



PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GUANLONG PANCKINGS INDONESIA

Lisa Sulistiyowati

mn21.lisasulistiyowati@mhs.ubpkarawang.ac.id

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Dedi Mulyadi

dedi.mulyadi@ubpkarawang.ac.id

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Sungkono

sungkono@ubpkarawang.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang

Korespondensi penulis : *mn21.lisasulistiyowati@mhs.ubpkarawang.ac.id*

ABSTRACT *This study looks at how work motivation influences the performance of PT Guanlong Packings Indonesia workers. This research was conducted by distributing questionnaires to company employees. Research shows that work motivation has a significant influence on how well workers perform. The main objective of this research is to understand how employee performance and work motivation relate to each other. Another goal is to identify the elements that influence this relationship”.*

Keywords: *Motivation, Performance, Employee*

ABSTRAK Studi ini melihat bagaimana motivasi kerja memengaruhi kinerja pekerja PT Guanlong Packings Indonesia. Penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap seberapa baik kinerja pekerja. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana kinerja karyawan dan motivasi kerja berhubungan satu sama lain. Tujuan lainnya adalah untuk mengidentifikasi elemen-elemen yang mempengaruhi hubungan ini”.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Karyawan

LATAR BELAKANG

“PT Guanlong Packings Indonesia adalah perusahaan investasi asing yang berasal dari Cina yang berfokus pada pembuatan PVC berkualitas tinggi untuk kebutuhan kemasan plastik. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2018 dan berkantor di Jl. Kawasan Industri Terpadu Indonesia China, Nagasari, Kec. Serang Baru, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. PT Guanlong Packings Indonesia masih relatif baru dari segi usianya. Oleh karena itu, perusahaan ini harus terus belajar dan mengembangkan diri untuk mencapai tujuan”.

“Sumber daya manusia adalah salah satu dari banyak faktor yang diperlukan

dalam proses pengembangan perusahaan. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang bertanggung jawab untuk mendorong organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, sumber daya manusia dapat dianggap sebagai salah satu faktor terpenting dalam proses pengembangan perusahaan. Sumber daya manusia yang berbakat dan berdedikasi sangat penting bagi pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan”.

“Untuk mendapatkan karyawan yang kompeten, perusahaan tentu perlu memahami dan memperhatikan berbagai kebutuhan mereka. Pemahaman dan perhatian yang diberikan oleh perusahaan terhadap kebutuhan karyawan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, tetapi juga untuk mendorong motivasi kerja. Ketika karyawan merasa kebutuhan mereka terpenuhi, mereka cenderung lebih bersemangat dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka”.

Hal ini memungkinkan perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan yang terbaik. Memperhatikan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan, mengurangi turnover, dan menciptakan budaya kerja yang lebih baik. Semua elemen ini bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan dan keberhasilannya dalam jangka panjang.

“Salah satu syarat untuk mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan yang tinggi. Pengelolaan sumber daya manusia adalah cara bagi bisnis untuk mencapai tujuan mereka dan meningkatkan hasil kerja mereka”.

“Berdasarkan fenomena perusahaan yang telah dijabarkan diatas penulis merasa tertarik untuk meneliti mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ghuanlong Packings Indonesia”.

KAJIAN TEORI

Manajemen

George R. Terry “Manajemen adalah upaya untuk mencapai tujuan dengan bantuan orang lain”.

Marwansyah dalam Samsuni (2017) “Sumber daya manusia dalam organisasi dimanfaatkan melalui berbagai fungsi, termasuk perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan

kesehatan kerja, dan hubungan industrial”.

“Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah Manajemen adalah proses mencapai tujuan melalui bantuan orang lain dan pemanfaatan sumber daya manusia dalam organisasi, melibatkan fungsi-fungsi seperti perencanaan, rekrutmen, pengembangan, kompensasi, keselamatan kerja, dan hubungan industrial”.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Komalasari & Hasibuan (2022) “Manajemen SDM adalah bidang yang mempelajari bagaimana mengelola hubungan dan tanggung jawab tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Dessler dalam Sandi (2019) “Proses pengangkatan, pelatihan, penilaian, dan kompensasi karyawan serta pengawasan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan adalah semua bagian dari manajemen sumber daya manusia”.

“Dari beberapa pendapat diatas dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya Manusia melibatkan pengelolaan yang efektif dan efisien terhadap hubungan serta tugas tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Ini melibatkan proses merekrut, melatih, menilai, memberikan kompensasi kepada karyawan, serta mengelola hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan aspek-aspek keadilan lainnya”.

Motivasi Kerja

Dzaky (2024) “Rasa ingin tahu atau keinginan yang menunjukkan seseorang bersedia melakukan upaya ekstra untuk mencapai tujuan perusahaan dikenal sebagai motivasi kerja”.

Mahardika (2020) “Sekumpulan sikap dan nilai-nilai yang disebut sebagai motivasi mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang sesuai dengan keinginannya. Sikap dan nilai-nilai ini berfungsi sebagai pendorong yang mendorong seseorang untuk berperilaku dengan cara yang memungkinkan mereka mencapai tujuan tersebut. Tidak diragukan lagi, perusahaan mengharapkan karyawan yang tidak hanya bersedia dan mampu dalam bekerja, tetapi juga sangat termotivasi untuk menghasilkan hasil yang memuaskan bagi perusahaan”.

Berdasarkan teori di atas, dapat disintesis bahwa “motivasi kerja adalah dorongan untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh sikap dan nilai-nilai seseorang dalam bekerja”.

“Motivasi tentu harus dimunculkan yaitu dengan memberikan dorongan terhadap karyawan sehingga hasil yang diperoleh dapat maksimal”.

Maslow dalam Yunitasari & Adi (2021) “Kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri adalah beberapa faktor yang dapat mendorong pekerja untuk bekerja”.

Kinerja

Sungkono dan Tuhagana (2020) “Kinerja ialah hasil kerja seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam periode waktu tertentu”.

Andriani (2020) “Kinerja yaitu hasil atau prestasi secara keseluruhan seseorang dalam menjalankan tugas tertentu, seperti mencapai target atau standar hasil kerja yang telah disetujui dalam periode waktu tertentu”.

“Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja individu yang dinilai berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu, mencakup pencapaian target atau standar kerja yang disepakati”.

Robbins dalam Tarmizi & Hutasuhut (2021) “Kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian adalah beberapa indikator kinerja yang dapat digunakan untuk menilai seberapa jauh pencapaian seorang karyawan”.

Hipotesis penelitian: “Motivasi kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y)”.

METODOLOGI PENELITIAN



Gambar 1. Paradigma Penelitian Sumber: Data diolah peneliti, 2024

“Penelitian ini akan menyelidiki bagaimana motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan PT Ghuanlong Packings Indonesia. Peneliti menggunakan

metodologi kuantitatif melalui penggunaan metode deskriptif. Ini dilakukan di PT Ghuanlong Packings Indonesia, yang berlokasi di Jl. Kawasan Industri Terpadu Indonesia China, Nagasari, Serang Baru, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Sebanyak 30 karyawan PT Ghuanlong Packings Indonesia digunakan. Metode pengambilan data adalah dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan PT Ghuanlong Packings Indonesia. Hasilnya akan diuji validitas menggunakan SPSS”.

Tabel 1. Konsep, Variabel, Indikator

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item Kuisioner
Motivasi (X)	Kebutuhan fisiologis	Sandang	Ordinal	1
		Pangan		2
		Papan		3
	Keamanan	Keamanana Kerja		4
		Jaminan Sosial		4
		Program Pensiun		5
	Sosial	Perasaan diterima oleh orang lain		6
		Dianggap penting oleh orang lain		7
		Perasaan ingin berkembang		8
	Penghargaan	Status		6,7
		Pengakuan		7
		Perhatian		6,7
Kinerja (Y)	Aktualisasi diri.	Pertumbuhan		10
		Pencapaian potensi seseorang		11
	Hasil Kerja	Kualitas Kerja		1
		Kuantitas Kerja		2
		Efektivitas		4
	Perilaku	Kemandirian		5,6
		Ketepatan Waktu		3,7

“Data dalam tabel ini dimanfaatkan untuk mengukur dan menganalisis berbagai aspek motivasi kerja serta kinerja karyawan. Dengan memahami variabel-variabel yang ada, peneliti dapat merancang kuesioner yang akurat guna mengumpulkan data mengenai motivasi dan kinerja di dalam perusahaan”.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

A. Profil Perusahaan

“PT Guanlong Packing Indonesia adalah perusahaan penanaman modal asing yang bergerak dalam produksi film PVC berkualitas tinggi. Perusahaan ini beroperasi di Jl. Kawasan Industri Terpadu Indonesia China, Nagasari, Kec. Serang Baru, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, sejak tahun 2018”.

“PT Guanlong Packing Indonesia memiliki tim profesional dan peralatan modern canggih. Perusahaan ini mengkhususkan diri dalam produksi film PVC heat shrinkable yang berkualitas tinggi dan hemat biaya, menggunakan peralatan paling canggih, teknologi yang matang dan stabil, serta bengkel produksi yang bersih dengan kapasitas produksi besar”

Perusahaan berkomitmen untuk membangun citra produk yang baik dengan mengedepankan filosofi bisnis "kualitas pertama, layanan pertama." PT Guanlong Packing Indonesia berkomitmen untuk memberikan layanan dan produk bernilai tambah tinggi kepada pelanggan. Perusahaan terus berusaha memberikan layanan yang memuaskan mulai dari pra- penjualan hingga purna jual, dan memenuhi kebutuhan pelanggan.

B. Uji Validitas Motivasi Kerja dan Kinerja

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
1	Motivasi (X)	X.1	0,777	0,3610	Valid
2		X.2	0,809	0,3610	Valid
3		X.3	0,782	0,3610	Valid
4		X.4	0,902	0,3610	Valid
5		X.5	0,578	0,3610	Valid
6		X.6	0,878	0,3610	Valid
7		X.7	0,711	0,3610	Valid
8		X.8	0,752	0,3610	Valid
9		X.9	0,871	0,3610	Valid
10		X.10	0,793	0,3610	Valid
11		X.11	0,825	0,3610	Valid
12	Kinerja (Y)	Y.1	0,958	0,3610	Valid
13		Y.2	0,880	0,3610	Valid
14		Y.3	0,958	0,3610	Valid
15		Y.4	0,933	0,3610	Valid
16		Y.5	0,934	0,3610	Valid
17		Y.6	0,820	0,3610	Valid

Sumber: Olahan Hasil Peneliti SPSS ,2024

“Didasarkan pada nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, 0,3610, yang menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari 0,3610, maka semua pernyataan tentang variabel dalam penelitian ini valid, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji validitas yang ditunjukkan pada tabel 2”.

C. Uji Reabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reability

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	0,939	11	Reliebel
Kinerja (Y)	0,969	7	Reliebel

Sumber: Olahan Hasil Peneliti SPSS ,2024

“Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3 terhadap item-item yang telah dinyatakan valid, diperoleh nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Ini menunjukkan bahwa item-item tersebut memenuhi kriteria yang lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut reliabel atau memenuhi syarat”.

D. Uji Normalitas

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,70724843
	Most Extreme Absolute Differences	,145
	Positive	,083
	Negative	-,145
Test Statistic		,145
Asymp. Sig. (2-tailed)		,108 ^c

Sumber: Olahan Hasil Peneliti SPSS, 2024

“Menurut hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang ditunjukkan pada tabel 5, diperoleh nilai sebesar 0,108, yang menunjukkan bahwa nilai uji lebih besar dari 0,05 (0,108 lebih besar dari 0,05). Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi normal atau memenuhi syarat untuk model regresi normal”.

E. Uji Regresi Linear

Tabel 5. Hasil Uji Linier

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,851	2,806		-1,016	,318
	MOTIVA SI	,697	,091	,824	7,706	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Olahan Hasil Peneliti SPSS, 2024

“Nilai signifikansi pada uji linier adalah 0,000, lebih rendah dari 0,05. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak; ini menunjukkan bahwa variabel independen motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel kinerja”.

F. Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2003,559	1	2003,559	59,389	,000 ^b
	Residual	944,608	28	33,736		
	Total	2948,167	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Sumber: Olahan Hasil Peneliti SPSS, 2024

“Persamaan linear $Y = a + bX$ adalah valid dan dapat digunakan, menurut hasil tabel ANOVA, dengan nilai F sebesar 59,389 dan signifikansi uji 0,000. Ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05”.

G. Koefisiensi Determinasi

Tabel 7. Hasil Koefisien Korelasi

Correlations			
		MOTIVASI	KINERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	,824**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
KINERJA	Pearson Correlation	,824**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

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

Sumber: Olahan Hasil Peneliti SPSS, 2024

“Menurut hasil korelasi, nilai signifikansi variabel motivasi (X) adalah 0,000 dan nilai signifikansi variabel kinerja (Y) juga 0,000, yang menunjukkan bahwa kedua variabel ini memiliki hubungan yang signifikan atau berkorelasi. Nilai korelasi variabel motivasi (X) adalah 0,824, sedangkan nilai korelasi variabel kinerja (Y) juga 0,824, yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel ini adalah positif. Berdasarkan pedoman derajat hubungan, nilai 0,8”.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan atas pengujian, dapat disimpulkan bawah:

1. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa kedua variabel yang digunakan memenuhi kriteria yang diperlukan. Hasil menunjukkan bahwa ada hasil valid dengan nilai reliabilitas lebih dari 0,60.
2. Uji normalitas menunjukkan bahwa data saat ini dapat digunakan karena mengikuti distribusi regresi normal. Hasil uji regresi linier menunjukkan penolakan terhadap hipotesis nol (H_0), yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang signifikan.
3. Menurut hasil uji F pada tabel ANOVA, model persamaan linier $Y = a + bX$ adalah tepat dan cocok untuk digunakan.
4. Uji korelasi menunjukkan bahwa variabel X memiliki korelasi sempurna yang positif terhadap variabel kinerja (Y). Ini menunjukkan bahwa nilai variabel X meningkat seiring dengan nilai variabel Y, dan sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, C. (2020). *Pemberian Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan*. 1–54.
- Arsyam, M. (2020). MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM. *Makassar: Sekolah Tinggi Agama Islam Darud Da'wah Wal-Irsyad*, 13.
- Dzaky, R., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Plant-2 Pada PT. Sinar Agung Pemuda Cikarang*. 5(2), 5778–5792.
- Komalasari, S., Urrahmah, N., Maisarah, S., Komalasari, S., Urrahmah, N., & Maisarah, S. (2022). Analisis Jabatan Dalam Msdm. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 8(1), 91–101.
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap*

- Kinerja (survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol.4, No. 2, hal. 1–10.
[http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Survei Karyawan Pada PT Axa Financial Indonesia Sales Office Malang](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=PENGARUH%20MOTIVASI%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20Survei%20Karyawan%20Pada%20PT%20Axa%20Financial%20Indonesia%20Sales%20Office%20Malang)
- Samsuni, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
<https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i1.19>
- Sandi, Q. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Kajian Pendidikan Islam Dan Studi Islam*, 2(2), 63–84. <https://ejournal.stainupwr.ac.id/>
- Sungkono, & Tuhagana, A. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PUPUK DI KARAWANG*. 4(2), 176– 203.
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR CAMAT PERBAUNGAN KABUPATEN SERDANG BEDAGAI*. 24–33.
- Yunitasari, F. P., & Adi, A. N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur Unit Pelaksanaan Teknis Pengelolaan Jalan Dan Jembatan Kediri. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.