

# **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA: STUDI KASUS PADA PT X BANDUNG**

**Arif Yusuf Hamali**

Politeknik PIKSI Ganesha Bandung  
Jln. Jend. Gatot Subroto 301, Bandung, Jawa Barat, Indonesia 40274  
arifyusufhamali@yahoo.co.id

## **ABSTRACT**

*This research was conducted at PT X Bandung, aimed to determine how motivation and employee productivity and also to know the influence of motivation to work productivity at PT X Bandung. Respondents of this research are 50 with census sampling technique. The method used is descriptive and associative, which tests the connection using the Spearman rank correlation analysis, and also done to determine the accuracy the measurement using by the validity and reliability test. The results of the validity and reliability test of variables X and Y are valid and reliable. Calculations were performed using SPSS software ver.19. The results of this study showed that motivation is in the category of quite good and work productivity is in the category of good. The results showed the influence of motivation to employee's work productivity at PT X Bandung with a correlation coefficient = 0.510. Based on the criteria Champion, this relationship is in the criteria of fairly strong relationship. The results of this calculation showed the coefficient of determination = 26.01%. It showed that the the hypothesis is proved: there is the influence of motivation to work productivity at PT X Bandung.*

**Keywords:** motivation, work productivity, champion criteria

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini dilakukan di PT X Bandung yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi dan produktivitas karyawan serta untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja di PT X Bandung. Responden dalam penelitian ini adalah 50 dengan teknik sensus sampling. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan asosiatif dengan menguji koneksi menggunakan analisis korelasi rank Spearman, dan juga dilakukan untuk menentukan akurasi pengukuran dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel X dan Y adalah valid dan reliabel. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan software SPSS ver.19. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 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 menunjukan kriteria hubungan yang cukup kuat. Hasil perhitungan menunjukkan koefisien determinasi = 26.01%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis terbukti bahwa ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja di PT X Bandung.*

**Kata kunci:** motivasi, produktivitas kerja, kriteria champion

# PENDAHULUAN

## Latar Belakang Masalah

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan serta keinginan orang lain. Kebutuhan dan keinginan seseorang yang berbeda-beda itu terjadi karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan, dan proses pembentukan persepsi diri ini pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya.

Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan meningkatnya produktivitas. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Produktivitas sangat tergantung pada motivasi perusahaan dan akan tercapai bila terdapat motivasi yang tinggi dan moral yang baik dari sumber daya manusianya. Motivasi ini akan tercermin dalam etos kerja yang akan memengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Motivasi adalah salah satu faktor yang penting dan berpengaruh terhadap produktivitas.

Hubeis (2007) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi internal berupa prestasi, pengakuan, pekerjaan, dan tanggung jawab berkorelasi positif dengan produktivitas kerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Sukabumi. Sedangkan motivasi eksternal berupa gaji, kondisi kerja, status, hubungan interpersonal, supervisi, serta administrasi dan kebijakan berkorelasi negatif dengan produktivitas kerja Penyuluh Pertanian Lapangan. Ellerslie dan Oppenheim (2008) menyatakan bahwa terdapat korelasi negatif pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja, yang ditunjukkan dengan tingkat motivasi dan jumlah publikasi oleh usia, jenis kelamin, tanggung jawab, dan jam kerja yang dihabiskan.

Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Prasetyo & Wahyudin, 2003; Deli, 2009; Pakpahan, 2010; Hakim, 2010; Sahril, 2011; Manalu, 2012; Iskandar, 2012). Variabel-variabel bebas motivasi kerja yang meliputi fisiologi, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja daripada kepuasan kerja.

PT X Bandung adalah salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang pelayanan transportasi publik. Fenomena yang terjadi di perusahaan adalah motivasi kerja pegawai menurun, salah satunya disebabkan kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan. Fenomena tersebut secara eksplisit dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Survei Pendapat 30 Orang Karyawan di PT X Bandung tentang Fenomena Pemberian Motivasi dari Pimpinan

PENDAPAT KARYAWAN	YA	TIDAK
Pimpinan/Atasan Langsung selalu memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan baik	3	27
Pimpinan/Atasan Langsung memberikan pengarahan kepada karyawan sebelum melaksanakan tugas	5	25
Pimpinan/Atasan Langsung selalu peduli terhadap persoalan-persoalan kerja bawahannya	--	30

Sumber: Hasil Survei di PT X BANDUNG, 2013

Fenomena produktivitas kerja yang didapatkan berdasarkan data di Bagian SDM PT X Bandung adalah produktivitas kerja karyawan menurun. Hal itu ditunjukkan dengan kurangnya disiplin karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja sesuai target yang telah ditetapkan dalam SOP. Fenomena tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Fenomena Penurunan Produktivitas Kerja Karyawan PT X Bandung

JENIS PEKERJAAN	TARGET KERJA SESUAI SOP	REALISASI
Laporan kerja bulanan	Tanggal 3 setiap bulan	Tanggal 6 dilaporkan
Laporan kerja harian	15 menit sebelum jam pulang kerja	Dilaporkan esok harinya
Laporan kerja mingguan	Setiap hari sabtu	Dilaporkan hari senin

Sumber: Bagian SDM PT X Bandung, 2013

## Perumusan Masalah

Berdasarkan paparan dan data, maka dapat dirumuskan permasalahan yang ingin dikaji. Pertama adalah bagaimana motivasi dan produktivitas kerja karyawan di PT X Bandung. Kedua, apakah ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT X Bandung secara signifikan.

## Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi dan produktivitas karyawan di PT X Bandung. Selain itu, penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT X Bandung.

## Kajian Literatur

### Motivasi

Motivasi berangkat dari istilah motif yang artinya suatu alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkenaan dengan faktor-faktor yang memengaruhi seseorang untuk berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 2006). Motivasi adalah kekuatan yang membangkitkan, mengarahkan, dan menopang perilaku. Istilah motivasi berhubungan dengan tujuan-tujuan yang dimiliki oleh individu, cara-cara yang dilakukan individu untuk mencapai tujuannya, dan cara-cara yang dilakukan oleh orang lain berusaha mengubah perilakunya (Armstrong, 2010). Menurut teori yang dikembangkan oleh Herzberg dkk., motivasi dikelompokkan menjadi dua tipe, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (dalam Armstrong, 2006).

Motivasi intrinsik adalah faktor-faktor diri yang digerakkan yang memengaruhi seseorang untuk berperilaku dalam cara tertentu atau dalam arah tertentu (Armstrong, 2006). Faktor-faktor diri tersebut meliputi tanggung jawab (yaitu perasaan bahwa pekerjaan adalah penting dan memiliki kontrol atas sumber daya milik seseorang), otonomi (yaitu kebebasan untuk bertindak), jangkauan untuk menggunakan dan mengembangkan keahlian, kemampuan, pekerjaan yang menarik dan menantang, serta peluang-peluang untuk maju. Motivasi intrinsik yang diteliti di PT X Bandung terdiri dari prestasi kerja, tanggung jawab, beban kerja, pencapaian target kerja, dan keterlibatan di perusahaan.

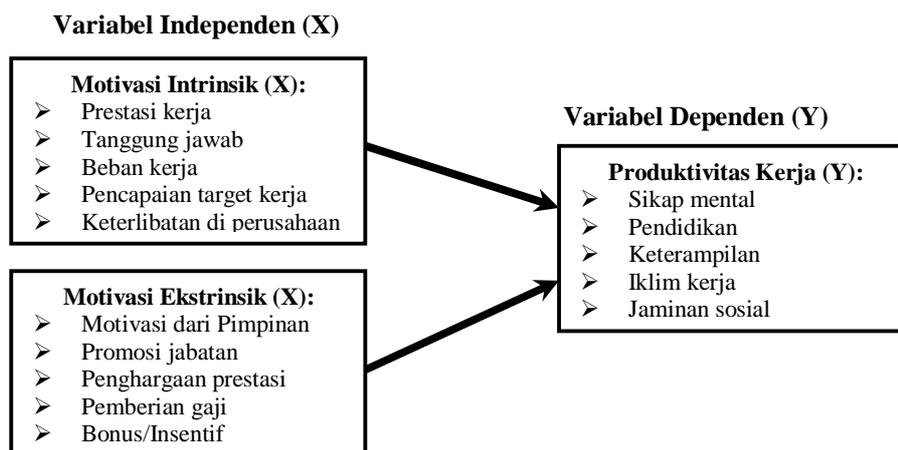
Motivasi ekstrinsik adalah sesuatu yang diberikan kepada atau untuk seseorang untuk memotivasi orang tersebut, yang meliputi imbalan-imbalan seperti gaji yang dinaikkan, penghargaan promosi, dan hukuman seperti tindakan disiplin (Armstrong, 2006). Motivasi ekstrinsik yang diteliti di

PT X Bandung terdiri dari motivasi dari pimpinan, promosi jabatan, penghargaan prestasi, pemberian gaji, dan pemberian bonus/insentif.

## Produktivitas Kerja

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.

## Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

## Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: Diduga motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT X Bandung.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan penelitian asosiatif. Penelitian deskriptif pada dasarnya merupakan proses generalisasi hasil penelitian yang didasarkan pada satu sampel, dan variabel penelitiannya bersifat mandiri, sehingga hipotesis penelitiannya tidak berbentuk perbandingan ataupun hubungan antardua variabel atau lebih (Sugiyono,

2006). Sementara penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk meneliti hubungan antarvariabel dalam populasi, melalui data hubungan variabel dalam sampel, dan pengujian hipotesisnya adalah menguji koefisiensi korelasi yang ada pada sampel untuk diberlakukan pada seluruh populasi sampel diambil (Sugiyono, 2006).

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT X Bandung sebanyak 50 orang. Karena ukuran populasi terjangkau dalam penelitian, semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel adalah sensus atau sampel jenuh. Teknik sensus atau sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2006).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder. Data primer adalah pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek yang diteliti untuk memperoleh jawaban dari responden. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan, literatur, dan informasi lain yang dianggap relevan dan menunjang penelitian. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sistem tertutup. Artinya, setiap pertanyaan telah disediakan jawabannya. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Skala dibuat dengan gradasi dari sangat tidak setuju (skor = 1) sampai dengan sangat setuju (skor = 5).

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen atau variabel X adalah motivasi dan variabel dependen atau variabel Y adalah produktivitas kerja.

Data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, selanjutnya dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas menggunakan teknik *Korelasi Pearson Product Moment* dan pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Croncbach*.

Analisis yang diambil dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis asosiatif. Analisis deskriptif menggunakan analisis pembobotan, dan untuk mencari nilai bobot standar dapat dilakukan dengan mencari panjang rentang bobot. Nilai bobot standar dapat ditentukan dengan mencari panjang rentang bobot kelima klasifikasi, yang langkahnya adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{(\text{Skor tertinggi} \times \text{jumlah sampel}) - (\text{Skor terendah} \times \text{jumlah sampel})}{5}$$

Keterangan : R = Rentang klasifikasi

$$R = 40 \qquad R = \frac{(5 \times 50) - (1 \times 50)}{5}$$

Pembobotan dibagi ke dalam lima tingkatan berdasarkan pengklasifikasian tersebut, dimulai dari tingkatan terendah ke tingkatan tertinggi dengan panjang rentang 40. Klasifikasi nilai bobot standar yang dihasilkan adalah seperti pada Tabel 3.

Tabel 3 Nilai Bobot Standar

Nilai Bobot	Kategori
50 – 89	Tidak Baik
90 – 129	Kurang Baik
130 – 169	Cukup
170 – 209	Baik
210 – 250	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2013

Analisis asosiatif dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, dalam hal ini, pengaruh motivasi (X) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan menggunakan rumus *Rank Spearman* sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \left[ \frac{6 \sum d_i^2}{N^3 - N} \right]$$

dimana:

$d_i$  = selisih rangking kedua variabel,

N = ukuran populasi.

Analisis data pada penelitian ini perhitungannya menggunakan bantuan *Software SPSS* versi 19. Dalam penelitian ini tidak dilakukan uji kebermaknaan koefisien korelasi karena penelitian bersifat sensus. Langkah selanjutnya adalah melakukan analisis korelasi untuk melihat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan analisis Koefisien Determinasi (KD) dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%.$$

Korelasi atau keeratan hubungan antarvariabel bebas maupun variabel terikat diklasifikasikan oleh Riduwan dan Kuncoro (2007) sebagai berikut.

Tabel 4 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Riduwan dan Engkos Ahmad Kuncoro, 2007:62

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan uji reliabilitas instrumen variabel X, yaitu motivasi dan variabel Y, yaitu produktivitas kerja, menyatakan semuanya valid dan reliabel.

Tabel 5 Pendapat Responden tentang Variabel Motivasi

No	Dimensi	Indikator	Penilaian Responden					Bobot	Bobot Rata-rata
			5	4	3	2	1		
1	Motivasi Intrinsik	• Prestasi kerja	9	13	11	17	0	164	158
		• Tanggung jawab	4	15	19	12	0	161	
		• Beban kerja	5	14	20	11	0	163	
		• Pencapaian target kerja	3	11	28	8	0	159	
		• Keterlibatan di perusahaan	4	8	17	21	0	145	
2	Motivasi Ekstrinsik	• Motivasi dari Pimpinan	3	8	15	24	0	140	155
		• Promosi Jabatan	4	11	23	12	0	157	
		• Penghargaan Prestasi	6	9	24	11	0	160	
		• Pemberian gaji	6	11	19	14	0	159	
		• Bonus/Insentif	3	11	28	8	0	159	
Rata-rata								157	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2013

Pada tabel 5, hasil deskripsi rata-rata pembobotan untuk variabel motivasi menunjukkan nilai bobot rata-rata sebesar 157 dengan klasifikasi dalam kategori cukup baik. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan motivasi karyawan pada PT X Bandung adalah cukup baik. Akan tetapi, dimensi motivasi ekstrinsik memiliki nilai bobot di bawah rata-rata variabel motivasi, yaitu pada indikator keterlibatan karyawan di perusahaan sebesar 145 dan pemberian motivasi dari pimpinan sebesar 140. Penyebab menurunnya motivasi kerja karyawan adalah kekecewaan karyawan yang merasa tidak pernah diberikan kewenangan dalam pembuatan keputusan, sehingga ketika terjadi permasalahan kerja harus dilaporkan terlebih dulu kepada pimpinan yang ada, dan hanya pimpinan yang berhak memberikan keputusan. Karyawan juga menganggap pimpinan yang ada tidak pernah secara langsung memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan baik, dengan cara memberikan arahan-arahan yang jelas sebelum pelaksanaan tugas dan mengevaluasi hasil kerja karyawan setelah jam kerja karyawan selesai.

Tabel 6 Pendapat Responden tentang Variabel Produktivitas

No	Dimensi	Indikator	Penilaian Responden					Bobot	Bobot Rata-rata
			5	4	3	2	1		
1	Sikap mental	• Etika Kerja	12	24	11	3	0	195	194
		• Disiplin Karyawan	9	24	17	0	0	192	
2	Pendidikan	• Formal	16	22	11	1	0	203	201
		• Non Formal	12	25	13	0	0	199	
3	Keterampilan	• Kecakapan	12	22	15	1	0	195	195
		• Pengalaman kerja	16	15	16	3	0	194	
4	Iklim kerja	• Hubungan kerja sesamaBawahan	9	26	14	1	0	193	193
		• Hubungan kerja denganAtasan	9	26	13	2	0	192	
5	Jaminan Sosial	• Jaminan Pemeliharaan Kesehatan	10	31	9	0	0	201	200
		• Jamsostek	12	25	13	0	0	199	
Rata-rata								196	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2013

Pada Tabel 6, hasil deskripsi rata-rata pembobotan untuk variabel produktivitas kerja menunjukkan nilai bobot rata-rata sebesar 196 dengan klasifikasi dalam kategori baik. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan produktivitas kerja karyawan pada PT X Bandung sudah baik. Meskipun begitu, ada dimensi-dimensi yang memiliki nilai bobot di bawah bobot rata-rata variabel produktivitas kerja, yaitu dimensi sikap mental pada indikator disiplin karyawan sebesar 192, dimensi keterampilan pada indikator pengalaman kerja sebesar 194, dan dimensi iklim kerja pada indikator hubungan kerja dengan atasan sebesar 192. Produktivitas kerja karyawan PT X Bandung yang rendah ditunjukkan dengan sikap mental karyawan untuk mendisiplinkan diri dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja sesuai SOP. Karyawan sering kali menunda-nunda penyelesaian tugas-tugas rutin, sehingga target-target kerja belum tercapai secara optimal. Produktivitas kerja yang rendah juga ditunjukkan dengan minimnya bekal pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaannya, sehingga karyawan yang bersangkutan tidak bisa bertindak proaktif ketika menghadapi permasalahan kerja. Produktivitas kerja karyawan yang rendah juga ditunjukkan dengan hubungan yang tidak harmonis antara bawahan terhadap atasan, sehingga membuat karyawan tidak produktif dalam bekerja karena karyawan merasa tidak mendapatkan bimbingan dan arahan untuk menyelesaikan permasalahan kerja. Karyawan dibiarkan menyelesaikan sendiri permasalahan kerja tersebut.

Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT X Bandung dapat dilihat dengan menggunakan analisis korelasi *Spearman Rank*. Hasil analisis korelasi dengan menggunakan *Software Program SPSS ver. 19*, diperoleh nilai  $r = 0,510$  seperti disajikan dalam Tabel 7.

Tabel 7 Analisis Korelasi (*Nonparametric Correlations*)

Correlations			Motivasi	Produktivitas
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.510**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	50	50
	Produktivitas	Correlation Coefficient	.510**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	50	50

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2013

Hasil perhitungan SPSS pada Tabel 7 menunjukkan bahwa hasilnya adalah signifikan pada taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  (nilai sig. (2-tailed) = 0,000 lebih kecil dari 5%). Artinya, terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT X Bandung. Penelitian ini tidak melakukan Uji Hipotesis Statistik karena sampel menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh.

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat hubungan, berdasarkan kriteria pada Tabel 7, dengan nilai  $r = 0,510$ , hubungan ini termasuk kriteria hubungan yang cukup kuat. Dari hasil  $r = 0,510$  ini selanjutnya untuk menyatakan besarnya sumbangan variabel X (motivasi) terhadap variabel Y (produktivitas kerja), ditentukan dengan rumus Koefisien Determinasi (KD) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,510)^2 \times 100\% = 26,01\%. \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan, dengan nilai 26,01% artinya pada penelitian ini motivasi memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT X Bandung sebesar 26,01%. Sedangkan sisanya sebesar 73,99% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden terhadap penilaian motivasi menunjukkan nilai bobot rata-rata sebesar 157. Berdasarkan rentang klasifikasi termasuk kategori cukup baik. Hasil ini berarti bahwa secara keseluruhan motivasi karyawan pada PT X Bandung cukup baik namun dimensi motivasi ekstrinsik memiliki nilai bobot di bawah bobot rata-rata variabel motivasi, yaitu pada indikator keterlibatan di perusahaan dan motivasi dari pimpinan. Hasil tanggapan responden terhadap penilaian produktivitas kerja menunjukkan nilai bobot rata-rata sebesar 196. Berdasarkan rentang klasifikasi termasuk kategori baik. Hasil ini berarti bahwa secara keseluruhan produktivitas kerja karyawan pada PT X Bandung sudah baik namun dimensi sikap mental memiliki nilai bobot di bawah bobot rata-rata variabel produktivitas kerja, yaitu pada indikator disiplin karyawan dalam menyelesaikan tugas, pengalaman kerja, dan hubungan kerja dengan atasan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT X Bandung secara signifikan dengan koefisien korelasi  $r = 0,510$ . Berdasarkan kriteria *Champion* dengan nilai  $r = 0,510$ , maka hubungan ini termasuk hubungan yang cukup kuat. Berdasarkan koefisien determinasi (KD) diperoleh  $r^2 = 0,2601$ ; artinya pada penelitian ini motivasi memberikan peranan terhadap produktivitas kerja sebesar 26,01%, sedangkan sisanya 73,99% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil tersebut membenarkan hipotesis penelitian, yaitu terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT X Bandung secara signifikan.

## **Saran**

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini kepada manajemen PT X Bandung adalah sebagai berikut. Pertama, pimpinan atau atasan langsung sebaiknya lebih intensif dan persuasif dalam memotivasi karyawan dalam bekerja, dengan cara memberikan pengarahan dan bimbingan kepada karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas kerja dengan baik. Kedua, manajemen perusahaan sebaiknya melibatkan karyawan dalam setiap perumusan kebijakan perusahaan dan memberikan wewenang pengambilan keputusan kepada karyawan ketika terjadi permasalahan kerja. Ketiga, penerapan aturan disiplin kerja karyawan secara lebih tegas, sehingga karyawan bekerja lebih produktif dalam mencapai target-target kerja sesuai SOP yang ditetapkan. Keempat, pemberian pelatihan kerja sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan secara lebih intensif untuk menambah pengalaman dan keahlian manajerial karyawan, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas kerja dengan baik. Kelima, pimpinan yang ada sebaiknya membina hubungan kerja yang harmonis kepada para bawahannya dengan memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas kerja.

## **Implikasi Manajerial**

Manajemen PT X Bandung sebaiknya terus melakukan upaya-upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara mengintensifkan peranan seorang pimpinan dalam memberikan bimbingan dan arahan kerja yang baik dan benar kepada bawahannya. Dengan demikian, hubungan kerja yang harmonis akan terbina dan tercipta antara seorang pimpinan dengan bawahannya. Karyawan sebaiknya dilibatkan dalam pembuatan kebijakan perusahaan dan diberikan kepercayaan dan wewenang dalam pengambilan keputusan manajemen. Manajemen perusahaan perlu mengintensifkan program pelatihan kerja yang bertujuan meningkatkan keahlian manajerial dan memberikan pengalaman baru kepada karyawan, sesuai dengan bidang pekerjaan yang digelutinya sehari-hari.

## **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dari penelitian ini adalah, mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 26,01% sementara sisanya 73,99% dipengaruhi faktor-faktor lain, kepada peneliti yang akan datang dapat melakukan penelitian dengan variabel bebas (X) yang berbeda, seperti kompensasi, pengawasan, dan kepemimpinan yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Pengukuran untuk variabel motivasi dan produktivitas kerja diukur dengan persepsi responden terhadap motivasi dan produktivitas kerjanya sendiri, sehingga jawaban bisa saja menjadi bias karena karyawan tersebut cenderung untuk menilai dirinya sendiri baik. Penelitian mendatang diharapkan agar pengukuran variabel motivasi dan produktivitas kerja dapat menggunakan kuesioner yang tidak hanya ditujukan kepada responden sebagai karyawan bawahan dan rekan sekerja, tetapi juga kuesioner yang ditujukan kepada pimpinan atau atasan langsung dari responden yang bersangkutan. Penelitian mendatang juga diharapkan dapat melakukan pengujian model yang sama pada kelompok sampel yang lebih besar lagi yang masih berada di bawah unit kerja PT X Bandung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide to People Management*. First published. London: Kogan Page.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 10<sup>th</sup> Edition. London: Kogan Page Limited.
- Deli, A. (2009). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja akademik dosen Pegawai Negeri Sipil dipekerjakan (PNS DPK) pada Universitas Islam Kalimantan Banjarmasin. *Penelitian Ilmiah UNISKA*. Diakses 26 Januari 2013 dari <http://www.uniska-bjm.ac.id>.
- Ellerslie, S. & Oppenheim, C. (2008). The effect of motivation on publication productivity of UK LIS academic. *Library & Information Research*, 32(101), 57–90. Diakses 26 Januari 2013 dari <http://www.lirjournal.org.uk/lir/ojs/index.php/lir/article/view/62/106>.
- Hakim, L. (2010). Analisis pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT Diamond Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, No. 1, Tahun XV.
- Hubeis, A. V. S. (2007). Motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas penyuluh pertanian lapangan: Kasus kabupaten Sukabumi. *Jurnal Penyuluhan*, 3(2), 90–98.
- Iskandar, R. (2012). *Pengaruh Stres dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka*. Tesis. Pangkalpinang: Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
- Manalu, E. A. (2012). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah*. Tesis. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
- Pakpahan, J. M. (2010). *Pengaruh Faktor-faktor Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan PT Indotirta Suaka di Pulau Batam*. Tesis. Batam: Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
- Prasetyo, E. & Wahyudin, M. (2003). *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta*. Tesis. Surakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Riduwan & Kuncoro, E. A. (2007). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Cetakan pertama. Bandung: Alfabeta.
- Sahril. (2011). Pengaruh Pembinaan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah. Tesis. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ketiga. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2006). *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan kesembilan. Bandung: Alfabeta.