

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MAKMUR JAYA**

**Nadia Elmy Amaliyah<sup>1\*</sup>, Drs.Abdul Amin.,M.Psi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan

E-mail korespondensi: <sup>1\*</sup>raelmy1@gmailcom

### **Abstract (English)**

*Work motivation is crucial for individuals to cultivate desire and enthusiasm in performing their tasks. This study aims to discover this drive's impact on the team members' performance at PT. MAKMUR JAYA company. The scientific approach employed in this research is the quantitative method. The population subjects in this exploration are colleagues who specialize in packaging at PT. MAKMUR JAYA, totaling one hundred and forty individuals. The number of samples taken is one hundred and eight team members. Researchers gather relevant data to support this study by using questionnaires as the information collection tool. The data evaluation technique applied is the simple linear regression approach. Observational results indicate a significant impact between work motivation and team members' performance, demonstrating a positive correlation between the work motivation factor and work productivity. In other words, the greater the work motivation possessed by team members, the higher their level of performance.*

### **Article History**

*Submitted: 5 Agustus 2023*

*Accepted: 27 Agustus 2023*

*Published: 28 Agustus 2023*

### **Key Words**

*Work Motivation, Employees, Work Productivity.*

### **Abstrak (Indonesia)**

Motivasi kerja merupakan hal yang paling utama bagi setiap individu untuk memiliki keinginan dan semangat dalam bekerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. MAKMUR JAYA. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi packaging PT. MAKMUR JAYA yang berjumlah 140 karyawan. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 108 karyawan. Dalam pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu kuensioner (angket). Teknik analisis data yang digunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan, dimana ada korelasi positif antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

### **Sejarah Artikel**

*Submitted: 5 Agustus 2023*

*Accepted: 27 Agustus 2023*

*Published: 28 Agustus 2023*

### **Kata Kunci :**

*Motivasi Kerja, Perusahaan, Produktivitas Bekerja*

## PENDAHULUAN

Produktivitas merupakan kemampuan setiap individu, sistem, atau bisnis untuk menghasilkan barang atau layanan apapun dengan cara yang efektif dan efisien menggunakan sumber daya yang tersedia. Eddy Herjanto yakin bahwa produktivitas adalah cara terbaik bagi setiap individu untuk dilatih dan dimanfaatkan guna mencapai tujuan mereka seefektif mungkin. Setiap bisnis menginginkan produktivitasnya terus meningkat agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, namun saat ini belum banyak bisnis yang mengalami penurunan produktivitas. Hal ini berarti bahwa penurunan produktivitas apapun dapat menyebabkan bisnis mengalami kesulitan keuangan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HR-GA PT.MAKMUR JAYA, diperoleh data laporan permintaan produksi tahun 2023 pada PT. MAKMUR JAYA. Diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan cenderung menurun, hal ini dapat dilihat dari output target produksi pada bagian Department “Packaging” yang terhitung selama 4 bulan terakhir belum maksimal karena belum mampu mencapai target yang ditetapkan.

Tabel 1.

Data Persentase produksi karyawan di PT.Makmur Jaya Januari-April 2023

<b>Bulan</b>	<b>Target Produksi</b>	<b>Output Produksi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Januari</b>	10.000.000	8.973.725	-10,27%
<b>Februari</b>	10.000.000	8.905.440	-10,95%
<b>Maret</b>	10.000.000	8.455.224	-15,45%
<b>April</b>	10.000.000	6.878.376	-31,22%

Berdasarkan data tersebut, pada bulan Januari persentase output produksi tidak mencapai target yang ditetapkan di angka 10,27%. Lalu di bulan Februari persentase output produksi masih menurun di angka 10,95%. Selanjutnya pada bulan Maret persentase output produksi cenderung menurun di angka 15,45%. Dan pada bulan April persentase output produksi menurun drastis di angka 31,22%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa produktivitas seorang pekerja di tempat kerjanya selama empat bulan terakhir mengalami penurunan, meskipun produktivitas ini sangat dibutuhkan oleh PT. MAKMUR JAYA. Dalam konteks praktik pasar yang mendorong bisnis untuk berhati-hati dalam menyediakan barang sesuai dengan permintaan pasar dan berkualitas

tinggi yang memadai. Tanpa produktivitas dalam posisi utama pekerja dalam proses produksi, pencapaian yang disebutkan sebelumnya menjadi mustahil. Sebagai hasilnya, perlu dipertimbangkan beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan dalam pekerjaan di perusahaan tersebut untuk memenuhi tujuan yang diinginkan. Setiap karyawan PT. MAKMUR JAYA diharuskan memenuhi target produktivitas karyawan perusahaan. Produktivitas kerja kini diharuskan dilaksanakan oleh setiap karyawan secara bulanan.

Hasil dari hambatan produksi di perusahaan tersebut dapat disebabkan oleh dua faktor. Faktor pertama adalah faktor manufaktur, seperti mesin yang digunakan dan bahan baku yang tersedia di dalam suatu perusahaan. Faktor kedua adalah faktor manusia, yang meliputi pendidikan dan pelatihan, motivasi dalam bekerja, imbalan atas pekerjaan, dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tertentu. Apabila produksi mengalami penurunan akibat faktor mesin, maka mencari solusinya akan menjadi lebih mudah.

Karyawan merupakan pekerja utama dalam sebuah bisnis yang memiliki langkah-langkah pertahanan yang kuat terhadap strategi perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, perusahaan harus mampu mengembangkan individu-individu yang sangat termotivasi dan memiliki kemampuan untuk melihat perubahan sebagai tantangan yang diperlukan. Individu-individu tersebut mampu bekerja sekeras mungkin ketika memiliki motivasi yang kuat.

Motivasi merupakan kekuatan pendorong di balik keputusan seseorang untuk menjalankan suatu proyek tertentu. Selain itu, motivasi sering didefinisikan sebagai kekuatan internal di balik tindakan individu (Sutrisno, 2016). Menurut Hasibuan (2015), motivasi kerja adalah pemberian dorongan yang mendorong kerjasama dan integrasi dengan semua inisiatif untuk mencapai produktivitas profesional. Motivasi untuk bekerja setiap individu adalah kualitas yang tertidur yang dapat muncul dalam diri mereka. Setiap orang seharusnya memiliki motivasi terkait pekerjaan agar merasa puas dan termotivasi saat bekerja. Ketika seseorang bekerja dari motif yang baik, mereka akan konsisten mempertimbangkan kepentingan terbaik mereka (Ekhsan, 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Laksmiari (2019), dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas

karyawan. Penelitian lain yang mendukung temuan dari studi saat ini dilakukan oleh Sunarmie (2016), yang mencatat bahwa motivasi karyawan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas mereka di tempat kerja. Jika motivasi seseorang terhadap pekerjaannya lebih tinggi, maka tingkat produktivitasnya juga akan lebih tinggi.

Keberadaan variabel motivasi juga memungkinkan untuk menentukan apakah suatu arti positif atau negatif disampaikan. Faktor Motivasi inilah yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. MAKMUR JAYA, sehingga menarik bagi penulis untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan di PT. MAKMUR JAYA. Dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. MAKMUR JAYA”.

### Metode

Desain penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini membahas tentang pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan jenis penelitian korelasional. Penelitian ini berfokus pada 140 pekerja produksi kemasan dari PT. MAKMUR JAYA. Jumlah peserta dalam survei ini sekitar 108 orang. Alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian ini disebut sebagai kuisisioner (angket). Teknik analisis data yang digunakan oleh para peneliti untuk memahami signifikansi masing-masing variabel individu menggunakan teknik analisis regresi yang canggih.

### Hasil

#### Uji Asumsi Klasik

Tabel 2.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
<b>N</b>		108
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	8,98070921
	<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute
	Positive	0,057
	Negative	-0,044
<b>Test Statistic</b>		0,057
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan analisis Kolmogorov-Smirnov yang tertera dalam tabel di atas, tampak bahwa tingkat signifikansi asimptotik atau probabilitasnya sekitar 0,20. Mengingat nilai p untuk faktor probabilitas adalah 0,200, yang melebihi nilai ambang batas signifikansi yakni 0,05.

Tabel 3.  
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
(Combined)		24949,946	51	489,215	6,388	0,000	
Y *	Between Groups	Linearity	20608,661	1	20608,661	269,105	0,000
		Deviation from Linearity	4341,286	50	86,826	1,134	0,323
X	Within Groups	4288,600	56	76,582			
	Total	29238,546	107				

Nilai Sig untuk variabel Motivasi Kerja sekitar 0,323. Karena setiap variabel memiliki tingkat probabilitas (Sig) yang lebih besar dari 0,05 atau 5% untuk menjadi signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa batas resistansi terendah telah terlewati.

### Uji Hipotesis

Tabel 4.  
Hasil Uji antar Kriteria dan Prediktor

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 <sup>a</sup>	.705	.702	9.02297

Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai R sebesar 0,840 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan.

Tabel 5.  
Hasil Koefisien Determinan

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 <sup>a</sup>	.705	.702	9.02297

Dari evaluasi koefisien yang telah diuraikan sebelumnya, kita dapat memanfaatkan koefisien R<sup>2</sup> (R Square) dari model regresi untuk mendapatkan pemahaman tentang kapabilitas utama variabel independen dan dependen. Sesuai dengan data yang diberikan, nilai R<sup>2</sup> sekitar 0,705, yang mengindikasikan bahwa 70,5% variasi tergantung pada variabel-variabel tersebut merupakan bagian dari total variasi.

Produktivitas pekerja dapat diterangkan melalui variasi yang dimiliki oleh variabel independen tertentu, yaitu Motivasi Kerja. Sebaliknya, penyederhanaan yang lebih besar ( $100\% - 70\% = 29,5\%$ ) disebabkan oleh variabel lain yang digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 6.  
Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	20.608.661	1	20.608.661	253.134	.000 <sup>b</sup>
	Residual	8.629.886	106	81.414		
	Total	29.238.546	107			

**a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan**

**b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja**

Berdasarkan data yang tertera dalam tabel, terungkap bahwa nilai signifikansi sekitar 0,000 (lebih rendah dari 0,05) dan  $253,134 > 3,929$ , yang memberikan indikasi bahwa variabel independen Motivasi Kerja memiliki korelasi positif dengan variabel dependen Productivitas Karyawan. Dengan demikian, dapat disarikan bahwa terdapat bukti kuat mengenai keterkaitan yang signifikan antara variabel independen Motivasi Kerja dan variabel dependen Productivitas Karyawan.

Tabel 7.  
Hasil Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23.243	5.176		4.490	.000
	Motivasi Kerja	.837	.053	.840	15.910	.000

**a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan**

Dari hasil uji t yang dilakukan, informasi yang terdapat pada Tabel di samping mengindikasikan bahwa variabel "Motivasi Kerja" memiliki tingkat signifikansi sekitar 0,000, yang jauh lebih kecil daripada nilai 0,05. Sebagai alternatif, dalam perhitungan T hitung, angka sekitar 15,910 yang lebih besar daripada nilai ttabel (1,982) menggambarkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki korelasi yang bersifat negatif dengan variabel Productivitas Karyawan. Oleh karena itu, dapat diterima hipotesis bahwa variabel Productivitas Karyawan memiliki hubungan yang sederhana dengan variabel Motivasi Kerja.

Tabel 8.  
Hasil analisis regresi sederhana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.243	5.176		4.490	.000
1 Motivasi Kerja	.837	.053	.840	15.910	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

$$Y = 23.243 + 0.837X \quad (1)$$

Konstanta memiliki nilai sekitar 23,243, yang berarti jika tidak ada perubahan pada variabel independen (Motivasi Kerja), maka variabel dependen (Productivitas Karyawan) akan memiliki nilai sebesar 23,243. Nilai koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja adalah 0,837 dan memiliki polaritas positif. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan sebesar 1 poin secara signifikan pada variabel Motivasi Kerja, maka variabel Productivitas Karyawan akan meningkat sebesar 0,837.

### Diskusi

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel penggunaan Motivasi Kerja (X) terhadap variabel Produktivitas (Y). Hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT.Makmur Jaya sebanyak 108 karyawan. Pada skala Produktivitas terdapat 9 karyawan memiliki kriteria sangat rendah dengan persentase 8.3%, 27 karyawan memiliki kriteria rendah dengan persentase 25%, 36 karyawan memiliki kriteria sedang dengan persentase 33.3%, 32 karyawan memiliki kriteria tinggi dengan persentase 29.6% dan 4 karyawan memiliki kriteria sangat tinggi dengan persentase 3.7%. Sedangkan pada hasil skala motivasi kerja terdapat 7 karyawan memiliki kriteria sangat rendah dengan persentase 6.5%, 25 karyawan memiliki kriteria rendah dengan persentase 23.1%, 37 karyawan memiliki kriteria sedang dengan persentase 34.3%, 33 karyawan memiliki kriteria tinggi dengan persentase 30.6% dan 6 karyawan memiliki kriteria sangat tinggi dengan persentase 5.6%. Dengan demikian

dapat disimpulkan produktivitas dan motivasi kerja pada PT.Makmur Jaya termasuk kategori sedang.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya korelasi positif dan signifikan antara motivasi karyawan dan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi yang mendalam, satu kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif pada produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dijabarkan oleh Gift dan Raimi (2020) dalam analisis data mereka sendiri, yang mengungkapkan bahwa tingkat motivasi karyawan di tempat-tempat kerja lebih tinggi daripada rata-rata. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nugroho, K. J. (2021) mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap produktivitas. Oleh karena itu, meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja menjadi prioritas bisnis untuk menciptakan motivasi karyawan yang kuat. Ini merupakan hasil dari motivasi kerja yang kuat, yang dapat membantu bisnis meningkatkan kapasitas dan motivasi karyawan untuk bekerja sesuai standar, memberikan manfaat bagi bisnis yang ingin meningkatkan produktivitas.

### **Kesimpulan**

Dari hasil dan analisis yang telah ditunjukkan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Terdapat hubungan positif antara motivasi karyawan dan produktivitas, yang berarti ketika motivasi karyawan untuk bekerja meningkat, produktivitas karyawan juga ikut meningkat. Karena itu, dapat diverifikasi hipotesis bahwa "Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Makmur Jaya".

### **Referensi**

- Aisah Rizky Ella. (2015). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Implementasi Kinerja Karyawan PT. Bank SyariahMadiri KCP Banjarnegara. Fakultas Agama Islam. UniversitasMuhammadiyah Yogyakarta.
- Andriyany. (2021). Analisis Konsep Produktivitas Dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Stie Pgri Dewantara Jombang.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.

- Ekhsan, Muhamad. (2019). "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 13 (1): 1–13.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Gift, Raimi. (2020). Examining the influence of motivation on organizational productivity in Bayelsa state private hospitals.
- Handayani, F. (2020). Hubungan Antara Kompensasi Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Honorer Bidang PBB Dinas Pendapatan Daerah Deli Serdang (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Handoko, T. Hani. (2019). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heprima, Nia Devita. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal, dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Odie Konveksi tahun 2018. Skripsi. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung.
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106-117.
- Kelly, E. (2017). *Diktat Statistik I*. Pasuruan: Tidak diterbitkan
- Khairunisa Nur Baiti, Djumali, dan Eny Kustiyah (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika –Vol. 04, No. 01 (Februari 2020)*
- Kuswibowo, C. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2.
- Laka, L. (2023). *Metode Penelitian dengan Pendekatan Kuantitatif Jilid 2*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54-63.
- Mankiw (2014), *Pengantar Ekonomi Mikro. Principle of Economics*, Salemba Empat, Jakarta
- Nugroho, K. J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 21(1), 156-163.
- Putra, K. R. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan. *EMAS*, 3(9), 126-137.
- Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Ravianto, (2013), *Produktivitas dan pengukuran*, Jakarta: Lembaga sarana informasi.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Bandung : Rajagrafindo persada,
- Sugiyono. (2015). *Metode Penellitian Manajemen (Cetakan ke empat)*. Bandung: CV Alfabeta.

- Sujarweni, W. (2014). Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami.
- Wau, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37-47
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok: Rajawali Pers.
- Winarsih, W., Veronica, A., & Anggraini, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Awfa Smart Media Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah*, 3(2), 34-51
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.