**Pengaruh Motivasi pada Prestasi Kerja pada Karyawan PTPN IV Unit Gunung Bayu Afdeling IV**

**Devi Paramita Simangunsong 1\*,** **Muhammad Fijri Alfatah Nasution 2**

1 Institut Teknologi Sawit Indonesia

2 UNIVA Medan

Email: [simangunsongdevi21@gmail.com](mailto:simangunsongdevi21@gmail.com)1, [nasutionfijri@gmail.com](mailto:nasutionfijri@gmail.com)2.

|  |  |
| --- | --- |
| **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **Article History:**  Received: xxxx xx, 20xx  Revised: xxxx xx, 20xx  Accepted: xxxx xx, 20xx  Published: xxxx xx, 20xx  \_\_\_\_\_\_\_\_\_  **Kata Kunci:**  Prestasi kerja, Motivasi kerja  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  **\*Email Koresponden:**  [simangunsongdevi21@gmail.com](mailto:simangunsongdevi21@gmail.com) | **Abstrak:** Kepuasan kerja merupakan sebuah cara pandang seseorang dalam perkerjaan nya baik itu tentang hal yang positif maupun hal yang negatif. Kepuasan kerja akan berkenaan dengan prestasi kerja atau keberhasilan dalam menjalanakan pekerjaan nya biasanya hal ini bersifat positif dan perorangan.semua kegiatan kerja pastinya didukung oleh adanya motivasi atau dorongan dari pinpinan atau atasan yang selalu memberikan semangat kepada bawahan nya dalam menjalankan pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan motivasi selalu berdampak baik dalam pekerjaan yang dapat membuat pekerja mencapai prestasi kerja |
|  | |

**PENDAHULUAN**

Dalam sebuah perusahaan pastinya memerlukan Sumber Daya Manusia atau SDM yang keseluruhan pekerjaan akan dilakukan oleh SDM tersebut. Dari pada itu diperlukan manejemen SDM yang baik. Manejemen SDM adalah melakukan pengembangan karir dan motivasi kerja untuk mencapai kepuasan kerja karyawan hasil yang maksimal ( et al., 2017).

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaan. Kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyukai atau tidak menyukai perkerjaannya (Rahmawani & Syahrial, 2021)

Motivasi merupakan sebuah faktor untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu kegiatan. Motivasi juga sangat mendorong seseorang dalam mencapai tujuan atau dengan kata lain mencapai prestasi.motivasi biasanya diberikan kepada atasan kepada bawahannya atau bisa juga memotivasi diri sendiri dengan melihat berbagai macam contoh kehidupan di sekitarnya (Tanjung, 2015).

Menurut Wexley & Yukl motivasi didefinisikan sebagai “suatu proses dimana perilaku digerakkan dan diarahkan.” Ahli lain memberikan kesamaan antara motif dan *needs*. Sehingga dari batasa itu disimpulkan bahwa motif adalah yang melatarbelakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu.

Prestasi kerja merupakan sebuah tanda keberhasilan dari sebuah pekerjaan perorangnya, prestasi kerja juga merupakan faktor yang menjadi pengukuran keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan. Prestasi kerja juga didorong dengan kedisiplinan pekerja dalam menjalankan pekerjaan nya (Tanjung, 2015).

Kinerja adalah istilah yang berasal dari kata *job perfornence* atau *actual perfornence* terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalan pekerjaan nya, yaitu faktor dari dalam diri pegawainya dan faktor pekerjaannya, faktor yang terdapat pada diri karyawan nya adalah seperti kecerdasan (IQ), kemudian ada dari umur, masa jabatan dan jenis kelamin (Adha et al., 2019)

**KAJIAN PUSTAKA**

**Prestasi Kerja**

1. Pengertian prestasi kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009) dalam (Tanjung, 2015) mengungkapkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang telah ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan tersebut. Jadi dapat disimpulakan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah lakunya dalam melaksanakan kegiatan kegiatan yang telah diberikan.

1. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yakni disiplin kerja dan motivasi kerja, disiplin kerja tercipta dari kepribadian setiap orang yang dapat dilatih dan menjadi kebiasaan dalam menjalankan kerja sedangkan motivasi kerja dapat diperoleh dari diri sendiri dan lingkungan, misalnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahan dan bisa juga didapat dari keluarga yang memberikan semangat sehingga menjadikan itu sebagai motivasi dalam bekerja.

**Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan secara psikologis yang diberikan seseorang kepada diri sendiri yang dapat menentukan ara perilaku dalam sebuah organisasi pekerjaan, sebuah motivasi dapat membuat seseorang mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik seseuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya

**METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah dengan cara wawancara dengan beberapa karyawan pemanen di kebun PTPN IV unit Gunung bayu afdeling IV, dengan menanyakan motivasi yang diberikan dari atasan kepada karyawan dalam menjalankan tugas. Dalam hal ini nantinya akan disimpulkan manfaat motivasi terhadap kinerja karyawan apakah biasa saja, tidak berpengaruh atau sangat berpengaruh

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil yang diperoleh dari wawancara 10 orang pekerja terdapat 7 orang yang menyatakan motivasi sangat berpengaruh dalam melakukan pekerjaan, 2 orang menyatakan biasa saja dan 1 orang menyatakan tidak berpengaruh.

**Tabe1 1.** Judul Tabel

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | | Deskripsi | | Keterangan |
| 1 | | Tidak berpengaruh | | 1 orang |
| 2 | | Biasa saja | | 2 orang |
| 3 | | Sangat berpengaruh | | 7 orang |
|  | |

Hasil dari pendataan 10 pekerja memperlihatkan bahwasanya motivasi berdampak pada hal yang positif kepada semangat pekerja. Hal ini juga membuktikan memberikan motivasi didalam lingkungan pekerjaan akan mendorong pekerja atau karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang di inginkan. Motivasi dan kompetensi sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan karna jika kondisi karyawan dalam hal ini memiliki hal yang positif maka selalu akan mendapatkan keuntungan dalam pekerjaan baik dalam perusahaan maupun kepada karyawan.

**KESIMPULAN**

Dari pendataan yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan motivasi yang diberikan kepada karyawan sangat berdampak positif bagi kinerja dan akan mempengaruhi kepada prestasi kerja setiap karyawan. Hal ini juga dapat membangun kepuasan kerja yang positif dan akan mendorong setiap perkeja untuk selalu semangat dalam menjalankan pekerjaan nya.

**REFERENSI**

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, *4*(1), 47. https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109

Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *18*(1), 9–15. https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395

Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI) Available*, *2*(1), 27–40. https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462

Tanjung, D. H. (2015). 27Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 15, No. 01, April 2015 ISSN: 1693-7619 (Print) http://jurnal.umsu.ac.id PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA MEDAN. *Syria Studies*, *7*(1), 37–72. https://www.researchgate.net/publication/269107473\_What\_is\_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil wars\_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625