

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) Tbk MEDAN

Ester Hutabarat

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja tetap yang terdapat pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Medan, dengan jumlah sampel sebanyak 84 karyawan. Variabel penelitian adalah motivasi dan produktivitas kerja.

Masalah yang akan diteliti adalah pengaruh motivasi yang diterapkan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut penulis membuat hipotesis yaitu motivasi yang diterapkan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Medan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan penulis untuk menganalisis data adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis regresi linear sederhana yaitu dengan menggunakan variabel independen/bebas (X) dan variabel dependen/terikat (Y) dan penggunaan koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,143. Nilai tersebut berarti faktor motivasi mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja sebesar 14,3%, sisanya sebesar 85,7% dijelaskan oleh faktor lain, seperti gaji, lingkungan kerja, dan sebagainya. Berdasarkan hasil penelitian, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Medan.

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Motivasi merupakan tindakan manajemen untuk mendorong karyawan meningkatkan karir pada perusahaan melalui prestasi. Motivasi tersebut diciptakan dengan memberikan imbalan berupa material dan non material. Imbalan material yang layak atas beban kerja pada suatu posisi akan mendorong karyawan menempati posisi tersebut. Orang akan lebih memilih untuk menempati 'posisi basah' dibanding 'posisi kering'. Orang juga akan lebih cenderung memilih posisi yang lebih rendah dengan imbalan material yang lebih tinggi pada perusahaan lain

dibanding posisi yang lebih tinggi tetapi imbalan material yang lebih rendah pada perusahaan. Imbalan non material seperti penghargaan dan kompensasi tak langsung dalam bentuk pengembangan kemampuan juga akan mendorong karyawan untuk berprestasi dan berkarir. Terdapat banyak jenis motivasi yang dapat diterapkan untuk mendorong karyawan menempuh jalur karir yang disediakan perusahaan.

Perkembangan manajemen personalia haruslah sejalan dengan perkembangan perusahaan itu sendiri. Mengabaikan atau memperkecil personalia akan memberikan dampak yang kurang baik bagi perusahaan itu sendiri dan bahkan

kemungkinan akan dapat merugikan pihak perusahaan. Jika perusahaan berhasil dalam menjalankan perusahaannya ini tentu disebabkan oleh manajemen personalia yang benar-benar menerapkannya dengan baik.

Motivasi berhubungan erat dengan produktivitas kerja, dimana semakin tinggi tingkat motivasi maka seseorang akan bersemangat melakukan pekerjaan sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi lebih cepat dengan kualitas yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut : Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Medan

II. KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2011:8) bahwa “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya, agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Handoko (2011:4) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Supriatno (2010:5) berpendapat bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai

tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan)”.

Pengertian Motivasi

Secara etimologi kata “motivasi” berasal dari kata motif. W.A. Gerungan (2010:140) member arti motif itu sebagai berikut : “motif itu merupakan suatu pengertian yang melingkupi semua penggerak, alasan-alasan, atau dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu”.

Kartini Kartono (2010:135) memberi pengertian motivasi, yaitu “motivasi bekerja tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi juga berwujud penghargaan (respect) dari lingkungan, prestasi, status sosial yang merupakan ganjaran sosial yang bersifat immaterial”.

Menurut Allen (2011:160) bahwa “memberikan motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan seorang manajer dalam member inspirasi, dorongan dan semangat kepada orang lain untuk mengambil tindakan-tindakan”.

Pokok-pokok Motivasi

Menurut Anhar (2012:110) dalam meningkatkan produktivitas karyawan, terdapat beberapa pokok-pokok motivasi, yaitu:

1. Kepuasan kerja.
2. Mengukur potensi pekerjaan yang memberikan kepuasan.
3. Desain pekerjaan yang memotivasi pekerjaan.
4. Faktor sosial dalam motivasi.
5. Pemberian perangsang dan imbalan demi motivasi.
6. Pelatihan.

7. Peluang untuk berkembang (promosi).
8. Motivasi dan kemajuan bisnis.

Pengertian Produktivitas

Menurut Kusriyanto (2010:2) “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu”. Produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat yang lebih tinggi bila ia mampu menghasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam satuan waktu yang lebih singkat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

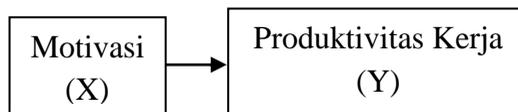
Untuk mencapai produktivitas yang tinggi sebagai salah satu usaha dalam meningkatkan pendapatan, baik tenaga kerja itu sendiri maupun pihak perusahaan. Dalam menjamin keberhasilan usaha serta meningkatkan produktivitas kerja, para pimpinan perusahaan perlu memperlihatkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Handoko (2011:135), yaitu:

1. Tingkat pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin kerja
4. Motivasi
5. Gizi dan kesehatan
6. Tingkat penghasilan
7. Jaminan sosial
8. Lingkungan dan iklim kerja
9. Hubungan industrial
10. Teknologi
11. Sarana produksi

12. Manajemen
13. Kesempatan berprestasi

Kerangka Berpikir

Gambar 1
Bagan Alur Kerangka Berpikir



Sumber : Penulis (2016)

Hipotesis

Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Medan.

III. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Medan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja tetap yang terdapat pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Medan, yang berjumlah 510 orang.

Penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{510}{510 (0,1)^2 + 1}$$

Jumlah sampel yang diteliti adalah 84 orang

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari perusahaan, dimana data yang diperoleh hasilnya aktual dan validitasnya dapat dipertanggungjawabkan.
2. Data sekunder adalah data yang

diperoleh dari luar perusahaan yaitu bahan-bahan bacaan, *literature*, catatan kuliah dan lain-lain.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Motivasi (X) adalah Keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan berbagai kegiatan guna mencapai hasil kerja yang tinggi, dengan harapan akan mendapatkan sejumlah imbalan atau balas jasa yang sebanding dengan hasil kerjanya.
2. Produktivitas (Y) adalah Ukuran seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (*Interview*), yaitu melakukan proses tanya jawab ataupun melakukan komunikasi langsung dengan beberapa karyawan untuk memperoleh informasi atau keterangan.
2. Kuesioner (*Questionnaire*), yaitu dengan memberikan angket yang berisi daftar pertanyaan kepada beberapa responden untuk dijawab, sehingga dalam hasil pengumpulan tanggapan dan pendapat mereka, dapat ditarik suatu kesimpulan tentang permasalahan yang dihadapi.
3. Observasi (*Observation*), yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan dan peninjauan langsung ke lokasi penelitian untuk memperoleh data yang sebenarnya.

Teknik Analisa Data

Metode analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui

seberapa besar pengaruh variabel bebas (motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja) untuk mencapai laba. Di dalam menganalisis data ini dengan menggunakan bantuan aplikasi *Software SPSS 22.0 for Windows*.

Adapun persamaan regresinya, adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

- Y = Produktivitas
- a = Konstanta
- X = Motivasi kerja
- b = Koefisien regresi

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas

Tabel 1.

Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Variabel Motivasi dan Produktivitas Kerja

Item-Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	.858	.934
p2	.765	.937
p3	.814	.935
p4	.795	.936
p5	.753	.937
p6	.796	.935
p7	.372	.960
p8	.840	.934
p9	.759	.937
p10	.816	.935
p11	.794	.936
p12	.822	.935

Sumber : Data Diolah SPSS

Nilai patokan untuk uji validitas adalah koefisien korelasi (*Corrected Item-Total Correlation*) yang mendapat nilai lebih besar dari 0,3 (Augustine dan

Kristaung, 2013:70). Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1, seluruh pertanyaan bersifat valid.

Uji Reliabilitas

Berikut hasil dari uji reliabilitas.

Tabel 2.
Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	12

Sumber : Data Diolah SPSS

Jika nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6, maka kuesioner penelitian bersifat reliabel (Augustine dan Kristaung, 2013:73, Noor, 2011:165). Diketahui bahwa kuesioner bersifat reliabel, karena nilai Alpha Cronbach 0,942 lebih besar dari 0,6.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas p , dengan ketentuan sebagai berikut.

1. Jika nilai probabilitas $p \geq 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.
2. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.45244958
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.086
	Positive	.039
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.787
Asymp. Sig. (2-tailed)		.565

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah SPSS

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 3, diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,565. Karena nilai probabilitas p , yakni 0,565, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi.

Hasil Penelitian Deskriptif

Tabel 4.
Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi

Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%
p1	0	0	0	0	2	2.381	38	45.24	44	52.38	84	100
p2	0	0	3	3.571	6	7.143	37	44.05	38	45.24	84	100
p3	0	0	3	3.571	10	11.9	40	47.62	31	36.9	84	100
p4	0	0	1	1.19	11	13.1	39	46.43	33	39.29	84	100
p5	0	0	1	1.19	5	5.952	40	47.62	38	45.24	84	100
p6	1	1.19	1	1.19	7	8.333	32	38.1	43	51.19	84	100
p7	11	13.1	13	15.48	14	16.67	26	30.95	20	23.81	84	100

Sumber : Tabulasi Data Primer Kuesioner

Tabel 5.
Distribusi Frekuensi dan Persentase Variabel Produktivitas Kerja

Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
p1	1	1.19	0	0	1	1.19	40	47.62	42	50	84	100
p2	0	0	1	1.19	7	8.333	31	36.9	45	53.57	84	100
p3	0	0	0	0	7	8.333	36	42.86	41	48.81	84	100
p4	0	0	2	2.381	2	2.381	39	46.43	41	48.81	84	100
p5	0	0	0	0	4	4.762	36	42.86	44	52.38	84	100

Sumber : Tabulasi Data Primer Kusioner

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang mengukur seberapa erat hubungan antar variabel. Nilai koefisien determinasi terletak pada kolom R Square (Tabel 6).

Tabel 6.
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.378 ^a	.143	.133	1.461

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X)

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja (Y)

Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,143. Nilai tersebut berarti faktor motivasi mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja sebesar 14,3%, sisanya sebesar 85,7% dijelaskan oleh faktor lain, seperti gaji, lingkungan kerja, dan sebagainya.

Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Tabel 7. menyajikan nilai koefisien regresi, serta nilai statistik t untuk pengujian pengaruh secara parsial.

Tabel 7.

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstand Coef		Stand Coef	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.321	1.861		8.234	.000
Motivasi (X)	.234	.063	.378	3.699	.000

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja (Y)

Tabel 7. menyajikan nilai koefisien regresi, serta nilai statistik untuk pengujian pengaruh secara parsial. Berdasarkan Tabel 4.7, diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut.

$$Y = 15,321 + 0,234X$$

Diketahui nilai koefisien regresi dari motivasi bernilai positif, yakni 0,234. Hal ini berarti motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, semakin baik motivasi, maka terdapat akan meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui nilai t_{hitung} motivasi (X) adalah 3,699, sementara nilai t_{tabel} dengan derajat bebas $84 - 2 = 82$ adalah 1,989 (Gambar 4.1).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan dalam beberapa kesimpulan bahwa diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,143. Nilai tersebut berarti faktor motivasi mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja sebesar 14,3%, sisanya sebesar 85,7% dijelaskan oleh faktor lain, seperti gaji, lingkungan kerja, dan sebagainya. Berdasarkan hasil uji pengaruh parsial dengan uji t, motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat dikemukakan penulis adalah menambah variabel lain yang berkaitan erat secara teori terhadap produktivitas kerja, serta memperluas ruang lingkup penelitian, agar hasil penelitian dapat diperluas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anhar, D. 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Teori dan Praktek Kepemimpinan.*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFPE.
- Rowley, Chris dan Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas : BPFPE, Yogyakarta.
- Wahjosumidno. 2010. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Edisi Revisi, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Wusanto, L. 2012. *Penilaian Kinerja Pengembangan Karyawan*, Cetakan Ketujuh, Yogyakarta : BPFPE.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. 2010. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Supriatno, J. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua : Erlangga, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta : Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2011. *Manajemen*, Edisi Kesembilan : Indeks.
- Hermawan, Purwono. 2012. *Kepemimpinan dan Inovasi*, Jakarta : Erlangga.
- Ranupandjo, Heidjarachman dan Suad Husnan. 2011. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kedelapanbelas, Yogyakarta : BPFPE.
- Noor, J. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana
- Suharso, Puguh. 2014. *Metode Penelitian : Pendekatan Filosofi Puguh*, Jakarta : Indeks.
- Suwarto, F.X. 2014. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Cahaya Atma