

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dnp Indonesia Di Jakarta

Rizky Choirul Anwar¹⁾, Andriani Lubis²⁾

^{1,2} FEB Prodi Manajemen Universitas Jayabaya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dnp Indonesia Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pt. Dnp Indonesia Jakarta yang berjumlah 100 orang. Metode sampling dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan program *statistical product for service solution (SPSS) Ver. 25.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. DNP Indonesia Jakarta, hal tersebut terbukti dari hasil uji hipotesis antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Dnp Indonesia Jakarta diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12.438 > 1.984$) (H_1 diterima). Adapun hasil persamaan Regresi Sederhana $Y = 6,646 + 0,790 X$, konstan a sebesar 6,646 menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap positif saat motivasi mencapai nilai 0, menandakan adanya faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Copyright (c) 2024 Rizky Choirul Anwar

✉ Corresponding author :

Email Address : anwarrizky78@gmail.com¹

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, sebuah perusahaan, baik di sektor industri, perdagangan, maupun jasa, bertujuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Penting untuk diingat bahwa kesuksesan berbagai aktivitas dalam perusahaan untuk mencapai tujuan tidak hanya bergantung pada teknologi yang unggul, sumber daya operasional yang tersedia, dan infrastruktur yang dimiliki, tetapi juga sangat tergantung pada faktor sumber daya manusia.

Sumber daya manusia menjadi elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, di mana persaingan yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini mendorong setiap perusahaan untuk bekerja lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat persaingan yang tinggi mendorong perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan bisnis dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Manusia dapat dianggap sebagai faktor penentu karena di tangan manusia semua inovasi akan direalisasikan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi positif pada semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi,

yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Motivasi merupakan aspek yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh manajemen jika mereka ingin setiap karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi yang tinggi dapat menjadi dorongan utama bagi karyawan untuk mencapai hasil yang ideal dalam pekerjaannya. Namun, dalam beberapa kasus, terlihat bahwa karyawan dalam suatu organisasi memiliki tingkat motivasi yang berbeda-beda.

Situasi ini mungkin memiliki sejumlah efek yang tidak menguntungkan pada kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki motivasi rendah umumnya akan kurang terpacu untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga dapat mempengaruhi sifat dari pekerjaan yang disampaikan. Karyawan yang kurang motivasi juga dapat menjadi kurang produktif dan tidak tertarik dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, yang dapat memperlambat proses kerjasecara keseluruhan.

Di sisi lain, karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi biasanya akan lebih bersemangat dan terbujuk untuk memberikan hasil terbaik. Mereka dapat bekerja lebih baik, menemukan, dan secara aktif mendukung tujuan organisasi. Tingkat motivasi yang tinggi juga dapat memengaruhi semangat karyawan, membangun tempat kerja yang positif dan kooperatif.

Motivasi sangat penting? Karena motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik dan berkualitas merupakan kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. Ada sejumlah faktor yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Salah satunya adalah motivasi. Kekuatan internal yang memotivasi orang untuk mencapai tujuan dan tampil lebih baik disebut motivasi. Karyawan cenderung menjadi putus asa, kurang termotivasi, dan kurang fokus dalam menyelesaikan tugasnya ketika motivasi mereka berkurang.

Selain itu, faktor-faktor lain seperti tidak adanya dukungan eksekutif, kurangnya pelatihan dan pengembangan, serta konflik di tempat kerja juga dapat menambah berkurangnya kinerja karyawan. Pemahaman tentang kinerja karyawan melibatkan penilaian terhadap bagaimana mereka menjalankan tugas dengan baik, mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan, serta memberikan kontribusi positif dalam tim dan lingkungan kerja. Karyawan yang mencapai kinerja yang baik biasanya memiliki motivasi yang tinggi, menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaan, dan memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan yang efektif, dan kesempatan untuk mengembangkan karir.

METODOLOGI

Dalam konteks penelitian ini, terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas, yang dilambangkan dengan X , merujuk pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, baik secara positif maupun negatif. Dalam penelitian ini, variabel bebas yang menjadi fokus adalah motivasi.
2. Variabel terikat, yang dilambangkan dengan Y ,

merupakan hasil atau konsekuensi dari variabel bebas. Dengan kata lain, variabel terikat bergantung pada nilai atau dampak dari variabel bebas. Dalam pernyataan ini, variabel terikat yang menjadi fokus adalah kinerja karyawan.

Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (bebas) adalah Motivasi (X), sedangkan yang menjadi variabel dependen (terikat) adalah Kinerja Karyawan (Y).

Variable	Dimensi	Indikator	Rentan Nomor	sekala
Motivasi (X)	a. Kebutuhan akan prestasi (Needs of Achievement)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas 2. Kebutuhan untuk menggerakkan kemampuan 3. Kebutuhan untuk bekerjasecara efektif dan efisien 	1-6	likert
	b. Kebutuhan untuk menjalin hubungan personal (Needs of Affiliation)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan untuk diterima 2. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai 3. Kebutuhan untuk ikut sertadan bekerja sama 	7-11	likert
	c. Kebutuhan untuk berkuasa dan berpengaruh pada orang lain (Needs of Power)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan dalam lingkungan kerja 2. Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab 3. Kebutuhan untuk memimpindan bersaing 	12-15	likert
Kinerja Karyawan (Y)	a. Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian target 	1-2	likert

	b. kuatitas	1. kesesuaian dengan prosedur oprasional 2. kesesuain dengan standar	3-5	likert
	c. ketepatan waktu	1. Menyelesaikan pekerjaansesuai batas waktu 2. Kehadiran yang baik	6-9	likert
	d. kemampuan bekerja	1. Memberi saran untuk meningkatkan produktivitas organisasi. 2. Menghargai kerja sama dengan rekan kerja 3. Bekerja dengan baik dalam hubungan dengan rekan kerja,	10-15	likert

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu. Populasi ini ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dalam penelitian, dan dari populasi tersebut kemudian diambil kesimpulan (Sugiyono 2019:126). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pt. Dnp Indonesia di Jakarta.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian. Populasi, pada gilirannya, merupakan keseluruhan dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian, penggunaan sampel memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dari sebagian kecil dari populasi yang lebih besar, sehingga dapat digunakan untuk membuat generalisasi atau kesimpulan terhadap populasi secara keseluruhan. Adapun Sampel penelitian disini adalah 100 orang karyawan Pt. Dnp Indonesia di Jakarta.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT DNP Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang percetakan atau produksi kemasan fleksibel (flexible packaging) yang didirikan di Jakarta pada tahun 1972. Perusahaan ini merupakan perusahaan multinasional yang merupakan hasil dari joint venture antara Roda Mas Group dan DNP Indonesia dari Jepang. Pada awalnya, perusahaan ini bernama Bada Nippon Cipta Karya Printing dan didirikan dengan tujuan penanaman modal asing. Namun, kemudian perusahaan mengganti namanya menjadi PT DNP Indonesia ketika pindah ke Kawasan Industri Pulogadung pada tahun 1986. Saat ini, PT DNP Indonesia mengoperasikan dua pabrik di Indonesia. Pabrik pertama, yaitu pabrik Pulogadung, telah berdiri sejak tahun 1986. Sedangkan pabrik kedua, yaitu pabrik Karawang, berdiri sejak tahun 2000. Perusahaan ini memiliki

komitmen tinggi terhadap kualitas produk dan layanan, yang telah diakui oleh perusahaan-perusahaan multinasional terkemuka. Selain itu, PT. DNP Indonesia juga berperan aktif dalam berbagai kegiatan sosial untuk mendukung masyarakat sekitar.

PT. DNP Indonesia adalah perusahaan yang berlokasi di Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta Timur, dengan alamat lengkap di Jl. Pulogadung No.16-18, Jatinegara, Kecamatan Cakung, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13930. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor industri, PT. DNP Indonesia memiliki fokus dan dedikasi untuk memberikan layanan terbaik dalam bidangnya. Dengan dukungan tim yang berkualitas dan infrastruktur yang modern, perusahaan ini berkomitmen untuk memberikan produk atau layanan yang memenuhi standar kualitas tinggi kepada pelanggan.

Hasil Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah motivasi dan kinerja karyawan sedangkan analisis ini dilakukan pada PT. DNP Indonesia di Jakarta.

Deskripsi Data

Pada perhitungan sampel telah ditetapkan sebanyak 100 sampel penelitian untuk itu dalam penelitian ini dilakukan penyebaran sebanyak 100 kuesioner. Dari hasil penyebaran kuesioner yang didapat menunjukkan bahwa terdapat kuesioner yang kembali sebanyak 100 kuesioner, kuesioner rusak dan tidak lengkap 0, dan kuesioner yang diolah adalah 100 responden.

Deskripsi Responden

Karakteristik demografi responden dalam penelitian ini dibedakan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir. Pada penelitian didapat sebanyak 100 responden dimana hasil ini diketahui dari jumlah hasil penyebaran kuesioner.

Analisis Koefisien Regresi Linear Sederhana

Hasil regresi antara Promosi terhadap Keputusan Pembelian pada PT. DNP Indonesia di Jakarta. dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	6.646	1.905		3.488	.001
	Motivasi	.790	.063	.782	12.438	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data primer melalui program SPSS 25

$Y = 6,646 + 0,790 X$. Dari persamaan regresi tersebut maka dapat diketahui bahwa Konstanta

(a) sebesar 6,646 artinya jika perusahaan tidak memberikan Motivasi ($x = 0$) maka Kinerja Karyawan (Y) nilai 6,646 satuan. Nilai $b = 0,790$, bila Motivasi nilainya 1 satuan akan menambah Kinerja Karyawan 0,790 satuan. Semakin tinggi Motivasi maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan pada PT. DNP Indonesia.

Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan atau derajat keeratan antara Motivasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. DNP Indonesia. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai korelasi (r) antara Promosi terhadap Keputusan Pembelian pada PT. DNP Indonesia sebagaimana terlihat dibawah ini :

Correlations			
		Motivasi	Kinerja Karyawan
x	Pearson Correlation	1	.782**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
y	Pearson Correlation	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

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

Sumber : Hasil pengolahan data primer melalui SPSS 25

Untuk mengetahui kuat atau lemahnya nilai korelasi maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiono, 2005 : 216

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 4.38 diatas diperoleh hasil nilai korelasi antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. DNP Indonesia adalah sebesar 0.782, hal ini berarti hubungan Promosi terhadap Keputusan Pembelian PT. DNP Indonesia Kuat dan Positif.

Analisis Koefisien Determinasi

Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. DNP Indonesia, dilakukan perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan menggunakan program SPSS Versi 25 for Windows sebagai berikut :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.608	4.02169
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Sumber : Hasil pengolahan data primer melalui program SPSS 25

Dari data yang tercatat dalam tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,612. Ini menunjukkan bahwa variabel X, yaitu motivasi, memberikan kontribusi sebesar 61,2% terhadap variasi dalam kinerja. Sementara itu, sebesar 38,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis atau adanya pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. DNP Indonesia, dengan rumusan statistik sebagai berikut :

H0 : Diduga tidak ada pengaruh Motivasi Dalam Kinerja Karyawan Pada PT. DNP Indonesia.

H1 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi Dalam Kinerja Karyawan Pada PT. DNP Indonesia.

SIMPULAN

Dari data yang tercatat dalam tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,612. Ini menunjukkan bahwa variabel X, yaitu motivasi, memberikan kontribusi sebesar 61,2% terhadap variasi dalam kinerja. Sementara itu, sebesar 38,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. DNP Indonesia Kawasan Industri Pulogadung Jl. Pulogadung Kav. II Blok. H2-3 No. 16 - 18 Kota Administrasi Jakarta Timur, DKI Jakarta, 13930 Indonesia. hal tersebut diketahui dari hasil uji hipotesis yang diperoleh

t hitung > t tabel (12.438>1.984) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan analisis koefisien determinasi diperoleh hasil 61,2%. Hal ini berarti Motivasi memberikan kontribusi sebesar 61,2% terhadap Kinerja Karyawan PT. DNP Indonesia, sisanya 38,8% dijelaskan oleh faktor - faktor lainnya di luar Motivasi yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Sedangkan berdasarkan analisis koefisien korelasi diperoleh hasil sebesar 0.782, ini berarti hubungan Promosi terhadap Keputusan Pembelian PT. DNP Indonesia Kuat dan positif. Artinya terjadi hubungan searah antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan PT. DNP Indonesia.

Referensi :

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perudahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2014) “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* “ PT. Remaja Rosdakarya - Bandung.
- Andi Kafrawi J. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa. *Jurnal Manajemen Bisnis*
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga
- B. Uno, Hamzah. 2008:22 *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Fransiskus A. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Depok Condongcatur Sleman Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Koprasi dan Entrepreneurship*.
- Ghozali. (2020). Reliabilitas. In A. Marzuki, C. Armereo, & P. F. Rahayu, *Praktikum Statistik* (p. 66). Malang: Ahli media Press.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Irham Fahmi. 2018. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.
- Kasmir, Dr. SE, MM, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*, Jakarta : PT, Raja Grafindo Persada.
- Koyan Wayan. (2012). “*Statistik Pendidikan Teknik Analisis Data Kuantitatif*”. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Moorhead dan Griffin, *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 98.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Olivia Theodora. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Robert, L, Mathis dan Jackson, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Salemba Empat, Jakarta, 2009.
- Sutrisno, E. (2010). *MSDM Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan paraktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dnp Indonesia Di Jakarta....

- Sujarweni, V. Wiratna. (2015) Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung :ALFABETA.
- Uno B. Hamzah dan Nina Lamatenggo, 2014. Teori Kinerja Dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. New York: Wiley.
- Wibowo. 2017. Edisi Kelima Manajemen Kinerja. Depok: Rajawali Pers.