



PENGARUH MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT NIPPON INDOSARI CORPINDO, TBK

Rizqi Yosia Siringo Ringo

Mn21.rizqiringo@mhs.ubpkarawang.ac.id

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Puji Isyanto

puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UBP Karawang

***Abstract** The study took place at PT Nippon Indosari Corpindo and explores the intricate connection between employee motivation and productivity, focusing particularly on variables like rewards, incentives, and job roles that influence their performance. Based on a review of existing literature, the research indicates that motivation plays a crucial role in enhancing employee productivity. Additionally, this article examines the impact of leadership style and work discipline on employee performance. Findings from the study indicate that motivated employees generally exhibit increased productivity. Factors contributing to motivation encompass economic considerations, work ethics, personal backgrounds, and individual traits. This suggests that to boost productivity, companies should cultivate a work environment that encourages employee happiness and contentment, and provides effective motivation, which includes adequate financial incentives. This article proposes that prioritizing motivation can serve as an effective approach for companies aiming to enhance overall employee performance. The author offers valuable perspectives for organizations seeking to improve efficiency and effectiveness by adopting sustainable motivation strategies that prioritize employee well-being.*

Kata Kunci : Motivation, Performance, Employees

Abstrak Studi ini dijalankan pada PT Nippon Indosari Corpindo dan penelitian ini menyoroti hubungan yang kompleks mengenai motivasi dan kinerja karyawan, dengan penekanan pada berbagai faktor termasuk sebuah jabatan, insentif, serta penghargaan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan metode studi kepustakaan dan sample kuesener, studi ini menemukan bahwasanya motivasi berdampak signifikan pada produktivitas pegawai pada PT nippon Indosari corpindo. Selain itu penulis juga mengeksplorasi dampak disiplin kerja serta gaya kepemimpinan pada kinerja. Temuan dari studi mengungkapkan bahwasanya pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif. Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap motivasi termasuk karakteristik pribadi, karakteristik biografi, nilai-nilai kerja, serta bidang perekonomian individu. Implikasinya adalah bahwa untuk meningkatkan produktivitas, instansi perlu memberi lingkungan kerja yang meningkatkan rasa puas serta bahagia bagi pegawai dan memotivasi mereka, mencakup kompensasi perekonomian yang memadai. Studi ini memberi masukan bahwasanya fokus kepada motivasi bisa menjadi strategi yang efektif bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian penulis memeberi sebuah wawasan berharga bagi perusahaan yang ingin meningkatkan melalui implementasi strategi motivasi jangka panjang dan berorientasi ke pada karyawan secara efisien dan efektif

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja, Karyawan

PENDAHULUAN

Pada bidang bisnis dengan penuh persaingan sekarang, adaptasi instansi terhadap lingkungan bisnis global sangat krusial. merupakahn faktor kunci dalam adaptasi ini yakni manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Kinerja karyawan yang optimal menjadi fondasi utama untuk mencapai tujuan perusahaan dan memastikan kelangsungan serta pengembangan bisnis jangka panjang.

Motivasi dalam kegiatan aktivitas merupakan hal yang perlu di perhatikan tujuan dapat terwujud secara baik. Meningkatkan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan, tingginya motivasi mampu membuat perusahaan bersaing dalam persaingan global dalam waktu yang

panjang. Motivasi kerja secara menggebu bisa menjaga daya tahan instansi untuk bersaing secara global semakin lama. Kinerja yakni hasil nyata dari upaya sendiri ataupun tim pada instansi yang sudah ditentukan (Fitria & Hardianti 2019: 36). Untuk mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja karyawan, hasil kinerja maksimal dan positif sangat penting. Ini mengharuskan perusahaan untuk mengadopsi metode yang tepat dalam mengelola kinerja karyawan dan memastikan bahwa setiap individu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

PT Nippon Indosari Corpindo beralamat pada Kawasan Industri Bukit Indah City Blok N-V No. 1, Bungur sari, Purwakarta, Jawa Barat 41138. Perusahaan tersebut adalah pemain besar pada industri makanan yang utama ialah roti. Berdiri mulai tahun 1995, perusahaan ini menjadi salah satu dari perusahaan roti terbesar yang ada pada Kawasan Bukit Indah City. Saat ini, perusahaan ini sudah memperkerjakan lebih dari 400 karyawan di pabrik mereka di plant Purwakarta.

PT Nippon Indosari Corpindo mengintegrasikan kebijakan keselamatan, kesehatan kerja, lingkungan, serta komitmen terhadap produk halal berkualitas tinggi dan terjangkau, perusahaan tidak hanya memenuhi tuntutan pasar global yang kompetitif tetapi juga mendukung visi keberlanjutan jangka panjang perusahaan. Hal ini juga akan membangun reputasi perusahaan sebagai pemimpin dalam praktik bisnis yang bertanggung jawab dan berorientasi pada kepuasan konsumen.. PT Nippon Indosari Corpindo menyediakan dan mengintegrasikan program keselamatan, Kesehatan Kerja, serta Lingkungan (K3L) dengan optimal ke dalam bisnis sebagai kunci kesuksesan.

Tim produksi perusahaan mengevaluasi performa pegawai dengan mempertimbangkan pencapaian yang telah tercapai, mencocokkan hasil dengan standar mutu serta target yang sudah ditetapkan. Kinerja pegawai pada sebuah instansi bisa terkena dampak dari beberapa faktor, dan kesadaran serta motivasi kerja karyawan memainkan peran penting dalam mencapai hasil yang berkualitas tinggi. Beberapa aspek yang bisa memengaruhi performa pegawai, terutama terkait dengan kesadaran, kreativitas, serta motivasi kerja. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini serta memberi lingkungan kerja yang kontributif, instansi bisa memastikan bahwa karyawan memiliki tingkat kesadaran, kreativitas, dan motivasi yang tinggi. Hal ini pada gilirannya akan mengarah pada pencapaian hasil kerja yang berkualitas tinggi dan kontribusi yang signifikan terhadap tujuan perusahaan.

Dengan melihat kondisi perusahaan, penjelasan mengenai problem tersebut, pengkaji menjalankan studi berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Nippon Indosari Corpindo, Tbk.”

TINJAUAN PUSTAKA

MANAJEMEN

Motivasi memengaruhi dan mengarahkan tindakan individu menuju tujuan tertentu .yang memengaruhi dan mengarahkan tindakan seseorang menuju tujuan tertentu . Mengatasi kendala, kekuatan, berupaya dalam menjalankan suatu hal yang susah secara optimal serta secepatnya dengan dorongan serta pencapaian yang ingin di raih.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah "manajemen" manajemen bersumber dari bahasa Inggris dan mengacu adan merujuk pada tindakan membimbing , mengarahkan tindakan atau menangani.untuk membimbing, mengarahkan, atau menangani. Hal ini menggambarkan bagaimana studi studi

tentang merupakan suatu Manajemen adalah penting yang terdiri dari berbagai tugas seperti observasi, introspeksi, analisis, dan perencanaan yang dilakukan untuk proses yang signifikan dan mencapai tujuan yang ditentukan dari pendayagunaan SDM serta sumber daya yang lain. terdiri dari berbagai tugas seperti observasi, introspeksi, analisis, dan perencanaan yang dijalankan guna mengidentifikasi serta meraih tujuan yang ditentukan dari pendayagunaan SDM serta sumber daya yang lain (Terry dalam Ansory dan Indrasari dalam buku Indah , 2018 : 9) .

Motivasi Kerja

Motivasi adalah konsep yang kompleks yang melibatkan rangkaian nilai-nilai, sikap, dan dorongan yang mendorong seseorang dalam meraih tujuan yang ditentukan. Wardan (2020:109) mendefinisikan motivasi sebagai upaya manajer dalam membangkitkan ataupun mengembangkan gairah serta antusiasme kerja milik setiap pegawainya.

Kinerja Kaaryawan

Kinerja adalah hasil dari bagaimana individu menerapkan dan menggabungkan bakat, kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman mereka untuk melaksanakan tanggung jawab serta tugasnya pada tempat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dapat ditingkatkan melalui pengembangan bakat, pelatihan, pengalaman kerja, serta dukungan dan lingkungan kerja yang mendukung. Sinambela et al. (dalam Donni, 2019:178) mengungkapkan bahwasanya kinerja yakni kapasitas pegawai untuk melaksanakan keterampilan khusus.

Paradigma Penelitian

Wawancara, kuesioner, dan observasi adalah metode yang dipakai guna menghimpun data pada pengkajian. Mengumpulkan data yang dapat dipakai dalam pengkaji yakni berupa kuesioner guna mengumpulkan tanggapan dari responden. Kuesioner yakni temuan yang sangat efisien menghimpun data teknologi pengumpulan data karena bisa dikirimkan pada responden secara daring, ataupun dapat dikirimkan secara diam - diam kepada mereka untuk memverifikasi temuan penelitian , atau dapat digunakan untuk memberikan informasi secara diam - diam .karena dapat dikirimkan ke responden melalui internet , atau dapat dikirimkan diam - diam kepada mereka untuk memverifikasi temuan penelitian , atau dapat digunakan untuk memberi mereka informasi diam - diam PT Nippon Indosari Corpindo.

Hipotesis/Proposisi

Berdasarkan rumusan masalah, pengkaji bisa merumuskan hipotesis yakni “Diduga Motivasi Kerja Berdampak Pada Kinerja Pegawai Di PT Nippon Indosari Corpindo”. Berdasarkan rumusan masalah, pengkaji bisa merumuskan hipotesis yakni “Diduga Motivasi Kerja Berdampak Pada Kinerja Pegawai Di PT Nippon Indosari Corpindo”

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan pengkaji pada pengkajian ini ada dua yakni:

1. Mengidentifikasi dampak motivasi kerja pada kinerja pegawai di PT Nippon Indosari Corpindo
2. Mengetahui strategi yang diterapkan di PT Nippon Indosari Corpindo dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi.

METODE PENELITIAN

Kuesioner dipilih karena efisiensinya dalam pengumpulan data. Metode ini memungkinkan distribusi kuesioner kepada responden baik melalui internet maupun langsung,

memfasilitasi pengumpulan data dengan cara yang cepat dan efektif. Selain kuesioner, dalam penelitian ini juga disebutkan kemungkinan penggunaan wawancara dan observasi sebagai metode tambahan dalam pengumpulan data dan studi pustaka

Skala Pengukuran

Pengkajian ini memakai skala Likert menjadi sarana pengukuran. Melalui menggunakan skala Likert dan melakukan analisis dengan tepat, harapannya pengkajian ini bisa memberi pengetahuan yang komprehensif terkait motivasi kerja karyawan di PT Nippon Indosari Corpindo, serta potensial untuk memberikan rekomendasi perbaikan atau pengembangan yang relevan bagi perusahaan.

Skor dari skala likert yakni:

- | | | |
|--------|---------------------|----------|
| 1. SB | = Sangat baik | Skor = 5 |
| 2. B | = Baik | Skor = 4 |
| 3. KS | = Kurang Baik | Skor = 3 |
| 4. TS | = Tidak Baik | Skor = 2 |
| 5. STS | = Sangat tidak Baik | Skor = 1 |

PENELITIAN TERDAHULU

No.	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1.	Ernawaty Nasutio	MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI FAKULTAS-DAKWAH IAIN AR RANIRY	Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja ini memerlukan sinergi dari semua komponen dalam organisasi. Pentingnya motivasi kerja ini tidak hanya terkait dengan pencapaian tujuan organisasi secara optimal dan pemimpin yang efektif harus selalu berupaya untuk memahami dan merespons kebutuhan motivasi dari semua anggota tim mereka
2.	Amin Alhusaini 1, Muhammad Kristiawan2, Syaiful Eddy	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	Pengaruh motivasi, menunjukkan semakin tinggi motivasi maka semakin baik kinerja. Pengaruh disiplin tingkat disiplin kerja guru berkontribusi sangat baik dan positif terhadap kinerja. Motivasi dan kinerja berperan penting keduanya untuk mencapai tujuan organisasi

KAJIAN TEORI

Hasibuan (dalam Febrianti, 2020) mengungkapkan bahwasanya motivasi kerja yakni dorongan yang menghasilkan gairah kerja individu sehingga individu tersebut bersedia berintegrasi, bekerja efektif, serta bekerja sama melalui berbagai usaha demi meraih rasa puas.

Maka dapat disebut motivasi merupakan suatu faktor penggerak pada instansi demi meraih tujuan spesifik.

Tabel Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi-(X1)	Motivasi internal dan eksternal guna tujuan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan tertentu	1. Kebutuhan mengenai prestasi 2. Kebutuhan mengenai kekuatan	<i>Likert</i>
Kinerja-(Y)	Kinerja karyawan adalah hasil dari kemampuan, keterampilan dan pengetahuan serta kerja keras yang dilakukan setiap individu atau kelompok di perusahaan dalam rangka memenuhi visi dan misi perusahaan	1. Kuantitas dan kualitas 2. Kegigihan kerja 3. Disiplin waktu 4. Kerjasama secara tim 5. Kesadaran K3 6. Rasa tanggung jawab	<i>Likert</i>

Sample

Jumlah karyawan pada PT Nippon Indosari Corpindo Di departemen SCM 30 responden, dengan teknik sampling non probability, memakai teknik ini yakni tiap populasi dimasukkan sampling dikarenakan total karyawan terbilang sedikit.

Populasi

Informasi dari Human Resources Department (HRD) PT nippon Indsari Corpindo yakni pegawai aktif pada perusahaan tersebut di bagian SCM berjumlah 30 karyawan

Indikator Motivasi Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Model Frederick Herzberg :

1. Peningkatan keterampilan individu
2. Progres
3. Kewajiban
4. Tugas yang sedang dikerjakan
5. Apresiasi
6. Keberhasilan

KRITERIA JAWABAN

SB	= Sangat Baik
B	= Baik
CB	= Cukup Baik
TB	= Tidak Baik
STB	= Sangat Tidak Baik

SKOR PENILAIAN

5
4
3
2
1

Berikut merupakan Tabel Kuesioner X1 :

*PENGARUH MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT NIPPON INDOSARI CORPINDO, TBK*

No	Pertanyaan Motivasi Kerja Karyawan	Jawaban Responden				
		SB	B	CB	TB	STB
1	Apakah pihak perusahaan mengetahui atas pencapaian prestasi kerja pegawai					
2	Promosi kerja dan kenaikan jabatan dilakukan berdasarkan atas kemampuan dan prestasi pegawai					
3	Apakah selama ini pihak manajemen perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja karyawannya					
4	Atasan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja					
5	Setiap pekerjaan yang dikerjakan harus dilandasi rasa <u>tidak dipaksa</u> , <u>loyalitas</u> , <u>serta tanggung jawab perusahaan yang tinggi</u>					
6	Apakah pihak perusahaan membuka peluang untuk pengembangan pegawai dan perusahaannya untuk menunjang kinerja pegawai					
7	Apakah karyawan bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan					
8	Target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai					
9	Perusahaan melakukan evaluasi secara berkala terhadap para pegawai untuk kenaikan jabatan berdasarkan kinerja pegawai					
10	Pelatihan yang selama ini diikuti pegawai dapat mengembangkan keterampilan pegawai dalam bekerja					
11	Arahan langsung dari atasan, mampu mebuat potensi yang lebih optimal dalam hal mengoreksi hasil kerja yang masih kurang optimal					
12	Diberikannya kesempatan oleh atasan dalam memberikan ide dan pendapat demi meningkatkan kinerja pegawai					

Berikut merupakan Tabel Kuesioner Y :

No	Pertanyaan Kinerja Kerja Karyawan	Jawaban Responden				
		SB	B	CB	TB	STB
1	Apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
2	Pekerjaan yang anda kerjakan sudah sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					
3	anda mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar yang di berikan perusahaan					
4	Anda mampu menvelesaikan setiap pekerjaan dengan baik					
5	Anda tidak pernah terlambat masuk kerja sesuai dengan jam kerja yang di tentukan oleh perusahaan					
6	Anda masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan					
7	Anda dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan					
8	Anda dapat berprestasi dalam pekerjaan anda					
9	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan anda tanpa perlu bantuan orang lain					
10	Anda dapat memahami setiap pekerjaan sesuai dengan jobdesk					

Hasil Penelitian

Motivasi-(X1)									
X1-1	X1-2	X1-3	X1-4	X1-5	X1-6	X1-7	X1-8	X1-9	X1-10
3	4	4	3	3	4	4	4	3	3
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	5	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	3	3	3
3	4	3	5	5	4	5	4	3	3
3	4	4	3	3	4	4	4	3	3

*PENGARUH MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT NIPPON INDOSARI CORPINDO, TBK*

5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	4	4	4	4	3	3	3
3	4	4	4	4	4	5	4	4	3
3	4	4	3	3	4	4	4	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	3	5	5
3	5	3	4	4	5	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	4	5	4	4
4	3	4	4	4	5	5	4	4	4
0,679	0,476	0,49	0,67	0,67	0,62	0,66	0,63	0,64	0,72
0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Kinerja-(Y)									
Y-1	Y-2	Y-3	Y-4	Y-5	Y-6	Y-7	Y-8	Y-9	Y-10
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4
4	3	3	3	3	3	3	3	4	5
3	3	3	2	3	3	3	2	3	2
4	3	3	3	3	2	2	2	2	2
3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	5	3	3
3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	3	4	3	4	2
4	3	4	4	3	4	3	3	4	4
5	3	4	4	3	3	3	4	3	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
2	2	5	5	2	3	3	4	4	3
4	4	3	3	3	3	4	3	3	4
3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
4	4	4	3	4	4	3	3	3	3
4	5	4	3	3	3	3	3	4	4
3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
0,37	0,5	0,62	0,63	0,53	0,66	0,69	0,57	0,71	0,76
0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Uji Korelasi

Correlations		X	Y
X	Pearson Correlation	1	,690**
	Sig. (2-tailed)		0
	N	30	30
Y	Pearson Correlation	,690**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	30	30

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

Dari informasi yang diberikan, nilai interval koefisien sebesar 0.690 menunjukkan bahwasanya diantara variabel Y (Kinerja Karyawan) serta variabel X (Motivasi Kerja) ada tingkat hubungan yang signifikan. Nilai koefisien korelasi atau interval ini menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel tersebut dalam konteks penelitian atau analisis yang dilakukan. hasil dari tabel yang menyatakan nilai interval koefisien 0.690 menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian atau analisis yang dilakukan, motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan dengan positif serta signifikan.

Uji Koefisien

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,806	5,76		0,661	0,514
	X	0,734	0,146	0,69	5,038	0

Nilai Koefisien 0.734: Ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan sebesar hampir 1% dalam variabel Motivasi Kerja (X) akan menghasilkan kenaikan sebesar 0.734% dalam variabel Kinerja Karyawan (Y). Dalam konteks ini, bila variabel Motivasi Kerja meningkat, kinerja karyawan juga cenderung mengalami kenaikan sejumlah koefisien tersebut.

Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	0,475	0,457	2,917

Dari uji koefisien determinasi (R Square) yang diketahui sejumlah 0.475 memiliki makna yang penting dalam konteks penelitian Anda tentang keterkaitan diantara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Nilai R Square (0.475) mengungkapkan bahwasanya kisaran 47.5% dari variasi atau perubahan pada Kinerja Karyawan bisa dijabarkan oleh Motivasi Kerja (X). Dengan kata lain, sebesar 47.5% dari variabilitas kinerja karyawan dapat diatribusikan langsung kepada faktor motivasi kerja yang dianalisis pada pengkajian ini. Sisanya, yaitu sekitar 52.5% (100% - 47.5%), terkena dampak dari faktor lain yang belum dikaji atau tidak termasuk pada model pengkajian ini dan Motivasi Kerja (X) berdampak signifikan pada Kinerja Karyawan, pengkajian mengakui bahwasanya terdapat berbagai faktor lainnya selain variabel motivasi kerja yang mengambil peran untuk menentukan kinerja pegawai

PEMBAHASAN

Koefisien korelasi diantara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan yakni 0.690. Ini menunjukkan bahwa ada keterkaitan signifikan diantara Motivasi Kerja serta Kinerja Karyawan. Koefisien regresi antara Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0.734. Artinya, setiap kenaikan sebesar hampir 1% dalam Motivasi Kerja akan menyebabkan peningkatan sebesar 0.734% dalam Kinerja Karyawan. Nilai R Square diketahui dari analisis (0.475) menjelaskan bahwa sekitar 47.5% dari perubahan ataupun variasi pada Kinerja Karyawan bisa dijabarkan oleh variabel Motivasi Kerja. motivasi berdampak pada kinerja pegawai konsisten dengan temuan pada pengkajian sebelumnya. Hal tersebut menguatkan bahwasanya motivasi kerja memainkan peranan krusial untuk membentuk dan mengembangkan kinerja karyawan

KESIMPULAN

Meningkatkan motivasi kerja di PT Nippon Indosari Corpindo dapat berpotensi untuk secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Berbagai faktor yang memengaruhi motivasi kerja, seperti penghargaan, pengakuan, rasa puas, dan keyakinan terhadap hasil dari upaya individu, dapat menjadi fokus strategi untuk memperbaiki atau mempertahankan kinerja yang tinggi di perusahaan tersebut.

Temuan pengamatan mengungkapkan bahwasana mayoritas pegawai menyetujui motivasi kerja pada PT Nippon Indosari Corpindo, seperti yang terlihat pada temuan kuisisioner yang telah dijawab. Studi ini menekankan pada aspek motivasi kerja saja, yang mengungkapkan perlunya motivasi agar karywan terus meningkatkan performa kinerjanya.

SARAN

Saran yang dapat dipertimbangkan dengan memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi motivasi kerja yaitu : pengakuan serta penghargaan, rasa puas, komunikasi dan

keterlibatan, pengembangan karir, budaya kerja positif, kepemimpinan yang mendukung, dan penilaian kinerja yang adil dengan mempertimbangkan dan menerapkan saran-saran ini, PT Nippon Indosari Corpindo dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memelihara kinerja tinggi dari karyawan. Memperkuat motivasi kerja melalui apresiasi, piagam bernilai, kepuasan pekerja, dan keyakinan terhadap hasil secara individu atau tim yang akan menjadi strategi yang efektif dalam mencapai tujuan in

Daftar Pustaka

- 1119561221-199, An easy way to help students learn, collaborate, and grow, BUKU RISET,
BUSINESS RESEARCH creswell 2018,
Donald R Cooper's Business Research Methods, 12th Edition, Hal+62-74, Index METODOLOGI
PENELITIAN BISNIS, QUALITATIVE RESEARCH
Baharuddin dkk., 2022 Bougie & Sekaran, Hamdu & Agustina, 2011, Hasan, Hidayat, Mts dkk., 2016
Schumacker & Lomax, 2010 Suparmun Wilhelmus Hary Susilo, Yin & Robert K
Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.
Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi, 1(1), 28– 36.
Ginawati, Meila (2019). Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan. Business Manajement And Entrepreneurship Journal, 1(2), 253-263.
Zebua, D. I. (2022). Pengaruh Modal Kerja Terhadap Perkembangan Usaha Pada Koperasi Bina Mitra
Sejahtera Universitas Nias. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi, 1(1), 21– 27.
Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.
Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi, 1(1), 28– 36.
Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja
Pegawai. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi, 1(1), 15– 20.
Wahono, T., Aryati, I., & Hartono, S. (2019). Pengaruh Kedisiplinan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo. Jurnal Ilmiah
Edunomika, 3(01), 168–175