

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMARINDO KENCANA
(Hotel Maqna By Prasanty Gorontalo)**

Fiera Zelinsha Laisa¹, Valentina Monoarfa²

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo

e-mail: firazelinsa0705@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on employee work productivity at PT. Primarindo Kencana Gorontalo City. This research was conducted 4 months, February to May 2018. The sampling method was Non probability with Saturated sampling technique (Census) on all employees of PT. Primarindo Kencana (Maqna Hotel) totaling 45 employees. The test results of the validity instrument show that $r_{count} > r_{table}$ means that the validity and reliability are above 0.8 means that it is very reliable. The results of the study showed a simple regression analysis that is, $Y = \alpha + \beta X + \varepsilon = 18.253 + 0.445X$. The results of the t test showed that the work motivation variable had a significant positive effect on employee work productivity. The F test results show that $F_{count} > F_{table}$ with a significance of 0,000 means that the model offered by Fit or the model used can predict the problem in this study. Coefficients Correlation of work motivation has a strong relationship with the dependent variable. The coefficient of determination (R^2) shows the magnitude of the contribution of 0.365 or 36.5% and the remaining amount of 0.635 or 63.5% in the form of contributions from other factors not included and examined in this study such as work experience, education, work discipline, skills, work environment and compensation.*

Keywords: *Motivation and Work Productivity*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Primarindo Kencana Kota Gorontalo. Penelitian ini dilakukan 4 bulan yaitu Februari sampai Mei 2018. Metode pengambilan sampel adalah *Non probability* dengan teknik penarikan sampel Jenuh (Sensus) pada seluruh karyawan PT. Primarindo Kencana (Hotel Maqna) yang berjumlah 45 karyawan. Hasil pengujian Instrumen validitas menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya valid dan reliabilitas berada diatas 0,8 artinya sangat reliabel. Adapun hasil penelitian menunjukkan analisis regresi sederhana yaitu, $Y = \alpha + \beta X + \varepsilon = 18.253 + 0,445X$. Hasil uji t menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi 0,000 artinya model yang ditawarkan Fit atau model yang digunakan dapat memprediksi masalah dalam penelitian ini. Koefisien Korelasi motivasi kerja mempunyai hubungan kuat dengan variabel dependent. Adapun koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya kontribusi 0,365 atau 36,5% dan sisanya sebesar 0,635 atau 63,5 % berupa kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dan

diteliti dalam penelitian ini seperti pengalaman kerja, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, lingkungan kerja serta kompensasi

Kata kunci: Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja.

Motivasi yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan.

Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai dan meningkatkan produktivitas. Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas kerja karyawan karena setiap perusahaan akan memakai tenaga kerja, begitupula yang dialami oleh yang mempunyai tujuan dengan banyaknya faktor tenaga manusia, maka produktivitas kerja harus mendapatkan perhatian khusus dari instansi. Dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal Kemampuan karyawan baru yang digabung dengan program

pengenalan dan pelatihan karyawan tertentu, belum sepenuhnya menjadikan hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan produktivitas kerja organisasi/perusahaan sebagai keseluruhan. (Kadarisman, 2012:3). Produktivitas memiliki dua dimensi produktifitas kinerja yakni efektifitas dan efesiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kinerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Sedarmayanti, 2009:58)

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti terdorong untuk mengetahui dan tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT.**

Primarindo Kencana (Hotel Maqna By Prasanty Gorontalo)

METODE PENELITIAN

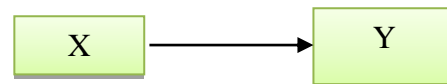
Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Primarindo kencana (Hotel Maqna By Prasanty Gorontalo) bertempat di Jl. Dr. Hi. Medi Botutihe Kota Gorontalo bergerak di bidang perhotelan, Penelitian ini dilakukan dalam waktu kurang lebih selama 3 bulan di PT. Primarindo kencana yang di mulai dari bulan February 2018 sampai bulan Mei 2018.

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini penelitian kuantitatif, pendekatan yang di gunakan adalah pendekatan metode survey yaitu pendekatan yang di gunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, wawancara.

Selanjutnya untuk lebih memudahkan peneliti dalam penguji

empiris desain penelitian yang peneliti kembangkan maka di buatlah desain.

Gambar 1



Keterangan :

X = Motivasi kerja

Y = Produktifitas kerja

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Primarindo kencana yang berjumlah 45 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel 45 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam pengujian regresi linear Sederhana data yang diperlukan data interval, sedangkan data sekarang masih berskala Ordinal maka dari itu data ordinal ditransformasikan ke Interval melalui Method Of Succesive Interval (MSI).

Tabel 1. Hasil Analisa Regresi Linear Sederhana

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	18.253	3.793	
Motivasi	.445	.096	.604

Sumber : Data primer (data ordinal–data interval, MSI) dan diolah.2018

Dari tabel di atas menunjukkan hasil persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

$$= 18.253 + 0,445X$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

X = Motivasi

Tampak pada persamaan tersebut menunjukkan angka yang signifikan pada variabel Motivasi (X). Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

Model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta 18.253

Konstanta sebesar 18.253 menyatakan bahwa jika tidak ada motivasi kerja dari setiap karyawan yang baik maka

produktivitas kerja karyawan tetap sebesar 18.253.

2. $\beta = 0,445$

Nilai parameter atau koefisien regresi β ini menunjukkan bahwa setiap variabel motivasi meningkat satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,445 atau dengan kata lain setiap peningkatan produktivitas kerja (Y) dibutuhkan peningkatan motivasi sebesar 0,445, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap atau *Ceteris Paribus*.

Pengujian t-test

Pengujian t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara sendiri “parsial” variabel independen (Motivasi) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja). Signifikan pengaruh positif dapat

diestimasi dengan membandingkan t_{hitung} .
 P_{value} dan $\alpha = 0,05$ atau nilai t_{tabel} dan

Hasil Pengujian t-test

Variabel	Beta	t-hitung	Sig,t	Nilai Kritis (T _{Tabel})	Pengaruh
X. Motivasi	0,604	4.968	0,000	1,679	Positif dan signifikan

Sumber : Data primer (data ordinal–data interval, MSI) dan diolah . 2018

$H_0 : \beta \leq 0$, yaitu X tidak berpengaruh positif terhadap Y.

$H_a : \beta > 0$, yaitu X berpengaruh positif terhadap Y.

Hasil pengujian t_{hitung} untuk variabel X “Motivasi” diperoleh nilai $t_{hitung} = 4.968$ dengan tingkat $P_{value} = 0,000$, dengan menggunakan batas signifikan $\alpha = 0,05$ didapat $t_{tabel} (95\% ; 45 - 1)$ sebesar **1,679**. Dari hasil tersebut maka kriteria pengujian yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $P_{value} < \alpha$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis uji t variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat *dibuktikan atau diterima*.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi kerja yang semakin baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan Hotel Maqna By Prasanty Gorontalo.

Pengujian Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) digunakan koefisien korelasi (R), besarnya koefisien korelasi adalah: 0 sampai dengan 1. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui tingkat yang paling baik antara dua variabel atau digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi (*share*) dari variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya

dinyatakan dalam presentase dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya (Ghozli, 2005),

Hasil Koefesien Korelasi dan Determinasi

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.604 ^a	0.365	3.09413

Sumber : Data primer (data ordinal–data interval, MSI) dan diolah.2018

Menunjukkan Hasil Regresi linier sederhana *Model Summary* nilai koefisien korelasi R yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen yaitu 0,604 atau mendekati 1 artinya terdapat hubungan yang kuat, dan R square atau koefisien determinasi R² menunjukkan besarnya kontribusi 0,365 atau 36,5% dari Kontribusi variabel X (Motivasi) terhadap variabel Y(Produktivitas Kerja) sementara sisanya0,635 atau 63,5 % berupa kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dan diteliti dalam penelitian ini seperti pengalaman kerja, pendidikan, disiplin kerja, ketrampilan, lingkungan kerja serta kompensasi dalam mempengaruhi produktivitas kerja juga variabel lainnya yang telah

di buktikan pada beberapa kajian penelitian sebelumnya juga pembuktian melalui teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli.

Pembahasan Hasil Penelitian

. Setiap organisasi maupun bentuknya, perlu mengetahui tingkat produktivitas karyawannya. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja pegawainya dari waktu ke waktu dengan cara membandingkan dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan oleh pemimpin. Kegiatan ini menjadi penting agar organisasi ini dapat meningkatkan daya saing dari hasil kerja pegawai terutama di era globalisasi yang semakin kompetitif.

Produktivitas kerja karyawan pada PT Primarindo kencana (Hotel

Maqna By Prasanti Gorontalo) sendiri jika dikaitkan dengan teori di atas menunjukkan hasil yang diharapkan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik koefisien regresi yaitu sebesar 0,445 yang berarti semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja setiap karyawan. Nilai koefisien determinasi dari variabel motivasi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,365 atau 36,5%, hasil uji regresi sederhana, yang memperlihatkan nilai t hitung sebesar (4,968) lebih besar dari t tabel (1,679).

Hasil ini juga dipertegas dengan tanggapan responden yakni karyawan Hotel Maqna sendiri dalam menyikapi pertanyaan peneliti, diantaranya pada variabel motivasi untuk setiap indikator pertanyaan terkait dengan motivasi kerja yakni aspek keberhasilan, penghargaan, pekerjaan, tanggung jawab, pengembangan, kebijaksanaan & administrasi, supervise, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan gaji rata - rata jawaban responden memberikan penilaian paling besar pada

pertanyaan/ pernyataan sikap Selalu/ sangat setuju dan sering/ setuju dengan masing nilai rata - rata 37.12% dan 50.23%. Sementara variabel produktivitas kerja dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, dimana jawaban responden paling banyak mengarah pada pernyataan sering/ setuju dengan jumlah rata-rata sebesar 46.41%.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang terbangun dengan baik dikalangan karyawan dalam hal ini karyawan PT. Primarindo kencana (Hotel Maqna By Prasanty Kota Gorontalo) akan meningkatkan atau menumbuhkan tingkat produktivitas kerja yang baik dikalangan karyawan. Dengan demikian secara teori dan empiris terbukti bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Jika melihat dengan teknik sampling yang digunakan pada penelitian kali ini yakni teknik penarikan sampling jenuh (Sensus) maka hasil penelitian ini dapat

digeneralisasi pada populasi penelitian dalam hal seluruh karyawan PT. Primarindo kencana (Hotel Maqna By Prasanty Kota Gorontalo)

Hasil ini penelitian ini mendukung dan mempertegas hasil penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Renindia Maharlin (2013), dan penelitian Haedar Suandi Putra Syamsudin (2014) serta Hasyim Zameer dkk (2014). Dimana ketiga peneliti sebelumnya telah membuktikan bahwa motivasi kerja yang terbangun dalam sebuah individu akan mempengaruhi atau meningkatkan produktivitas kerja individu itu sendiri.

Disamping itu juga penelitian ini juga mendukung teori Hasibuan (2014:141) yang menyatakan bahwa Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas kerja di lihat dari segi aktif/ dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar produktivitas kerjanya berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang di tetapkan sebelumnya.

Demikian juga dengan teori yang dikemukakan oleh Gasperz (2009: 175) terbukti bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan adalah seleksi karyawan, pelatihan kerja, lingkungan kerja hubungan antara pimpinan dan bawahan, sistem penggajian dan motivasi”.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Primarindo kencana (Hotel Maqna By Prasanty Kota Gorontalo). Dengan demikian menunjukkan bahwa karyawan Hotel Maqna Gorontalo memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan:

1. Bagi pihak manajemen Hotel Maqna dalam hal meningkatkan produktivitas kerja dari masing-

masing karyawannya diharapkan terus melaksanakan beberapa strategi terkait bagaimana meningkatkan produktifitas kerja diantaranya adalah meningkatkan atau memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk meningkatkan pendidikannya melalui pelatihan ataupun pendidikan formal, peningkatan disiplin kerja, peningkatan ketrampilan serta penataan lingkungan kerja yang kondusif yang mendukung suasana kerja

2. Bagi penelitian selanjutnya, agar hasil temuan dapat dikonfirmasi dan digeneralisasi dengan baik, penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan ruang lingkup penelitian yang lebih luas (populasi yang besar), sehingga implikasi penelitian memberikan hasil yang lebih baik.
3. Terkait dengan keterbatasan dukungan teori dan hasil penelitian terdahulu yang secara khusus membahas faktor *motivasi* terhadap terjadinya *produktivitas kerja* adalah terbatas, sehingga dalam

penelitian berikutnya hendaknya meng-eksploitasi literatur dan dukungan teori yang lebih komprehensi

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, pandji. 2011. *Pengantar bisnis*. Jakarta: PT. Rineke Cipta
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka cipta
- B. Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Haedar, dkk. 2014. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Suzuki Diana motor cabang polapo.

- Jurnal manajemen. Vol 1/
No 2/ juli 2014: Halaman 9-
15. ISSN 2339-1510
- Hashim Zammeer, dkk.2014.*The
Impact of the Motivation on
the Employee's
Performance in Beverage
Industry of Pakistan.*
International Journal of
Academic Research in
Accounting, Finance and
Management Sciences Vol.
4, No.1, January 2014, pp.
293–298 E-ISSN: 2225-
8329, P-ISSN: 2308-0337
- Kadarisman, M. (2012).*Manajemen
Pengembangan Sumber
Daya Manusia.* Jakarta: PT.
Raja Grafindo Persada.
- Kusnendi. (2003). *Ekonomi Sumber
Daya Manusia dan Alam.*
Jakarta: Universitas Terbuka
- Malayu S.P. Hasibuan, 2005.
*Manajemen Sumber Daya
Manusia*, Edisi Revisi PT.
Bumi aksara, Jakarta
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu.
(2012). *Manajemen Sumber
Daya Manusia.* Bandung:
PT. Remaja Rosdakarya
- Ningsih Sakarsih, dkk. 2017.
Pengaruh Motivasi Dan
Disiplin Kerja Terhadap
Prestasi Kerja Karyawan
Packaging Section PT.
Astra Honda Motor Parts
Centre. Jurnal Manajemen
Bisnis Krisnadwipayana.
Vol 5 /No. 2/ Mei 2017.
ISSN: 2338 – 4794
- Renindia, Maharlin.2013. *Pengaruh
Motivasi Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja
Karyawan Robinson
Supermarket Samarinda.*
eJournal Ilmu Administrasi
Bisnis, vol 1/ No 4/ 2013:
298-314
- Sedarmayanti.2016. *Manajemen
Sumber daya manusia
Reformasi Birokrasi dan
Manajemen pegawai Negeri
Sipil.* Edisi revisi. Bandung:
PT. Refika Aditama
- Simamora, Henry. 2004, *Manajemen
Sumber Daya Manusia.*
Edisi Ketiga, Cetakan
Pertama, Yogyakarta:
Bagian Penerbitan STIE
YKPN

- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinungan.Muchdarsyah.(2005). *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sirna, I ketut.2017.pengaruh kedisiplinan & Motivasi terhadap produktivitas kerja: studi kasus pada hotel patra jasa Bali Resort & Villas. Vol.12/ No.2/ 31 Agustus 2017 : ISSN 1978-6069
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tjutju, Yuniarsih dan Suwanto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, Eko. 2015. *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka belajar
- Widowati, Retno. 2016. Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Politeknik LP3I Jakara. Jurnal lentera bisnis. Vol. 5 No. 2 November 2016. ISSN: 2252-9

