

Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Peningkatan Motivasi (Karyawan PT. Toba Pulp Lestari)

Increasing Work Productivity Through Improving Motivation (Employees Of PT. Toba Pulp Lestari)

Neni Triastuti^{1)*}

1) Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan. Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian model korelasional dengan melibatkan 35 orang karyawan perusahaan dan menyebarkan angket penelitian. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengambilan data dan form wawancara untuk menggali informasi dari pihak perusahaan. Pengujian-pengujian statistik dilakukan pada penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji reliabilitas, uji pengaruh dan koefisien determinansi. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 yang lebih kecil daripada 0,05 dan berdasarkan nilai F_{hitung} adalah sebesar 31,935 yang lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 4,14. Dari kedua analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,476 atau 47,6%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 47,6% variabel motivasi kerja mempengaruhi produktivitas. Artinya dari beberapa banyak faktor penunjang produktivitas karyawan, faktor motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas terbanyak yakni sebesar 47,6%. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, maka harus ditingkatkan pula motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Produktivitas, Motivasi, Konsesi Industri, Kemampuan, Signifikansi

Abstract

The aim of this study was to see the effect of motivation on productivity. This type of research is correlational model research involving 35 employees and distributing research questionnaires. This study uses a questionnaire as a method of data collection and interviews for information from the company. Statistical tests were carried out in this study, namely the validity test, reliability test, influence test, and the coefficient of determination. From the results of data processing, the significance value is 0.0 which is smaller than 0.05, and based on the calculated F value is 31.935 which is greater than the F table of 4.14. From the second analysis, H_0 is rejected, that is, the independent variable simultaneously influences the dependent variable. The value of Adjusted R Square is 0.476 or 47.6%. This condition explains that 47.6% of the productivity work motivation variable. This means that from several factors supporting employee productivity, the work motivation factor that affects productivity is at most 47.6%. To increase productivity, employees' work motivation must also be increased.

Keywords: Productivity, Motivation, Industry Consession, Ability, Significancy

*E-mail: nenitriastuti1986@gmail.com



PENDAHULUAN

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Menurut Wursanto (Damayanti, 2005) Motivasi adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan. Hasil observasi yang dilakukan di PT. Toba Pulp Lestari bahwa ada beberapa karyawan yang banyak menunda pekerjaan dan pekerjaan administrasi, meninggalkan tempat kerja tanpa izin terlebih dahulu, sering terlihat menganggur pada jam-jam kerja dan masuk kerja tidak tepat waktu. Tingkat kehadiran karyawan yang juga meningkat juga merupakan gejala penurunan kinerja karyawan.

Ketidakhadiran karyawan menyebabkan tingkat kinerja karyawan menurun dan hal ini berdampak pada penurunan jumlah penjualan PT. Toba Pulp Lestari yang tidak meraih jumlah sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kedisiplinan menjadi faktor utama dalam produktivitas karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan.

Rahmawati, (2013) Motivasi berasal dari kata Motive yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan ulang berlangsung secara sadar. Purnama, (2008) Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas yang

dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian lingkungan. Motif merupakan sebuah akibat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan tak terpenuhi. namun dalam manajemen motivasi berkaitan dengan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, artinya kerja sama yang memperoleh hasil dimana hasil tersebut adalah tercapainya suatu tujuan yang telah ditentukan. Terdapat satu pendapat penting yang dikemukakan oleh Herzberg (Habibullah & Relawan, 2017), bahwa terdapat dua kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya. Kondisi pertama adalah faktor motivator, meliputi: 1) Keberhasilan pelaksanaan kerja (achievement); 2) Pengakuan (recognition); 3) Pekerjaan itu sendiri (occupation); 4) Tanggung jawab (occupation); 5) Pengembangan (advancement). Kondisi kedua adalah Faktor hygiene yang justru menimbulkan rasa tidak puas pada pekerja adalah: 1) Kebijakan administrasi

perusahaan (*policy*); 2) Supervisi yang sangat ketat (*supervise*); 3) Hubungan antar pribadi (*relation*); 4) Kondisi kerja (*work conditions*); 5) Gaji dan upah (*salary and wages*). Ada beberapa faktor-faktor Motivasi, yaitu Minat, Sikap Positif dan Kebutuhan (Damayanti, 2005)

Purnama, (2008) menyebutkan bahwa sesuai dengan hasil Dewan Produktivitas Nasional, produktivitas merupakan sebagai sikap mental yang selalu berpadangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik daripada hari ini. Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Damayanti, (2005) Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan dan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Susanto, (2008) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, yaitu pendidikan, Motivasi, Disiplin Kerja, Keterampilan, Sikap/Etika Kerja, Gizi, Tingkat Penghasilan, Teknologi, Sarana Sosial, Jaminan Sosial, Manajemen, Kesempatan Berprestasi dan Lingkungan Kerja serta Iklim Kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian model korelasional Sinulingga, (2011). Adapun maksud dari model korelasional adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas (motivasi) dan variabel terikat (produktivitas karyawan). Penelitian dilaksanakan di PT. Toba Pulp Lestari, Gedung Uniland Plaza East Tower dengan melibatkan 35 karyawan sebagai responden. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengambilan data dan form wawancara untuk menggali informasi dari pihak perusahaan. Pengujian-pengujian statistik dilakukan pada penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji reliabilitas, uji pengaruh dan koefisien determinansi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk memperoleh pembuktian hipotesis yang dikemukakan maka penelitian ini harus dilakukan analisis dan pengujian data. Ada beberapa tahapan yang dilakukan untuk mendapatkan pembuktian hipotesis tersebut yaitu:

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian (kuesioner) dinyatakan valid/absah digunakan pada penelitian. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner dengan *degree of freedom* adalah $n - 2 = 35 - 2 = 33$, nilai $\alpha = 5\%$ maka nilai r tabel adalah 0,334. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan software SPSS keseluruhan butir pertanyaan pada variabel motivasi dan produktivitas dinyatakan valid.

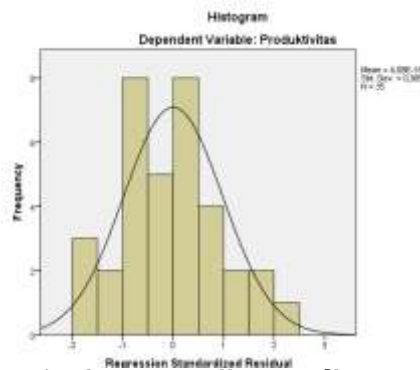
2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Nilai reliabilitas ditentukan oleh nilai α . Apabila nilai $\alpha > 0,6$, maka kuesioner tersebut dinilai *reliabel*. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *software SPSS* instrumen motivasi dan produktivitas dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Artinya, jawaban

responden pada kuesioner atas sebuah pertanyaan menghasilkan jawaban yang berbeda antara satu responden dengan lainnya. Berdasarkan gambar di atas, data yang berhasil dihimpun dinyatakan normal.



Gambar 1. Histogram Uji Normalitas Data

4. Uji Hipotesis

Analisis korelasi merupakan analisis untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 1. Analisis Korelasi

		Motivasi_Kerja	Produktivitas
Motivasi_Kerja	Pearson	1	0,701**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	35	35
Produktivitas	Pearson	0,701**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan perhitungan analisis korelasi dengan menggunakan *software SPSS*, bahwa terdapat korelasi antara motivasi dan produktivitas karyawan.

5. Uji Regresi

Pengujian ini digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

Tabel 2. Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,247	4,924		2,893	0,007
Motivasi_Kerja	0,595	0,105	0,701	5,651	0,000

Dari tabel di atas, di dapat nilai $a = 14,247$, $b = 0,595$ Maka persamaan regresi linear pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,247 + 0,595X$$

Artinya, setiap kenaikan 1 satuan Motivasi Kerja ditingkatkan, maka akan meningkat pula produktivitas karyawan sebanyak 14,842 satuan

6. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} terhadap nilai F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, namun apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Tabel 3. Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200,149	1	200,149	31,935	,000 ^b
	Residual	206,822	33	6,267		
	Total	406,971	34			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja

Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 yang lebih kecil daripada 0,05 dan berdasarkan nilai F_{hitung} adalah sebesar 31,935 yang lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 4,14. Dari kedua analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, maka harus ditingkatkan pula motivasi kerja karyawan.

7. Uji Koefisien Determinansi

Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,476 atau 47,6%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 47,6% variabel motivasi kerja mempengaruhi produktivitas. Artinya dari beberapa banyak faktor penunjang produktivitas karyawan, faktor motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas terbanyak yakni sebesar 47,6%

SIMPULAN

1. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 yang lebih kecil daripada 0,05 dan berdasarkan nilai F_{hitung} adalah sebesar 31,935 yang lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 4,14. Dari kedua analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, maka harus ditingkatkan pula motivasi kerja karyawan.
2. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,476 atau 47,6%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 47,6% variabel motivasi kerja mempengaruhi produktivitas. Artinya dari beberapa banyak faktor penunjang produktivitas karyawan, faktor motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas terbanyak yakni sebesar 47,6%

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini didukung oleh Politeknik LP3I Medan dan PT. Toba Pulp Lestari, Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, R. (2005). *"Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang."* Universitas Negeri Malang.
- Habibullah, M. I., & Relawan, N. I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Kantor PT. Data Link Solution Jakarta). *E-Proceeding of Management*, 4(3), 2990–3000.
- Purnama, R. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen*

Neni Triastuti, Meningkatkan Produktivitas Kerja Melalui Peningkatan Motivasi (Karyawan PT. Toba Pulp Lestari)

Bisnis, 7(14), 58. <https://doi.org/10.17509/strategic.v8i2.1028>

Rahmawati, D. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, 1(1), 1–16.

Sinulingga, S. (2011). *Metodode Penelitian*. USU Pres.

Susanto, O. A. (2008). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BALAI BESAR CISADANE. In *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*. Universitas Sanata Dharma.