



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA CV CITRA SINARAJA**

Denira Salsabila
Universitas Wijaya Kusuma

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Dikirim : 07 September 2022
Revisi pertama : 21 September 2022
Diterima : 23 September 2022
Tersedia online : 03 Oktober 2022

Kata Kunci: Motivasi Kerja,
Produktivitas, Karyawan

Email: denirasal@gmail.com

Tujuan penelitian pada penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada CV Citra Sinaraja. Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan CV Citra Sinaraja pada bulan Februari tahun 2022. Subjek penelitian ini adalah karyawan CV Citra Sinaraja, sedangkan objek penelitian ini adalah variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan pada CV Citra Sinaraja. Jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data berupa angka yang diperoleh dari jawaban responden mengenai kuesioner motivasi kerja dan data produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Citra Sinaraja ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,567. Hal ini menunjukkan bahwa 50,9% variabel produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, sedangkan 49,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat diabaikan untuk melaksanakan suatu kegiatan yang telah ditentukan. Karena pentingnya SDM bagi keberhasilan organisasi, bahkan merupakan harta atau asset yang sangat berharga dan penting untuk suatu organisasi apapun, disamping berbagai alat produksi lainnya. Dirasakan betapa pentingnya SDM dalam menjalankan perusahaan, maka diperlukan suatu bagian yang mengkhususkan diri dalam menangani masalah sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

Kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawannya. Mempersiapkan sumber daya manusia untuk menghadapi masa depan yang penuh dengan tantangan global dan perubahan teknologi yang semakin pesat, dengan membangun dan mengembangkan keahlian serta kemampuan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Tanpa adanya manusia dalam suatu perusahaan, tidak akan mungkin perusahaan tersebut dapat berkembang dan maju sesuai dengan yang diharapkan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Tingkat kesuksesan suatu perusahaan dapat diukur berdasarkan produktivitas perusahaan dari tiap individu yang bekerja di dalamnya, dimana produktivitas individu merupakan ukuran dari produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran dengan efisiensi adalah satu masukan yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi. Motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Dengan adanya pemberian motivasi kerja kepada karyawan memungkinkan perusahaan tersebut dapat mencapai produktivitas yang diharapkan karena para anggotanya termotivasi untuk lebih giat bekerja, berkarya, mencurahkan segenap kemampuannya, pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki.

Sebagaimana dikemukakan oleh (Handoko, 2000) langkah-langkah untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan cara mengembangkan ukuran-ukuran produktivitas pada seluruh tingkat organisasi. Di dalam suatu organisasi termasuk pada organisasi publik motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap pegawai agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. Motivasi tinggi yang mendorong untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka memberikan kualitas pelayanan yang semakin tinggi.

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada CV Citra Sinaraja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada CV Citra Sinaraja?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada CV Citra Sinaraja?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada CV Citra Sinaraja.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada CV Citra Sinaraja.

Manfaat Penelitian

1. Para Pembaca, memperkaya wawasan setiap individu yang membaca terhadap pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada CV Citra Sinaraja.
2. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi pihak lain yang berguna serta dapat memberikan gambaran bagi selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2002) motivasi adalah kegiatan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikordinasikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang ada, pada intinya berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Motivasi biasa disamakan dengan dorongan. Dorongan tersebut merupakan suatu gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut yaitu *driving force* dengan menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan serta perbuatan itu

memiliki tujuan tertentu. Motivasi didefinisikan bahwa motivasi merupakan alat yang digunakan atasan untuk bawahan supaya dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan suatu perusahaan (Mariani & Sariyathi, 2017, hlm. 45).

Saydam mengemukakan pendapat tentang tujuan motivasi diantaranya sebagai berikut:

1. Mengubah perilaku karyawan seperti keinginan perusahaan
2. Meningkatkan gairah serta semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab

Menurut teori yang dikembangkan oleh Herzberg dkk., motivasi dikelompokkan menjadi dua tipe, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik adalah faktor-faktor diri yang digerakkan yang memengaruhi seseorang untuk berperilaku dalam cara tertentu atau dalam arah tertentu (Armstrong, 2006).
2. Motivasi ekstrinsik adalah sesuatu yang diberikan kepada atau untuk seseorang untuk memotivasi orang tersebut, yang meliputi imbalan-imbalan seperti gaji yang dinaikkan, penghargaan promosi, dan hukuman seperti tindakan disiplin (Armstrong, 2006).

Motivasi terdiri dari dua jenis, yaitu terdiri dari sebagai berikut:

1. Motivasi positif. Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi atau merangsang bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.
2. Motivasi negatif. Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor intern yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang maupun dari faktor ekstern yang berasal dari luar diri seseorang pegawai. Sutrisno (2011:116) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari faktor intern antara lain sebagai berikut:

1. Keinginan untuk dapat hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan .
5. Keinginan untuk berkuasa.

Produktivitas

Produktivitas kerja merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh individu atau kelompok, yang menurut Siagian (1985 :136-137), dikatakan bahwa "Ditinjau dari segi keprilakuan, kepribadian seseorang sering menempatkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir dan cara bertindak berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang/organisasional yang tercermin dalam perilakunya yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya. Produktivitas kerja sebenarnya mencakup tentang suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan kehidupan

mengenai pelaksanaan produksi di dalam suatu perusahaan di mana dalam memproduksi untuk hari ini diharapkan lebih baik dari hari kemarin begitu juga sistem kerjanya. Seseorang selalu mencari perbaikan-perbaikan dengan berfikir dinamis, kreatif serta terbuka.

Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Sikap-sikap mental yang produktif antara lain menyangkut sikap motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, professional, dan berjiwa kejuangan (Sedarmayanti, 2009). Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga penting diperhatikan. Unjuk kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan luaran yang tinggi. Produktivitas kerja individu perlu ditingkatkan secara terus-menerus, baik melalui pendidikan formal maupun latihan dan pengembangan, agar produktivitas organisasi dapat lebih meningkat. Dimensi-dimensi dari produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2009) di antaranya adalah sikap mental yang berupa etika kerja dandisiplin kerja, pendidikan, keterampilan, iklim kerja, dan jaminan sosial.

Faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja seorang karyawan. Menurut Handoko (2011, p. 135) bahwa faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Motivasi
3. Disiplin Kerja
4. Keterampilan
5. Sikap dan etika kerja

Perusahaan dalam meningkatkan produktivitas merupakan hal yang selalu harus diupayakan. Kemajuan serta keberhasilan perusahaan salah satunya ditentukan dengan faktor produktivitas kerja yang besar dari semua karyawan. Dengan adanya produktivitas yang tinggi membuat perusahaan semakin mengalami kemajuan serta dapat berkembang dengan sempurna (Yusuf, 2015).

Produktivitas kerja karyawan harus memperhatikan kualitas kerja, bukan hanya memperlihatkan hasil kerja. Sebagaimana dikatakan oleh Sedarmayanti, produktivitas seseorang dapat dilihat serta dinilai dari apa yang dikerjakan seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya (Sedarmayanti, 2009).

Menurut Sutrisno (2009:104), untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Karyawan

Sedarmayanti, 2011:260 menyatakan bahwa karyawan adalah terjemahan dari kata kinerja yang mempunyai makna sebagai karya seorang pekerja. Suatu proses manajemen dari hasil kerja harus mempunyai bukti nyata yang juga bisa diukur. Sedangkan Hasibuan, “Dalam Manulang”, 2002 menyatakan bahwa karyawan adalah setiap orang yang telah menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran atau dalam bentuk tenaga), kemudian menerima balas jasa kembali atau kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Karyawan memiliki berbagai macam tipe diantaranya seperti dibawah ini:

1. **Worker.** Karyawan jenis ini adalah karyawan yang bekerja dengan serius dan benar-benar ingin memberikan kontribusi penting bagi perusahaan atau tempat kerja. Tipe pekerja yang biasanya sangat jujur, disiplin sehingga dapat dijadikan contoh yang baik untuk pekerja lainnya.
2. **Entrepreneur.** Tipe karyawan yang mengejar tujuan yang lebih tinggi, motivasi utama mereka melebihi kebutuhan uang mereka dan mereka memiliki visi dan misi yang jelas dan terarah serta selalu melakukan yang terbaik.
3. **Freeloader.** Karyawan jenis ini adalah orang yang mencari penghasilan dan tidak peduli dengan pekerjaan. Pekerja jenis ini biasanya sangat antusias dan menarik pada awal pekerjaan mereka. Namun seiring waktu, mereka perlahan-lahan menampakkan sifat aslinya yang selalu menghindari pekerjaan dan bahkan menunjukkan peningkatan kecil ketika diperhatikan.

Keberlangsungan bisnis perusahaan tidak lepas dari peran karyawan-karyawannya. Dalam hal ini, bukan berarti perusahaan mengeksploitasi kaum pekerja. Bahkan peran pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijakan dan pemegang kendali perusahaan sangat penting. Peran seorang karyawan yaitu terdiri dari sebagai berikut:

1. Menjaga stabilitas pekerjaan.
2. Meningkatkan kualitas kerja lewat potensi masing-masing karyawan.
3. Inovatif dan mempunyai kreativitas yang tinggi
4. Menjalin komunikasi yang baik dengan pihak intern maupun ekstern
5. Menjaga nama baik perusahaan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini membahas masalah yang berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Citra Sinaraja. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas bertujuan untuk menemukan hubungan sebab akibat dan mencari faktor yang menjadi penyebab melalui data yang dikumpulkan (Zuriah, 2006). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X) dan produktivitas kerja (Y).

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan CV Citra Sinaraja pada bulan Februari tahun 2022. Subjek penelitian ini adalah karyawan CV Citra Sinaraja, sedangkan objek penelitian ini adalah variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan pada CV Citra Sinaraja. Jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data berupa angka yang diperoleh dari jawaban responden mengenai kuesioner motivasi kerja dan data produktivitas kerja.

Data primer pada penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari subjek yang diteliti. Data primer penelitian ini berupa kuesioner motivasi kerja karyawan. Sedangkan data sekunder pada penelitian ini adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari subjek yang diteliti. Data sekunder penelitian ini berupa data produktivitas kerja karyawan yang bersumber dari manajer CV Citra Sinaraja. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi dipergunakan untuk mengumpulkan atau memperoleh data berupa nama karyawan, jumlah karyawan, dan produktivitas kerja karyawan.

Data yang telah dikumpulkan digunakan sistem skor, dimana jawaban pertanyaan diberi skor dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Setiap pernyataan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor tersebut agar dapat diolah menggunakan analisis regresi linier sederhana, dimana data ordinal (skor kuesioner) tersebut terlebih dahulu harus ditransformasikan menjadi data interval dengan bantuan MSI (*Method of Successive Interval*). Kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data sebelum digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan terlebih dahulu harus diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitas instrumen penelitian akan diujikan kepada 50 responden. Validitas adalah untuk melihat kecermatan alat ukur yaitu mengukur apa yang akan diukur. Dalam penelitian ini, suatu kuesioner dinyatakan valid, jika pertanyaan maupun pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Person Correlation* yang terdapat dalam program *SPSS 24.0 for Windows*. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikasinya di bawah 0,05 (Ghozali, 2011). Reliabilitas berkaitan dengan keterandalan suatu indikator. Informasi yang ada pada indikator ini tidak berubah-ubah, atau bisa disebut dengan konsisten. Uji reabilitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari responden konsisten. Suatu angket dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian realibilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach* yang terdapat dalam program *SPSS 24.0 for Windows*.

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* $> 0,70$ (Ghozali, 2011). Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan, yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat (Dantes, 2012). Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linear sederhana, maka dilakukan pengujian

prasyarat, yaitu uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas. Pengujian hipotesis menggunakan uji t. Uji t dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh independen secara individu terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel.

Adapun langkah-langkah pengujiannya, yaitu sebagai berikut:

1. Perumusan hipotesis
2. Menentukan tingkat signifikan (α) yaitu sebesar 5%
3. Menentukan kriteria penerimaan atau penolakan H_0 dengan melihat nilai signifikan. Jika signifikan $< 5\%$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, dan jika signifikan $> 5\%$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak
4. Pengambilan keputusan.

Analisis determinasi bertujuan untuk mengetahui atau menentukan seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk menghitung koefisien determinasi (R^2) menggunakan program *SPSS 24.0 for Windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Citra Sinaraja dapat diketahui dengan menggunakan uji t. Perhitungan uji t menggunakan bantuan program *SPSS 24.0 for Windows* dan pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji t

No	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	271,445	63,997		4,055	0,000
	Motivasi Kerja	6,768	1,753	0,828	5,671	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh nilai thitung = 5,671 > t tabel = 2,044 dengan nilai *p-value* sebesar 0,000. Nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka keputusannya H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Citra Sinaraja. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, dapat diketahui persamaan garis regresi untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Citra Sinaraja dengan menggunakan analisis koefisien beta. Berdasarkan perhitungan koefisien beta pada Tabel 1, maka didapat hasil persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 271,445 + 6,768 X$$

Keterangan:

X = produktivitas kerja

Y = motivasi kerja

Berdasarkan model persamaan regresi yang terbentuk, dapat diinterpretasikan hasil bahwa konstanta sebesar 271,445 menunjukkan jika variabel motivasi kerja (X)

bernilai konstan atau nol, maka variabel produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki nilai positif sebesar 271,445. Selanjutnya, variabel motivasi kerja (X) memiliki koefisien positif sebesar 6,768. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini menggambarkan bahwa peningkatan motivasi kerja (X) sebesar satu satuan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar nilai koefisien beta masing-masing variabel bebas dikalikan dengan besar kenaikan yang terjadi. Misalnya, setiap terjadi kenaikan motivasi kerja (X) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 6,768. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan pada CV Citra Sinaraja. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah produktivitas kerja karyawan pada CV Citra Sinaraja. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Citra Sinaraja digunakan koefisien determinasi, yang ditunjukkan dengan nilai *R Square*. Hasil analisis koefisien determinasi dapat disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,744	0,567	0,468	59,039

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,567. Hal ini menunjukkan bahwa 50,9% variabel produktivitas kerja karyawan pada CV Citra Sinaraja dipengaruhi variabel motivasi kerja, sedangkan 49,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Persamaan regresi punya arah koefisien positif. Pengaruh positif menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan adalah searah. Jika motivasi kerja semakin tinggi, maka produktivitas kerja karyawan juga semakin tinggi. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas uji t untuk motivasi kerja adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, maka dapat diambil suatu justifikasi bahwa terdapat motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Justifikasi diambil dengan mempertimbangkan kajian empiris dan teori. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hamali (2013), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini dilakukan oleh Sunarmie (2016), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012) bahwa dengan motivasi kerja diharapkan setiap karyawan dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Simamora (2006),

karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi memiliki kemampuan dan kemauan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan, sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas. Senada dengan itu, Wibowo (2012) menyatakan bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Handoko (2001), jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka karyawan akan bekerja lebih giat sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat. Beberapa pendapat tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan prioritas perusahaan untuk membangun motivasi kerja yang kuat. Hal ini disebabkan karena motivasi kerja yang kuat dapat membantu perusahaan dalam upaya meningkatkan kemampuan dan kemauan karyawan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan, sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif 6,768 dengan nilai $t_{hitung} = 5,671 > t_{tabel} = 2,044$ dan nilai probabilitas uji $t < 0,000$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya, jika motivasi kerja semakin tinggi, maka produktivitas kerja karyawan juga semakin tinggi.
2. Sedangkan Besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Citra Sinaraja ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,567. Hal ini menunjukkan bahwa 50,9% variabel produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, sedangkan 49,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

1. Membangkitkan motivasi kerja karyawan agar dalam bekerja karyawan tersebut memiliki semangat dengan cara pemberian penghargaan kedisiplinan, pencapaian target, pengadaan rekreasi bersama, pemberian tunjangan dan sebagainya.
2. Mengembangkan kemampuan kerja karyawan agar dengan kemampuan tersebut maka akan efektif dan efisien karyawan tersebut bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ekonomi, Guru. (2022, 2 Agustus). *Karyawan: Pengertian, Ciri, Jenis, Tipe, Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan*. Dari <https://sarjanaekonomi.co.id/karyawan/>. Diakses pada 12 Agustus 2022.
- Hamali, Arif Yusuf . 2013. *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung*. *Journal The WINNERS*, Volume 14, Nomor, 2.
- Ikhwana, Musarifah dan Yulia Anggraini. 2021. *Analisis Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia*

- Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01. Niqosiya: Journal of Economics and Business Research* Volume 1 Nomor 2.
- Laksimiari, Ni Putu Pradita. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, Volume, 11 Nomor, 1.
- Liana, Wendy. 2020. *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang*. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, Volume 1, Nomor 1.
- Moedasir, Andiana. (2022, 12 Februari). *Pengertian, Jenis, dan Tugas Karyawan*. Dari <https://majoo.id/solusi/detail/karyawan-adalah>. Diakses pada 12 agustus 2022.
- Mulyadi, Hari. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa*. Jurnal Manajerial Volume 9, Nomor 17.
- Nasution, Ernawati. 2014. *Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry*. Jurnal Al-Bayan, Volume, 20, Nomor 29.
- Nababan, Ferdinand. 2010. *Peranan Motivasi dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk*. Jakarta: Forum Ilmiah Volume 7 Nomor 3.
- Panjaitan, Mangasa. 2015. *Peranan Motivasi dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPR NBP 20 Medan*. Jurnal Ilmiah Methonomi, Volume. 1 Nomor, 2.
- Paskadalius, Nanzy. 2022. *Peningkatan Produktivitas Kerja melalui Motivasi Pegawai sebagai Upaya untuk Menciptakan Pelayanan yang Berkualitas pada Bagian Umum Sekretariat Kabupaten Kutai Barat*. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIMAP), Volume 1, Nomor 1.
- Purnama, Ridwan. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung*. Jurnal Strategic, Volume 7, Nomor 14.
- Purwanto, Agus Budi dan Octavia Wulandari. 2016. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Buletin Bisnis dan Manajemen, Volume 02, Nomor 01.
- Rahmawati, Desi. 2013. *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung*. Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo, Volume 1, Nomor 1.
- Senen, Syamsul Hadi dan Siti Solihat. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata*. Jurnal Strategic, Volume 7, Nomor 14.