

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TEH BUNGA TERATAI DI DESA PATEMON KECAMATAN SERRIT**

Ni Putu Pradita Laksmiari

Jurusan Pendidikan Ekonomi  
Universitas Pendidikan Ganesha  
Singaraja, Indonesia

e-mail: praditalaksmiari@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan berapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Teh Bunga Teratai. Penelitian ini merupakan dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode kuisisioner, yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana menggunakan *SPSS 24.0 for Windows* yang meliputi uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif 6,616 dengan nilai  $t_{hitung} = 5,373 > t_{tabel} = 2,042$  dan nilai probabilitas uji t 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,508. Hal ini menunjukkan bahwa 50,8% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja.

**Kata kunci:** motivasi kerja, produktivitas kerja.

### **Abstract**

This research was aimed to identify the effect of work motivation of the employee work productivity and the influence of work motivation to employees work productivity of Teh Bunga Teratai Company. This research was quantitative descriptive research. The data collected by questionnaires methods, and then analyzed by multiple regression analysis using *SPSS 24.0 for Windows* which includes t test. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on the employee work productivity, as indicated by positive regression coefficient 6.616 with value of t-test = 5.373 > t-table = 2.042 and probability value of t test 0.000 <  $\alpha = 0.05$ . The influence of work motivation to employees work productivity of Teh Bunga Teratai Company was shown by coefficient of determination equal to 0.508. This shows that 50.8% employees work productivity influenced by work motivation.

**Keywords:** work motivation, work productivity.

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan Teh Bunga Teratai yang dimiliki oleh Ibu Nyoman Sri Padmi Laksmi yang berada di Desa Patemon, Kecamatan Seririt, Buleleng yang telah dibangun sejak tahun 2013. Perusahaan Teh Bunga Teratai ini merupakan perusahaan yang memproduksi dan memasarkan Teh Bunga Teratai di seputaran Seririt, di Singaraja sampai ke Denpasar. Bunga teratai menjadi bunga yang sangat sering dicari untuk digunakan

dalam prosesi upacara adat di Bali. Selain dimanfaatkan untuk berbagai prosesi upacara adat, bunga ini juga menyimpan berbagai khasiat, terutama bagi kesehatan manusia. Perusahaan Teh Bunga Teratai ini memiliki 30 orang karyawan yang dikelompokkan menjadi empat bagian, yaitu (1) bagian pemanen teratai sebanyak 8 orang, (2) bagian pengeringan bunga teratai sebanyak 8 orang, (3) bagian pengovenan sebanyak 8 orang dan (4)

bagian pengemasan sebanyak 6 orang.

Proses produksi Teh Bunga Teratai dilakukan dengan metode roda berjalan, artinya antara bagian-bagian pekerjaan dalam proses produksi memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya. Jika ada satu bagian terhambat maka bagian yang lain juga akan mengalami penghambatan pula. Proses produksi ini dimulai dari memanen bunga teratai yang ada di sekitar rumah produksi Ibu Sri. Kemudian dilanjutkan dengan proses pengeringan menggunakan sinar matahari langsung. Selanjutnya dibawa ke proses pengovenan untuk menghilangkan kandungan air yang masih tersisa pada bunga teratai yang sudah dikeringkan. Lalu diamkan semalaman dan siap untuk dikemas oleh bagian pengemasan. Setelah dikemas akan dikirim oleh bagian pemasaran ke toko-toko penjualan obat herbal di sekitar Seririt, Singaraja dan sampai ke Denpasar.

Perusahaan Teh Bunga Teratai menetapkan standar produksi 1.000 kemasan perbulannya, produksi teh sebanyak itu guna memenuhi kebutuhan toko obat herbal di Seririt, Singaraja sampai Denpasar. Namun berdasarkan observasi awal yang dilakukan, peneliti menemukan suatu permasalahan yaitu tidak tercapainya target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan pada bulan September sampai Desember tahun 2016 yang dalam rentan waktu tersebut karyawan hanya mampu memproduksi rata-rata 800 kemasan atau sekitar 80% tiap bulannya. Bulan September tahun 2016 karyawan hanya mampu memproduksi sebanyak 850 kemasan atau sekitar 85%. Selanjutnya pada bulan Oktober tahun 2016 mencapai 900 kemasan atau sekitar 90%, namun pencapaian ini belum memenuhi target yang ditentukan target yang ditentukan perusahaan. Pada bulan November tahun 2016 produksi karyawan hanya mampu memproduksi 780 kemasan atau sekitar 78%. Kemudian penurunan produksi yang cukup banyak terjadi pada bulan Desember tahun 2016 karyawan hanya mampu memproduksi 750 kemasan atau 75% dari target yang ditentukan.

Tentunya permasalahan seperti ini harus diperhatikann oleh pihak manajemen untuk tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan kedepannya melalui peningkatan produktivitas kerja karyawan. Peningkatan produktivitas ini harus dilakukan karena adanya kesenjangan antara hasil kerja yang diharapkan dengan kenyataan sebenarnya. Peningkatan produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan (Wibowo, 2012).

Berdasarkan permasalahan tersebut dapat diduga bahwa penurunan produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai disebabkan karena faktor motivasi kerja. Dapat dilihat dari karyawan merasa apa yang diterima kurang sesuai dengan harapannya. Aspek motivasi ini menjadi pemicu menurunnya produktivitas kerja karyawan diantaranya gaji dan kondisi tempat kerja. Besarnya gaji yang diterima karyawan antara lain (1) bagian pemanen teratai Rp. 780.000, (2) bagian pengeringan bunga teratai Rp. 800.000, (3) bagian pengovenan Rp. 820.000 dan (4) bagian pengemasan Rp. 850.000. Gaji yang karyawan Perusahaan Teh Bunga Teratai peroleh pun masih dibawah UMK Kabupaten Buleleng sebesar Rp. 1.800.000.

Berdasarkan fakta tersebut dapat dilihat bahwa motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai rendah, itu karena apa yang diharapkan oleh karyawan tidak sesuai dengan apa yang dirasakan dan itu yang menyebabkan mereka tidak termotivasi untuk bekerja tentunya karena gaji mereka sangat kecil dibandingkan dengan UMK Kabupaten Buleleng, selain itu mereka juga ingin bekerja di tempat yang aman dan nyaman.

Menurut Hasibuan (2012:95), "Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya

upaya untuk mencapai kepuasan". Menurut Colquitt (2009:178), "Motivasi kerja adalah sekelompok pendorong yang mempunyai ciri-ciri seperti (1) berasal baik dari dalam maupun dari luar individu, (2) dapat menimbulkan perilaku bekerja, dan (3) dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas, dan lamanya bekerja". Menurut Newstrom (2008:166), "Motivasi kerja adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi". Definisi motivasi kerja menurut Steers (1996) adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja suatu organisasi. Senada dengan hal itu Anoraga, (2002) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Berdasarkan pendapat para pakar tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu upaya perusahaan dalam rangka menggerakkan dan mengarahkan para karyawannya agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab sehingga dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Jadi, motivasi kerja juga dapat dikatakan sebagai pendorong semangat karyawan bekerja lebih baik lagi.

Menurut Ardana dkk. (2008), dimensi motivasi kerja karyawan adalah Gaji, Kondisi Sosial Lingkungan Kerja dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja. Menurut Rivai (2005) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima

oleh karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi pada perusahaan. Menurut Handoko (2001) gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Jadi, gaji merupakan pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan atas pekerjaan yang dilaksanakan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan.

Menurut Sedarmayani (2009) dan Handoko (2001) menjelaskan bahwa kondisi sosial lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Jadi, kondisi sosial lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan antar manusia, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Kondisi fisik lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu (1) lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti peralatan kerja, kursi, meja, dan sebagainya, (2) lingkungan perantara atau lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti kelembaban, temperatur, sirkulasi udara, penerangan, keamanan, serta kebersihan tempat kerja. Jadi, kondisi fisik lingkungan kerja merupakan segala sesuatu berbentuk fisik yang ada ditempat kerja yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang karyawan hendaknya memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Pada dasarnya produktivitas kerja bukan

semata mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Tentunya seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian produktivitas menyangkut hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi (Sulistiani dan Rosidah, 2003). Senada dengan itu, Yuniarsih dan Suwanto (2009:156) menyatakan bahwa "Produktivitas kerja merupakan hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja". Kemudian, Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Senada dengan pendapat tersebut, Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan dengan mempertimbangkan sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Sementara itu Ardana dkk (2012: 270) menyatakan bahwa "Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu atau sejumlah baranga/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu". Berdasarkan beberapa pendapat pakar tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan untuk menghasilkan produk (barang atau jasa) yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan efisien.

Untuk melakukan pengukuran variabel produktivitas kerja, pada bagian ini akan dikutipkan pendapat pakar manajemen sumber daya manusia mengenai indikator produktivitas kerja

diantaranya menurut Sedarmayanti (2009) yang mengukur produktivitas dengan (1) efektivitas, dan (2) efisiensi, kemudian pendapat berbeda diungkapkan oleh dan Mangkunegara (2009) yang mengemukakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat jumlah keluaran (*output*) yang dihasilkan oleh karyawan. Pendapat yang hampir sama juga disampaikan oleh Umar (2004) yang mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diukur melalui kuantitas produk yang dihasilkan. Pengertian kuantitas berkaitan dengan seberapa besar dihasilkannya keluaran (*output*) oleh karyawan. Kemudian Simamora (2006) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat diukur melalui hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Jadi, indikator produktivitas kerja yang digunakan peneliti dalam penelitian ini merujuk pada pendapat Mangkunegara (2009), yaitu dengan menggunakan pendekatan hasil atau jumlah *output* kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Bagi karyawan, adanya pemberian motivasi dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, memperdalam kecintaan karyawan terhadap perusahaan serta memperbesar partisipasi karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian motivasi kerja merupakan suatu sarana guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan motivasi diharapkan setiap karyawan dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2012). Tentunya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan tetap

mampu bersaing dan dapat mencapai tujuannya, dan faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja. 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. Teori motivasi lainnya menurut Handoko (2001) menyatakan bahwa jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka karyawan akan bekerja lebih giat sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat. Hal ini didukung oleh kajian empirik dari Hamali (2013) berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi dan produktivitas karyawan serta untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja di PT X Bandung. Untuk pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik survei dengan kuesioner. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan teknik analisis deskriptif dan analisis korelasi *Spearman Rank*. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi memiliki kategori cukup baik dan produktivitas kerja berkategori baik. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT X Bandung dengan koefisien korelasi = 0,510. Berdasarkan kriteria *Champion* tingkat hubungan ini menunjukkan kriteria hubungan yang cukup kuat. Hasil perhitungan menunjukkan koefisien determinasi sebesar 26,01%. Hal ini menunjukkan bahwa terbukti secara empiris bahwa ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja di PT X Bandung. Penelitian lainnya dilakukan oleh Sunarmie (2016) berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja yang dilihat dari 5 atribut, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan aktualisasi diri

terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Palangka Raya. Untuk pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik survei dengan angket. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi dan secara parsial berpengaruh signifikan dilihat dari kelima atribut, yaitu kebutuhan fisiologis untuk nilai  $t_{hitung}$  sebesar (2,540), kebutuhan akan rasa aman untuk nilai  $t_{hitung}$  sebesar (3,869), kebutuhan sosial untuk nilai  $t_{hitung}$  sebesar (3,163), kebutuhan akan prestasi untuk nilai  $t_{hitung}$  sebesar (2,294), kebutuhan aktualisasi diri untuk nilai  $t_{hitung}$  sebesar (3,127), dan bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja dilihat dari nilai  $f_{tabel}$  sebesar (54,490), Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kebutuhan akan rasa aman sebesar 0,720 karena karyawan membutuhkan jaminan akan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai". Berdasarkan pokok permasalahan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut. (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai. (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai.

## METODE

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas bertujuan untuk menemukan hubungan sebab-akibat berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang terjadi dan mencari faktor yang menjadi penyebab melalui data yang dikumpulkan (Zuriah, 2006). Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini

adalah motivasi kerja (X) dan produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil yang diharapkan dapat menjelaskan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai.

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai yang beralamat di Desa Patemon, Kecamatan Seririt, Kabupaten Buleleng, Provinsi Bali. Subjek penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Teh Bunga Teratai, sedangkan objek penelitian ini adalah variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai.

Jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data berupa angka-angka yang diperoleh dari jawaban responden mengenai kuesioner motivasi kerja dan data produktivitas kerja karyawan Perusahaan Teh Bunga Teratai. Data primer pada penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari subjek yang diteliti. Data primer penelitian ini berupa kuesioner motivasi kerja karyawan Perusahaan Teh Bunga Teratai. 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 operasional Perusahaan Teh Bunga Teratai.

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 Perusahaan Teh Bunga Teratai. Metode kuesioner digunakan untuk mendapatkan data tentang motivasi 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 sangat setuju (SS), setuju

(S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), dan 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 30 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 konsisiten. 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: (1) perumusan hipotesis, (2) menentukan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 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  $H_0$  ditolak, dan (4) pengambilan

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

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai 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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	265,456	65,228		4,070	0,000
Motivasi kerja	6,616	1,231	0,713	5,373	0,000

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh nilai  $t_{hitung} = 5,373 > t_{tabel} = 2,042$  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 Perusahaan Teh Bunga Teratai.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, dapat diketahui persamaan garis regresi untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai dengan menggunakan analisis koefisien beta. Berdasarkan perhitungan koefisien beta pada Tabel 1, maka didapat hasil persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 265,456 + 6,616 X$$

Keterangan:

X = produktivitas kerja  
Y = motivasi kerja

Berdasarkan model persamaan regresi yang terbentuk, dapat diinterpretasikan hasil bahwa konstanta sebesar 265,456 menunjukkan jika variabel motivasi kerja (X) bernilai konstan atau nol, maka variabel produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki nilai positif sebesar 265,456. Selanjutnya, variabel motivasi kerja (X) memiliki koefisien positif sebesar 6,616. 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 6,616. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga

Teratai.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai digunakan koefisien determinasi, yang ditunjukkan dengan nilai *R Square*. Hasil analisis koefisien determinasi dapat disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,713	0,508	0,490	59,287

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,508. Hal ini menunjukkan bahwa 50,8% variabel produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai dipengaruhi variabel motivasi kerja, sedangkan 49,2% 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.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian maka dapat ditarik simpulan bahwa Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif 6,616 dengan nilai  $t_{hitung} = 5,373 > t_{tabel} = 2,042$  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. Sedangkan Besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,508. Hal ini menunjukkan bahwa 50,8% variabel produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, sedangkan 49,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yaitu bagi pihak pengelola Perusahaan Teh Bunga Teratai, agar lebih memperhatikan motivasi kerja dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut karena motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja, sehingga karyawan mampu meningkatkan kompetensi yang pada akhirnya mendukung terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu motivasi kerja dan produktivitas kerja diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya. Di samping itu, diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi produktivitas

kerja karyawan seperti disiplin kerja dan kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. 2002. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- , 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Colquit, Jason A. 2009. *Organization Behavior*. Singapore: McGraw-Hill International, Inc.
- Dantes, Nyoman. 2012 *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung. *Journal The Winners*, Vol. 14, No. 2, Hal: 77-86.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mathis, L Robert dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Newstrom, Jhon W. 2008. *Organization Behavior: Human Behavior at Work*. Singapore: MCGraw-Hill, Inc.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistiani, Ambar T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Steers, R. M. 1996. *Motivation and Leadership at Work*. NewYork: McGraw-Hill International Book Company.
- Sunarmie. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora*, Vol. 1, No. 2, Hal: 116-126.
- Umar, Husein. 2004. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Zuriah, Nurul. 2006. *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan: Teori Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.