

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Trans Berjaya Khatulistiwa

Agus Hasiholan Simbolon¹, Joan Yuliana Hutapea²

^{1,2} Fakultas Ekonomi Universitas Advent Indonesia

Email : 1931033@unai.edu¹, joan.hutapea@unai.edu²

Abstrak

Dalam penelitian ini, kita akan mengetahui hubungan antara motivasi kerja karyawan dan produktivitas kerja baik secara parsial maupun menyeluruh pada PT. Khatulistiwa Trans Berjaya. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari sampel sebanyak 29 responden dan total 29 karyawan PT. Trans Berjaya Khatulistiwa. Menggunakan formulir Google, survei online didistribusikan sebagai metode pengumpulan data. Uji t, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan analisis statistik deskriptif adalah teknik analisis yang digunakan. Menurut temuan statistik deskriptif, keterlibatan merupakan indikator motivasional dengan nilai rata-rata terendah, sedangkan pengembangan memiliki nilai rata-rata tertinggi. Pada variabel produktivitas kerja, kualitas kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi, sedangkan kuantitas kerja dan ketepatan waktu memiliki nilai rata-rata terendah. Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan substansial antara produktivitas dan motivasi kerja, seperti yang ditunjukkan oleh rhitung $R=0,810$. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai diukur dengan menggunakan uji t, diperoleh hasil $7,175 > t$ tabel $2,045$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel pengukuran motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: *Motivasi, dan Produktivitas*

Abstract

This study aims to determine the connection between employee productivity and work motivation in both a partial and comprehensive manner at PT. Trans Berjaya Khatulistiwa. The population in this study consists of a sample of 29 respondents and a total of 29 employees of PT. Trans Berjaya Khatulistiwa. Using Google forms, online surveys are distributed as a method of data collection. The analysis methods employed are the t test, correlation coefficient test, coefficient of determination test, and descriptive statistical analysis. According to the findings of descriptive statistics, involvement was the motivational indicator with the lowest mean value, whereas development had the highest mean value. When it comes to the work productivity variable, the quality of the output has the highest mean value, while the amount of output and timeliness have the lowest mean values. The correlation coefficient test findings reveal a substantial association between productivity and job motivation, as shown by the rcount of $R=0.810$. The impact of work motivation on employee output is measured using a t test, and the results are $7.175 > t$ table 2.045 , with a significant value of $0.000 < 0.05$. These findings suggest that the variable measuring work motivation has a significant impact on employee performance.

Keywords: *Motivation, and Productivity*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan produktivitas adalah tujuan bersama seluruh perusahaan secara terus menerus dan memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Karena itu harus diakui bahwa setiap perusahaan menginginkan karyawan yang bekerja di perusahaannya mempunyai potensi untuk mencapai tujuan perusahaan itu yaitu mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Namun kenyataannya, masih banyak karyawan yang produktivitasnya kurang baik yang menyebabkan perusahaan mengalami penurunan. Oleh sebab itu, motivasi kerja yang baik guna untuk mendorong semangat karyawan dalam bekerja secara optimal harus diberikan oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi peningkatan produktivitas perusahaan. Memberikan insentif, penghargaan, keterlibatan karyawan, dan juga kesempatan pengembangan karir dapat membantu memotivasi karyawan.

PT. Trans Berjaya Khatulistiwa adalah tempat dimana penulis melakukan Praktik Kerja Lapangan (PKL). Selama masa Praktik Kerja Lapangan (PKL), berdasarkan pengamatan penulis didapati bahwa karyawan banyak yang bekerja dengan kurang disiplin. Salah satu ketidak disiplin tersebut adalah karyawan datang tidak tepat waktu. Hal seperti ini akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan mengingat bahwa perusahaan ini adalah penyedia layanan yang aktif dalam industri jasa penjualan tiket secara online. Hal ini didukung oleh Disiplin kerja dijelaskan oleh (Sutrisno, 2016) sebagai keadaan kesiapan, kesiagaan, dan kemauan dari pihak seseorang untuk mematuhi semua hukum.

Melihat konteks tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Trans Berjaya Khatulistiwa".

METODE

Dalam penelitian ini, informasi dikumpulkan secara kuantitatif dengan menggunakan kuesioner online yang dibagikan kepada seluruh partisipan melalui google form. Dari total populasi sebanyak 29 orang yang bekerja di PT. Trans Berjaya Khatulistiwa, sampel yang digunakan adalah total seluruh populasi. Informasi yang diperoleh dari survei diproses dengan bantuan aplikasi Statistical Package Social Sciences (SPSS) versi 26 pada analisis statistik. Adapun tahapannya yaitu, uji validitas dan reliabilitas, analisis statistik deskriptif, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji koefisien determinasi dan uji T.

Tabel. 1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Nomor Kuesioner
Motivasi Kerja	1. Kinerja	Likert	1, 2 dan 3
	2. Penghargaan	Likert	4 dan 5
	3. Tantangan	Likert	6 dan 7
	4. Tanggung Jawab	Likert	8 dan 9
	5. Pengembangan	Likert	10 dan 11
	6. Keterlibatan	Likert	12, 13 dan 14
	7. Kesempatan	Likert	15 dan 16

Sumber: (Laisa & Monoarfa, 2018)

Variabel	Indikator	Skala	Nomor Kuesioner
Produktivitas Kerja	Kuantitas Kerja	Likert	1 dan 2
	Kualitas Kerja	Likert	3 dan 4
	Ketepatan Waktu	Likert	5 dan 6

Sumber: (Henry, 2004)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Software Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 26 digunakan oleh penulis untuk analisis statistik terhadap kuesioner yang penulis kumpulkan dari 29 responden. Pengujian validitas dan reliabilitas, analisis statistik deskriptif, normalitas, heteroskedastisitas, koefisien determinasi, dan uji T adalah tahapannya.

Tabel 2. Hasil uji validitas Motivasi Kerja

Indikator	r Tabel	r Hitung	Keterangan
X1.1	0.367	0.554	VALID
X1.2		0.544	VALID
X1.3		0.552	VALID
X1.4		0.666	VALID
X1.5		0.633	VALID
X1.6		0.628	VALID
X1.7		0.684	VALID
X1.8		0.684	VALID
X1.9		0.505	VALID
X1.10		0.473	VALID
X1.11		0.559	VALID
X1.12		0.721	VALID
X1.13		0.612	VALID
X1.14		0.682	VALID
X1.15		0.706	VALID
X1.16		0.560	VALID

Dapat dilihat dari tabel 1 di atas bahwa indikator tersebut memiliki nilai r Hitung > r Tabel, yang menunjukkan valid.

Tabel 3. Hasil uji validitas Produktivitas Kerja

Indikator	r Tabel	r Hitung	Keterangan
Y.1	0.367	0.652	VALID
Y.2		0.763	VALID
Y.3		0.516	VALID
Y.4		0.667	VALID
Y.5		0.739	VALID
Y.6		0.591	VALID

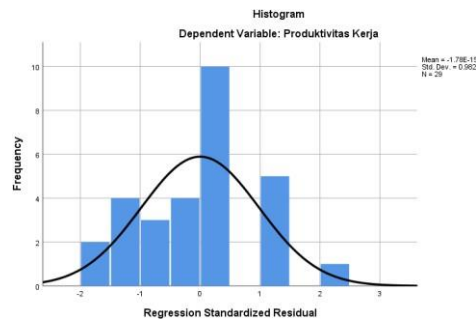
Setiap indikasi pada tabel 2 di atas memiliki nilai r Hitung > r. Tabel dengan data yang valid.

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standard Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0.886	0.6	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.732	0.6	Reliabel

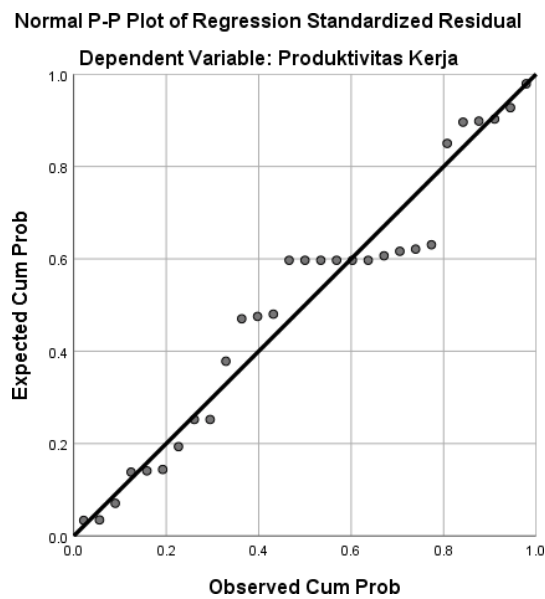
Berdasarkan tabel 3 di atas, Motivasi kerja memiliki nilai 0,886 dan Cronbach Alpha untuk variabel produktivitas kerja adalah 0,732. Hasil ini membuktikan kehandalan variabel “motivasi kerja” dan “produktivitas kerja”.

Uji Normalitas



Gambar 1. Histogram

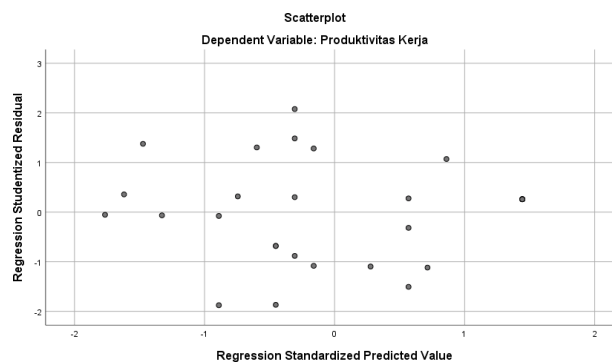
Berdasarkan Gambar 1 di atas, histogram telah lolos uji normalitas karena diagram membentuk lonceng ketika histogram berada di bawah garis kurva.



Gambar 2. P-Plot

Karena titik plot berada di antara diagonal pada Gambar 2 di atas, uji ini dianggap valid dan terdistribusi secara konsisten.

Uji Heterokedastisi



Gambar 3. Scatterplot

Titik plot tersebar pada gambar di atas tidak membentuk pola, hal ini menunjukkan bahwa pengujian valid dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Statistik Deskriptif

Tabel 5. Deskriptive Analysis

Variabel	Indikator	Mean	Max	Min
Motivasi Kerja	1. Kinerja	4,51	5	2
	2. Penghargaan	4,41	5	2
	3. Tantangan	4,34	5	3
	4. Tanggung Jawab	4,29	5	3
	5. Pengembangan	4,53	5	3
	6. Keterlibatan	4,22	5	2
	7. Kesempatan	4,34	5	3
Produktivitas Kerja	1. Kuantitas Kerja	4,32	5	3
	2. Kualitas Kerja	4,44	5	3
	3. Ketepatan Waktu	4,32	5	3

Temuan statistik deskriptif dalam studi yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel 4 di atas. Indikasi dengan nilai mean terendah untuk variabel motivasi kerja ditemukan adalah keterlibatan dengan nilai sebesar 4,22 dan indikator yang mempunyai nilai dengan mean terbesar adalah kinerja dengan nilai sebesar 4,51. Kuantitas pekerjaan dan ketepatan waktu ditemukan memiliki nilai rata-rata terendah untuk variabel produktivitas kerja, dengan nilai 4,32, dan kualitas pekerjaan mempunyai nilai rata-rata tertinggi, dengan nilai 4,44.

Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi

Table 6. Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.643	1.722

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja
 b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Menurut angka-angka dalam tabel di atas, ada korelasi yang signifikan antara produktivitas kerja karyawan dengan motivasi kerja. $r=0.810$. Model 1 memiliki sejumlah nilai R-Square seperti yang ditunjukkan pada tabel 0.656 yang merupakan kontribusi motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 65.6% sisanya 34.4% dipengaruhi faktor tambahan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji T

Table 7. Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.334	3.342		.698	.491
	Motivasi Kerja	.341	.047	.810	7.175	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Sebagaimana dapat diketahui dari hasil nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $7,175 > t$ tabel $2,045$, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas pada kerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan table 6 diatas maka didapatkan rumus regresi linier sederhana dengan rumus:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2.334 + 0.341X$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja

X = Motivasi Kerja

- Nilai konstanta (a) merupakan sebuah nilai yang menunjukkan besarnya nilai produktivitas kerja (Y). Hal ini menyatakan bahwa nilai variabel produktivitas kerja sebesar 2.334 didapatkan jika tidak ada variabel motivasi kerja.
- Dengan koefisien regresi sebesar 0,341, variabel motivasi kerja (X) terbukti berpengaruh terhadap output. Peningkatan positif dalam produktivitas kerja dihasilkan dari tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi.

Motivasi Kerja

Salah satu faktor yang sangatlah penting bagi dunia usaha adalah meningkatkan tingkat produktivitas guna mencapai tujuan organisasi. Rahmawati (2013) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan dengan sengaja. Menurut Mulyadi dan Rivai (2009), berikut adalah unsur-unsur yang dapat mempengaruhi motivasi kerja:

- Potensi pertumbuhan
- Jenis pekerjaan
- Apakah mereka merasa kagum dikaitkan dengan bisnis tempat mereka bekerja

Salah satu factor pendorong yang membujuk seseorang untuk terlibat dalam kegiatan tertentu menurut Sagir dan Siswanto (2005), berikut adalah tanda-tandanya:

- Kinerja
- Penghargaan
- Tantangan
- Tanggung Jawab
- Pengembangan
- Keterlibatan

7. Kesempatan

Produktivitas Kerja

Produktivitas karyawan berakibat pada kemampuan perusahaan untuk berhasil. Karyawan yang senang pada pekerjaannya dan melakukan seluruh tugasnya sebagai karyawan akan lebih produktif. Produktivitas, menurut Nainggolan dan Sudjiman (2022), dalam memperoleh keefektifan dan efisiensi dilakukan perbandingan kualitas dan kuantitas pekerja selama periode waktu tertentu. Indikator penulis untuk penelitian ini konsisten dengan (Simamora, 2015), antara lain:

1. Kuantitas kerja: Pencapaian tujuan yang telah dibakukan dan diatur waktunya oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja: Hasil kerja karyawan ditentukan oleh sejauh mana memenuhi standar.
3. Ketepatan waktu: Hasil kerja karyawan selama waktu yang diberikan menyelesaikan tugas dengan baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan temuan analisis deskriptif yang dilakukan pada variabel motivasi kerja, indikator pengembangan mempunyai nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,53 dan indikator keterlibatan memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 4,22 yang dapat mengindikasikan masih belum cukupnya usaha yang melibatkan karyawan mereka dalam semua kegiatan yang melibatkan mereka. dipegang. ditemukan indikator untuk variabel produktivitas kerja dari kualitas kerja memiliki nilai mean tertinggi yaitu sebesar 4.44 dan didapati juga indikator kuantitas kerja dan ketepatan waktu memiliki nilai mean terendah yaitu sebesar 4.32 yang berarti para karyawan sepakat bahwa dengan motivasi kerja yang lebih baik akan memberikan semangat lebih bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya baik dalam kuantitas maupun ketepatan waktu.
2. Dari hasil uji koefisien determinasi dan korelasi mengungkapkan hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dibuktikan oleh nilai $r=0.810$. Model 1 memiliki sejumlah nilai R-Square seperti yang ditunjukkan pada tabel 0.656 yang menunjukkan peran yang dimainkan oleh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 65.6% sisanya 34.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor tambahan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Dari hasil uji t didapati produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja. Mengingat hasil nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $7.175 > t$ tabel 2.045.
4. Dari hasil analisis regresi linier sederhana, variabel produktivitas kerja memiliki nilai 2.334. variabel produktivitas kerja itu dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja. Jika motivasi kerja terus ditingkatkan maka produktivitas akan meningkat juga secara positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amsyari, M. (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Surakarta)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ananta, I. D., & Suhermin, S. (2021). Pengaruh Beban, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsi Jemursari Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(11).
- BUKIT, G. (2020). *Analisis Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dolat Rayat Kabupaten Karo*. Universitas Quality.
- dan Rivai, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Cetakan Kesembilan*.
- Enriko, F., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains. Vol, 3(1)*.
- Hamali, A. Y. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung. *The Winners*, 14(2), 77–86.
- Henry, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga, penerbit STIE YKPN*. Yogyakarta.

- LAISA, F. Z. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Primarindo kencana (Hotel Maqna By Prasanty Gorontalo). *Skripsi*, 1(931414072).
- Laisa, F. Z., & Monoarfa, V. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Primarindo Kencana (Hotel Maqna By Prasanty Gorontalo). *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 180–190.
- 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.
- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(09), 138–148.
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Bonorowo*, 1(1), 1–15.
- Rolialis, R. (n.d.). Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Supervisi Akademik Pada Guru Sd Di Kecamatan Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu. *Primary: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 8(1), 20–27.
- Rosita, A., & Mardiono, D. S. (n.d.). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Petugas Pendaftaran Di Rsu 'Aisyiyah Ponorogo*.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana