terlepas dari potret masukan tenaga kerja di perusahaan. Jumlah karyawan di PT Unilever Oleochemical Indonesia Proses Produksi Dove Noodle sebanyak 26 orang. Tingginya hasil kerja karyawan adalah prestasi yang dicapai oleh karyawan itu pada tingkat tertentu. Kinerja karyawan bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya. Kinerja dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan yang ada dalam organisasi itu. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis korelasi rank spearman.

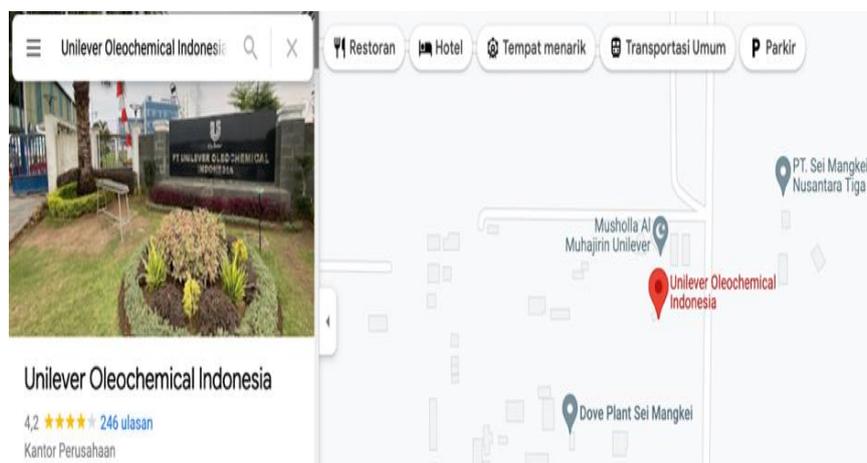
### BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan variabel tertentu. Variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu 1) variabel independent merupakan motivasi kerja (X) dan 2) variabel dependen merupakan kinerja karyawan (Y), dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Dimensi Penelitian

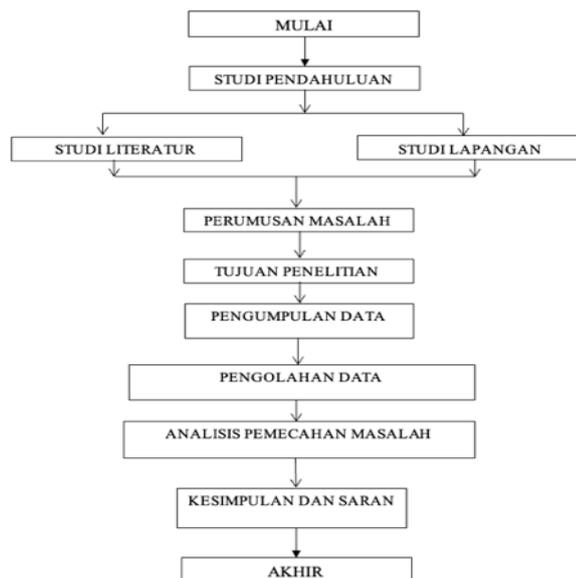
Variabel	Dimensi	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Motivasi Kerja (X)	Intrinsik	Motivasi yang diberikan hanya fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat melakukan pekerjaannya.	1. Prestasi 2. Pengakuan 3. Tanggungjawab	Ordinal
	Ekstrinsik	Motivasi materil dan nonmaterial yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya dalam bekerja	1. Gaji/Upah 2. Kondisi Kerja 3. Kualitas Supervisi	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)		Kinerja karyawan adalah sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kinerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif.	1. Pekerjaan 2. Imbalan 3. Kesempatan promosi 4. supervisi	Ordinal

Lokasi penelitian PT Unilever Oleochemical Indonesia Proses Produksi Dove Noodle di Kawasan Ekonomi Khusus Sei Mangkei Kec. Bosar Maligas Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara, seperti ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Lokasi Penelitian

Tahapan penelitian dimulai dari studi literatur dan studi lapang yang memadai, dilanjutkan dengan pengumpulan data, pengolahan data, analisis dan hasil, seperti ditunjukkan pada Gambar 2.



**Gambar 2.** Tahapan Penelitian

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan berdasarkan analisis kuisioner dari 26 orang responden. Ada beberapa karakteristik yang digunakan berdasarkan 1) usia; 2) tingkat pendidikan; 3) jabatan; 4) status perkawinan.

Karakteristik berdasarkan usia menunjukkan usia diatas 31 lebih banyak di perusahaan, seperti ditunjukkan pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
15-30	8	30.8
31-45	18	69.2
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan di perusahaan menunjukkan lulusan Sarjana (S1) lebih banyak dibandingkan lulusan lainnya, seperti ditunjukkan pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	6	23.1
Diploma	2	7.7
S1	18	69.2
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Karakteristik berdasarkan tingkat jabatan di perusahaan menunjukkan *technical operator* lebih banyak *basic operator* dan *team leader* seperti ditunjukkan pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan/Posisi	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Basic Operator	6	23.1
Technical Operator	16	61.5
Team Leader	4	15.4

<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>
--------------	-----------	------------

Karakteristik berdasarkan status perkawinan di perusahaan menunjukkan karyawan lebih banyak menikah daripada belum menikah, seperti ditunjukkan pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

<b>Status</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Belum Menikah	3	11.5
Sudah Menikah	23	88.5
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Hasil Analisa motivasi kerja di PT. Unilever Oleochemical Indonesia Pada Proses Produksi Dove Noodle menunjukkan bahwa motivasi kerja dari karyawan masih mendominasi secara kuat sebesar 53.8%, dan tidak terdapat kategori motivasi lemah dari karyawan yang bekerja, seperti ditunjukkan pada Tabel 6.

**Tabel 6.** Kategori Variabel Motivasi Kerja (X)

<b>Kategori Motivasi</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sedang	12	46.2
Kuat	14	53.8
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Hasil Analisa motivasi kinerja karyawan di PT. Unilever Oleochemical Indonesia Pada Proses Produksi Dove Noodle menunjukkan bahwa kinerja dari karyawan masih baik sebesar 80.8%. Hal berdampak baik bagi kemajuan perusahaan, seperti ditunjukkan pada Tabel 7.

**Tabel 7.** Kategori Variabel Kinerja Karyawan (Y)

<b>Kategori Kinerja</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Cukup	5	19.2
Baik	21	80.8
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Hasil jawaban dari butir-butir instrument kuesioner (kompensasi, pekerjaan tetap, menghargai kinerja, prestasi kerja, hingga mematuhi sistem) dari variabel motivasi kerja di PT. Unilever Oleochemical Indonesia Pada Proses Produksi Dove Noodle, seperti ditunjukkan pada Tabel 8.

**Tabel 8.** Responden terhadap Motivasi Kerja (X)

<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Sangat Setuju</b>		<b>Setuju</b>		<b>Cukup Setuju</b>		<b>Tidak Setuju</b>		<b>Sangat Tidak Setuju</b>	
	<b>J</b>	<b>%</b>	<b>J</b>	<b>%</b>	<b>J</b>	<b>%</b>	<b>J</b>	<b>%</b>	<b>J</b>	<b>%</b>
Saya bekerja diperusahaan untuk memperoleh kompensasi	5	19.3	18	69.2	3	11.5	0	0	0	0
Saya memperoleh pekerjaan yang tetap di perusahaan.	5	19.3	16	61.5	5	19.2	0	0	0	0
Atasan selalu menghargai kinerja saya.	2	7.7	10	38.5	14	53.8	0	0	0	0
Saya memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi kerja.	0	0	11	42.3	10	38.5	5	19.2	0	0

Atasan memberikan pujian bila saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0	0	12	46.2	6	23.1	8	30.8	0	0
Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas.	0	0	11	42.3	9	34.6	6	23.1	0	0
Saya merasa aman selama bekerja di perusahaan.	2	7.7	16	61.5	8	30.8	0	0	0	0
Saya tidak merasa khawatir akan hal berbahaya selama bekerja.	2	7.7	16	61.5	8	30.8	0	0	0	0
Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan.	1	3.8	10	38.5	10	38.5	5	19.2	0	0
Kinerja saya dinilai adil oleh atasan saya.	0	0	12	46.2	8	30.8	6	23.1	0	0
Saya bersosialisasi dengan seluruh karyawan di perusahaan.	2	7.7	17	65.4	6	23.1	1	3.8	0	0
Saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di perusahaan.	1	3.8	16	61.5	9	34.6	0	0	0	0
Lingkungan kerja fisik di perusahaan mendukung saya dalam bekerja.	1	3.8	23	88.5	2	7.7	0	0	0	0
Hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan di perusahaan terjalin harmonis.	2	7.7	24	92.3	0	0	0	0	0	0
Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah memadai.	2	7.7	14	53.8	9	34.6	1	3.8	0	0
Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	2	7.7	15	57.7	8	30.8	1	3.8	0	0
Atasan saya memberikan pengarahan agar saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.	0	0	17	65.4	7	26.9	2	7.7	0	0
Atasan saya memberikan bimbingan kerja agar saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan.	1	3.8	15	57.7	9	34.6	1	3.8	0	0
Saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karier di perusahaan.	1	3.8	16	61.5	6	23.1	3	11.5	0	0
Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan.	2	7.7	14	53.8	8	30.8	2	7.7	0	0
Saya mendapatkan status atau kedudukan yang jelas di perusahaan.	1	3.8	10	38.5	10	38.5	5	19.2	0	0
Saya mendambakan kedudukan dalam suatu jabatan di perusahaan.	3	11.5	17	65.4	6	23.1	0	0	0	0
Saya bertanggung jawab atas kedudukan yang saya jalani.	2	7.7	22	84.6	2	7.7	0	0	0	0
Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan.	1	3.8	23	88.5	2	7.7	0	0	0	0
Prosedur kerja di perusahaan mudah dimengerti.	1	3.8	23	88.5	2	7.7	0	0	0	0
Saya selalu mematuhi sistem kerja di perusahaan.	1	3.8	23	88.5	2	7.7	0	0	0	0

Hasil jawaban dari butir-butir instrument kuesioner (target, ketelitian, hasil kerja, evaluasi, pengetahuan hingga kehadiran) dari variabel Kinerja di PT. Unilever Oleochemical Indonesia Pada Proses Produksi Dove Noodle, seperti ditunjukkan pada Tabel 9.

**Tabel 9.** Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Tanggapan Responden	Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	J	%	J	%	J	%	J	%	J	%
Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan.	5	19.2	21	80.8	0	0	0	0	0	0
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.	4	15.4	18	69.2	3	11.5	1	3.8	0	0
Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.	3	11.5	18	69.2	5	19.2	0	0	0	0
Hasil kerja saya memenuhi standar di perusahaan.	2	7.7	22	84.6	2	7.7	0	0	0	0
Pekerjaan yang saya lakukan di evaluasi.	1	3.8	14	53.8	8	30.8	3	11.5	0	0
Pekerjaan yang saya lakukan selalu di awasi.	1	3.8	12	46.2	10	38.5	3	11.8	0	0
Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.	3	11.5	23	88.5	0	0	0	0	0	0
Saya memiliki pengalaman sebelumnya dalam melakukan pekerjaan ini.	2	7.7	23	88.5	1	3.8	0	0	0	0
Saya sudah pernah melakukan pekerjaan yang sedang saya lakukan sebelumnya.	1	3.8	24	92.3	1	3.8	0	0	0	0
Saya menguasai pekerjaan yang sedang saya jalani.	25	96.2	1	3.8	0	0	0	0	0	0
Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan.	3	11.5	17	65.4	6	23.1	0	0	0	0
Saya bersedia menyelesaikan masalah tanpa diperintah atasan.	2	7.7	16	61.5	8	30.8	0	0	0	0
Saya bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan dengan sukarela.	3	11.5	16	61.5	7	26.9	0	0	0	0
Saya bersedia mengakui kesalahan dalam pekerjaan.	3	11.5	21	80.8	2	7.7	0	0	0	0
Saya tidak menunda pekerjaan.	2	7.7	22	84.6	2	7.7	0	0	0	0
Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	1	3.8	21	80.8	4	15.4	0	0	0	0
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.	1	3.8	19	73.1	6	23.1	0	0	0	0

Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sistem kerja di perusahaan.	3	11.5	18	69.2	5	19.2	0	0	0	0
Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.	3	11.5	17	65.4	6	23.1	0	0	0	0
Saya bersemangat jika diberikan tugas oleh atasan.	2	7.7	15	57.7	8	30.8	1	3.8	0	0
Saya berusaha dengan serius untuk menyelesaikan pekerjaan sampai dengan tuntas.	1	3.8	19	73.1	6	23.1	0	0	0	0
Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan.	2	7.7	22	84.6	2	7.7	0	0	0	0
Saya tiba di tempat kerja selalu tepat waktu.	3	11.5	23	88.5	0	0	0	0	0	0
Saya sadar disiplin waktu adalah kewajiban para karyawan.	3	11.5	23	88.5	0	0	0	0	0	0
Saya jarang sekali absen bekerja.	1	3.8	24	92.3	0	0	1	3.8	0	0
Saya sadar kehadiran adalah kewajiban para karyawan.	1	3.8	24	92.3	0	0	1	3.8	0	0

Analisis korelasi dalam penelitian ini adalah analisis korelasi rank *spearman*, untuk mengetahui hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Oleochemical Indonesia Pada Proses Produksi Dove Noodle, seperti ditunjukkan pada Tabel 10. Motivasi memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai  $r$  hitung 0.527 dengan nilai signifikansi  $0.006 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan motivasi memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Oleochemical Indonesia Proses Produksi Dove Noodle.

**Tabel 10.** Rank spearman

		motivasi	kinerja
Spearman's rho	motivasi	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.527**
		N	.006
kinerja	kinerja	Correlation Coefficient	.527**
		Sig. (2-tailed)	1.000
		N	.006
		N	26

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## KESIMPULAN

Hubungan/korelasi yang cukup kuat antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Unilever Oleochemical Indonesia Proses Produksi Dove Noodle, ditunjukkan nilai  $r$  hitung sebesar 0.527 dan kriteria angka  $r$  hitung berkisar 0.40 – 0.599. Pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Unilever Oleochemical Indonesia Proses Produksi Dove Noodle, ditunjukkan dari nilai signifikansi  $0.006 < 0.05$ . Motivasi kerja karyawan PT Unilever Oleochemical Indonesia Proses Produksi Dove Noodle dengan kategori sedang 46.2 %, kategori kuat 53.8 % dan terdapat kinerja karyawan kategori cukup 19.2 %, kategori baik 80.8 %.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Priatini, Angke. 2012. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT.Aero Perdana Internusa". Bandung, 2012

- [2] Wahyuni, Isra. 2012. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Medan". Medan, 2012.
- [3] Anita Christine Sembiring. 2018. Meningkatkan Kepuasan Pelanggan dengan Mempertimbangkan Kualitas Layanan dan Harga. Jurnal Ilmiah Teknik Industri Prima, Vol.2; No.1; April 2018.
- [4] Johan, carvin. " Analisis Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Chen Bakery dan Cakes Medan" . Medan, 2018
- [5] Gudono, 2012. " Analisa Data Multivariate", Edisi 2. Yogyakarta : BPF
- [6] Hartati, Neneng. 2015. " Statistika Untuk Analisis Data Penelitian", Pustaka Setia. Jakarta.
- [7] Torang, Syamsir. Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi). Bandung: CV. Alfabeta. 2016.
- [8] Limakrisna, Nandan dan Wilhelmus Hary Susilo. Manajemen Pemasaran Teori dan Aplikasi dalam Bisnis. Jakarta: Mitra Wacana Media. 2012.
- [9] Anita Christine Sembiring. Analisis Rancangan Strategi Pemasaran Mobil Studi Kasus (Honda : Pt. Istana Deli Kencana). 2017. Wahana Inovasi Volume 6 No.2 Juli-Des 2017 Issn : 2089-8592.
- [10] Adam, Muhammad. Manajemen Pemasaran Jasa Teori Dan Aplikasi. Bandung: CV Alfabeta. 2015.