

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA PT COLLECTION LESTARI DI JAKARTA**

Eka Rosilawati¹, Moh. Sutoro^{2*}
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
ekarosilawati19@gmail.com¹, dosen01475@unpam.ac.id^{2*}

Manuskrip: Oktober -2021; Ditinjau: November: -2021; Diterima: Desember-2021; Online: Januari -2022;
Diterbitkan: Januari-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Collection Lestari di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 73 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel motivasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,805 dengan kriteria baik. Variabel produktivitas karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,881 dengan kriteria baik. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 14,003 + 0,652X$, dan nilai koefisien korelasi 0,778 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,5%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Motivasi, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation on employee productivity at PT. Lestari Collection in Jakarta. The method used is explanatory research with a sample of 73 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research motivation variable obtained an average score of 3.805 with good criteria. Employee productivity variable obtained an average score of 3.881 with good criteria. Motivation has a positive and significant effect on employee productivity with the value of the regression equation $Y = 14.003 + 0.652X$, and the correlation coefficient value of 0.778 or has a strong relationship with a determination value of 60.5%. Hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Motivation, Employee Productivity

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan pencapaian tujuan suatu perusahaan adalah mengenai Produktivitas Karyawan. Salah satu perusahaan yang diduga produktivitas karyawannya masih belum optimal adalah PT. Collection Lestari. adalah perusahaan jual beli pakaian Syar'i, dimana telah memiliki konveksi serta unit finishing, untuk menyediakan berbagai pilihan produk yang berkualitas dengan harga yang terjangkau. Perusahaan ini memiliki visi yang kuat yaitu : "Mejadikan busana muslim sebagai tren berpakaian yang sopan dan bernilai bagi seluruh masyarakat pada umumnya dan bagi umat muslim dan muslimah pada khususnya". Sedangkan misinya yaitu : "selalu meningkatkan produktivitas dan kualitas diri dengan berpijak pada hukum hukum syari'at islam dan kedisiplinan dengan harapan terwujudnya pelayanan yang memuaskan terhadap semua partner dan relasi kami. Semata mata demi mencari ridlo allah swt dan terciptanya kehidupan yang lebih barokah".

Berdasarkan visi dan misi yang dimiliki, PT. Collection Lestari merupakan perusahaan yang cukup besar. Maka dirasa sangat penting untuk meningkatkan produktivitas produktivitas dari setiap karyawannya untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia sangat berperan aktif dan memiliki banyak kepentingan didalam setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusia lah yang merencanakan program dan menentukan terwujudnya suatu kegiatan yang dilakukan organisasi atau perusahaan. Mrengingat pentingnya peran sumber daya manusia tersebut, organisasi atau perusahaan sangat menyadari pentingnya kualitas sumber daya manusia untuk mewujudkan visi dan misi organisasi perusahaan agar dapat terwujud dengan adanya produktivitas karyawan yang berkualitas, sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat terwujud. Sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2014:5) SDM adalah salah satunya faktor didalam organisasi atau perusahaan yang dapat membawa kemajuan dan keberhasilan.

Sejalan dengan penjelasan diatas, mengingat pentingnya peran Sumber Daya Manusia maka diperlukan suatu ukuran yang dapat menjelaskan kualitas SDM didalam organisasi, salah satunya adalah Produktivitas Menurut Mahsun (2006:25) produktivitas (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dengan penilaian perilaku karyawan. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peraturan. Dari hasil penelitian dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu sangat baik (≥ 91), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60) dan buruk (≤ 50).

Fenomena yang terjadi, seringkali karyawan PT. Collection Lestari menunjukkan produktivitas kurang optimal. Hal tersebut dapat digambarkan pada tindakan, yaitu nilai rata-rata hasil kkerja karyawan. PT. Collection Lestari mengharapkan hasil produktivitas karyawannya memiliki kualitas kerja dengan predikat sangat baik (≥ 91).

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah faktor Motivasi Kerja. PT. Collection Lestari dalam membangun usaha dan menjalankan aktivitas produksi dan jual beli, PT. Collection Lestari memiliki karyawan yang berjumlah 74 orang, sehingga perusahaan membutuhkan SDM yang berkualitas, mempunyai semangat kerja yang tinggi serta disiplin dan mempunyai tanggung jawab kerja yang tinggi dalam menjalankan bisnisnya agar kelangsungan segala aktivitas dapat berjalan dengan baik.

Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang semakin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan perunit produksi akan semakin rendah. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan kearah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Mangkunegara (2009) mengungkapkan bahwa terdapat 3 indikator untuk mengetahui baik tidaknya produktivitas karyawan pada sebuah perusahaan. Indikator tersebut yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Kualitas, kuantitas dan hasil kerja pekerjaan berupa produktivitas karyawan bisa dinilai menggunakan standar penilaian kerja. Hal tersebut menunjukkan adanya penurunan produktivitas karyawan yang berdampak tidak baik untuk kemajuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh motivasi terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Collection Lestari di Jakarta”.

B. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana motivasi pada PT. Collection Lestari di Jakarta ?.
- b. Bagaimana produktivitas karyawan pada PT. Collection Lestari di Jakarta ?.
- c. Adakah pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Collection Lestari di Jakarta ?.

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui kondisi motivasi pada PT. Collection Lestari di Jakarta.
- b. Untuk mengetahui kondisi produktivitas karyawan pada PT. Collection Lestari di Jakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Collection Lestari di Jakarta.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

2. Produktivitas Karyawan

Menurut Sinungan dalam Busro (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana

III. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah responden yang berjumlah 73 responden PT. Collection Lestari di Jakarta

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 73 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi (X)	73	27	49	38.05	4.546
Produktivitas Karyawan (Y)	73	30	50	38.81	3.810
Valid N (listwise)	73				

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 27 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,805 dengan standar deviasi 4,546. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju. Produktivitas karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 50 dengan *rating score* sebesar 3,881 dengan standar deviasi 3,810. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.003	2.397		5.843	.000
Motivasi (X)	.652	.063	.778	10.422	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 14,003 + 0,652X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 14,003 diartikan jika motivasi tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas karyawan sebesar 14,003 point.
- 2) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,652, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,652 point maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,652 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.

		Motivasi (X1)	Produktivitas Karyawan (Y)
Motivasi (X)	Pearson Correlation	1	.778**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,778 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.599	2.412

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,605 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,5% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.003	2.397		5.843	.000
Motivasi (X)	.652	.063	.778	10.422	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,422 > 1,997), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima.

V. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Motivasi

Berdasarkan jawaban responden, variabel motivasi diperoleh *rating score* sebesar 3,805 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel produktivitas karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,881 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,003 + 0,652X$, nilai korelasi sebesar 0,778 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,422 > 1,997). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Variabel motivasi diperoleh *rating score* sebesar 3,805 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel produktivitas karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,881 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,003 + 0,652X$, nilai korelasi sebesar 0,778 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 60,5% sedangkan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,422 > 1,997).

2. Saran

- Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.
- Produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih inten lagi.

VII. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014) *Manajemen dan Evaluasi Produktivitas Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari. (2015). "*Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*". Yogyakarta: BPFE.

- Arikunto, Suharsimi (2014). "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*". Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga
- Bejo Siswanto (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*", Bandung: Sinar Baru.
- Dessler, G. (2006.) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II)*. Jakarta: Indeks.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta Bumi Aksara.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) "*Riset Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kharis, Ismu Fadli (2011). "*Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*". Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Luthans Fred (2014) *Organizational Behavior*, Ney York: McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Produktivitas SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Rao, Purba, (2012). "*Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*", The Asian.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih (2015). "*Menguasai Statistik Multivariat*". Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudjana (2014) "*Metode Statistika*", Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), "*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*". Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Produktivitas*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.