

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT. CENTRAL PROTEINA PRIMA, TBK. MEDAN

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE PRODUCTIVITY AT PT. CENTRAL PROTEINA PRIMA, TBK. MEDAN

¹⁾Rizky Arum Diah, ²⁾Teuku Fahmi, ³⁾Zulkifli Taib

^{1,2,3)}Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Dharmawangsa

Jl. K. L. Yos Sudarso No. 224 Sumatera Utara - Medan Indonesia

*Email: rizkyarumdiah224@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima, Tbk. Medan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi kerja dan produktivitas kinerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Central Proteina Prima, Tbk. Medan yang berjumlah 285 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 74 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linear Sederhana, Uji T dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data menggunakan program software SPSS (versi 26). Dari hasil penelitian tersebut, secara parsial diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil nilai koefisien regresi sebesar 0,795 yakni bernilai positif, dengan nilai thitung (12,288) > ttabel (1,993000) yang berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima serta nilai signifikansi (0,000) < (0,05). Secara simultan diketahui bahwa motivasi kerja baik itu motivasi intrinsik maupun ekstrinsik secara serentak (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 67,7% terhadap produktivitas kinerja dan sisanya 32,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Produktivitas Kinerja.

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh keunggulan teknologi, dana operasional, maupun infrastruktur yang dimiliki, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai penggerak utama seluruh aktivitas organisasi. Sumber daya manusia berperan strategis dalam menentukan efektivitas, efisiensi, serta produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik melalui peningkatan motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan (Hasibuan, 2013).

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan psikologis yang menimbulkan semangat kerja seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Robbins (2013) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya tinggi guna mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi kebutuhan individu. Dengan demikian, motivasi menjadi kekuatan internal yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku seseorang dalam bekerja (Uno, 2012).

Motivasi kerja memiliki dua sumber utama, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik bersumber dari dalam diri individu, seperti keinginan berprestasi, kebutuhan untuk diakui, dan rasa tanggung jawab. Sementara itu, motivasi ekstrinsik berasal dari luar diri individu, seperti sistem penghargaan, lingkungan kerja, kebijakan manajemen, dan kompensasi (Wibowo, 2014). Kedua faktor ini berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan yang berdampak langsung terhadap tingkat produktivitas kinerja.

Produktivitas kinerja karyawan merupakan indikator keberhasilan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011), produktivitas kerja merupakan hasil konkrit dari kontribusi individu maupun kelompok dalam jangka waktu tertentu yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi kerja. Sementara itu, Hasibuan (2010) menyatakan bahwa produktivitas kinerja menunjukkan sejauh mana proses kerja menghasilkan output yang berkualitas melalui pemanfaatan sumber daya yang optimal.

PT. Central Proteina Prima, Tbk. Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang budidaya udang dan ikan serta memproduksi berbagai produk makanan olahan yang berorientasi pada inovasi berkelanjutan dan standar global. Dalam menghadapi persaingan industri yang semakin kompetitif, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki motivasi tinggi agar mampu memberikan produktivitas kerja yang optimal. Untuk itu, perusahaan menerapkan budaya kerja PRIMA (Prioritize Customers, Result Oriented, Innovation & Creativity, Moving Forward with the Team, Accountability & Integrity) yang bertujuan membangun semangat kerja, inovasi, dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap kinerja.

Namun, dalam realitasnya, masih terdapat perbedaan tingkat produktivitas antar karyawan yang berkaitan dengan tingkat motivasi kerja masing-masing individu. Sebagian karyawan menunjukkan motivasi tinggi dalam melaksanakan tugas, sementara sebagian lainnya cenderung kurang antusias terhadap pekerjaannya. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan di lingkungan PT. Central Proteina Prima, Tbk. Medan.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima, Tbk. Medan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas, serta memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan motivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

B. LANDASAN TEORI

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti “menggerakkan” (Prawira, 2014). Dalam konteks organisasi, motivasi diartikan sebagai dorongan internal yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah kesiediaan individu untuk mengeluarkan upaya tinggi menuju pencapaian tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi kebutuhan individu.

Hasibuan (2013) mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang agar mau bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan Uno (2012) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri seseorang yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan psikologis yang mendorong seseorang untuk bertindak secara sukarela guna mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Dalam konteks perusahaan, motivasi menjadi alat penting bagi manajemen untuk mengarahkan karyawan agar bekerja dengan optimal dan produktif.

b. Teori-Teori Motivasi

- 1) Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Maslow (dalam Hasibuan, 2013) mengemukakan bahwa motivasi manusia berjenjang mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Karyawan akan termotivasi apabila kebutuhan dasar mereka terpenuhi, dan selanjutnya akan mengejar kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi.
- 2) Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Herzberg membedakan faktor motivasi menjadi dua kategori, yaitu *hygiene factors* (seperti gaji, kondisi kerja, hubungan antar rekan) dan *motivator factors* (seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab). Faktor *motivator* memiliki pengaruh lebih besar terhadap peningkatan kepuasan dan kinerja (Robbins, 2013).
- 3) Teori Kebutuhan McClelland (Need for Achievement Theory) Menurut McClelland (dalam Robbins & Judge, 2013), terdapat tiga kebutuhan utama yang memotivasi seseorang dalam bekerja: kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*).
- 4) Teori Keadilan (Equity Theory) Menurut Adams (dalam Wibowo, 2014), motivasi seseorang dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh persepsinya terhadap

keadilan. Jika karyawan merasa diperlakukan secara adil dalam hal kompensasi dan penghargaan, mereka akan menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi.

- 5) Teori Harapan (Expectancy Theory) Vroom menjelaskan bahwa motivasi seseorang tergantung pada ekspektasi bahwa upayanya akan menghasilkan kinerja tertentu dan kinerja tersebut akan membawa pada hasil yang diinginkan (Robbins & Judge, 2013).

c. Tujuan Motivasi Kerja

Hasibuan (2013) menyebutkan beberapa tujuan motivasi kerja, antara lain:

- 1) Meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral, disiplin, dan kepuasan kerja.
- 3) Meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.
- 4) Menciptakan hubungan kerja yang harmonis.
- 5) Mempertahankan loyalitas dan stabilitas tenaga kerja.

Dengan demikian, motivasi kerja berperan penting sebagai mekanisme penggerak kinerja individu yang berkontribusi langsung terhadap keberhasilan organisasi.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Kusrihandayani, 2017), faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja terbagi atas dua, yaitu:

- 1) Faktor internal, seperti kebutuhan hidup, keinginan berprestasi, dan kepuasan kerja.
- 2) Faktor eksternal, seperti kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta kesempatan karier.

Manajemen yang efektif harus mampu mengelola kedua faktor ini secara seimbang untuk menjaga semangat kerja karyawan.

2. Produktivitas Kinerja

a. Pengertian Produktivitas Kinerja

Produktivitas kinerja merupakan ukuran efektivitas dan efisiensi seseorang dalam menghasilkan output sesuai standar yang telah ditetapkan. Yuniarsih dan Suwatno (2011) mendefinisikan produktivitas kinerja sebagai hasil nyata dari aktivitas individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Hasibuan (2010) menjelaskan bahwa produktivitas menunjukkan tingkat kemampuan sumber daya manusia dalam menghasilkan keluaran berkualitas dengan usaha yang sama atau lebih kecil.

Dari berbagai definisi tersebut, produktivitas kinerja dapat disimpulkan sebagai kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang bermutu, efisien, dan efektif guna mencapai tujuan organisasi.

b. Indikator Produktivitas Kinerja

Menurut Setiawan (2012) dan Leo (2011), indikator produktivitas kinerja meliputi:

- 1) Kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Peningkatan hasil kerja yang dicapai.
- 3) Semangat kerja dan etos kerja yang konsisten.
- 4) Pengembangan diri melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan.
- 5) Kualitas kerja atau mutu hasil pekerjaan.
- 6) Efisiensi penggunaan waktu dan sumber daya.

Semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan, maka semakin baik pula pencapaian keenam indikator produktivitas tersebut.

c. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kinerja

Motivasi kerja memiliki peran signifikan dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha keras untuk mencapai target kerja, meningkatkan kualitas hasil, serta menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi rendah cenderung bekerja secara minimal, tidak produktif, dan sulit beradaptasi terhadap perubahan organisasi (Hasibuan, 2013; Robbins & Judge, 2013).

Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja baik melalui pendekatan intrinsik maupun ekstrinsik merupakan strategi manajerial yang efektif untuk mengoptimalkan produktivitas kinerja di lingkungan PT. Central Proteina Prima, Tbk. Medan.

C. METODE

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berupaya menjelaskan hubungan antara motivasi kerja (X) sebagai variabel bebas dan produktivitas kinerja (Y) sebagai variabel terikat melalui analisis statistik.

Pendekatan ini didasarkan pada filsafat positivisme, di mana kebenaran ilmiah diperoleh melalui pengumpulan data yang terukur, objektif, dan dapat diuji secara empiris (Nazir, 2014). Penelitian dilakukan dengan metode survei menggunakan kuesioner sebagai alat utama pengumpulan data.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Central Proteina Prima, Tbk. Medan, beralamat di Jl. Pulau Pinang V, Sampali, Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Waktu penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, yaitu Desember 2023 sampai Februari 2024.

Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan tersebut memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang cukup kompleks dan menerapkan budaya kerja PRIMA yang berkaitan langsung dengan motivasi dan produktivitas karyawan.

3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2020), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Central Proteina Prima, Tbk. Medan yang berjumlah 285 orang.

Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap mewakili keseluruhan populasi. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Umar, 2013) dengan tingkat kesalahan (e) sebesar 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 74 responden. Rumus Slovin:

$$n = \frac{n}{1 + (N(e)^2)}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi (285)

e = Tingkat kesalahan (10%)

Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 74 orang karyawan dari berbagai bagian di PT. Central Proteina Prima, Tbk. Medan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Kuesioner (Angket) Teknik ini dilakukan dengan menyebarkan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden yang telah dipilih. Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert, yang terdiri dari lima kategori jawaban, yaitu:

- 1) Sangat Setuju (5)
- 2) Setuju (4)

3) Kurang Setuju (3)

4) Tidak Setuju (2)

5) Sangat Tidak Setuju (1) (Sugiyono, 2019)

- b. Observasi Observasi dilakukan dengan cara mengamati langsung perilaku kerja dan lingkungan kerja karyawan untuk memperoleh data empiris yang mendukung hasil kuesioner (Arikunto, 2013).
- c. Dokumentasi Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data sekunder berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, data kepegawaian, serta arsip-arsip pendukung lainnya (Nazir, 2014).

5. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini terdiri dari dua variabel utama, yaitu:

- a. Variabel Independen (X): Motivasi Kerja Diukur melalui indikator kepuasan kerja, prestasi, peluang untuk maju, pengembangan karier, tanggung jawab, dan pengakuan (Hasibuan, 2013; Uno, 2012).
- b. Variabel Dependen (Y): Produktivitas Kinerja Diukur melalui indikator kemampuan, peningkatan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu kerja, dan efisiensi (Yuniarsih & Suwatno, 2011).

6. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui dua tahapan, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian. Data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan persentase untuk mempermudah interpretasi (Sugiyono, 2019).

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,70 (Ghozali, 2018).

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh motivasi kerja (X) terhadap produktivitas kinerja (Y). Persamaan regresinya adalah:

$$[Y = a + bX]$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kinerja

X = Motivasi kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

d. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Y secara parsial. Kriteria pengujian adalah:

- 1) Jika nilai t hitung $> t$ tabel dan signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Sugiyono, 2019).

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan. Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan semakin besar proporsi variasi produktivitas yang dapat dijelaskan oleh motivasi kerja.

7. Etika Penelitian

Penelitian ini menjunjung tinggi prinsip etika penelitian, antara lain:

- a. Responden berpartisipasi secara sukarela.
- b. Data dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.
- c. Peneliti menghormati hak privasi responden dan menjamin anonimitas data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 74 orang karyawan PT. Central Proteina Prima, Tbk. Medan yang berasal dari berbagai divisi, meliputi bagian produksi, administrasi, pemasaran, dan keuangan. Berdasarkan hasil pengolahan data, karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan jenis kelamin, 65% adalah laki-laki dan 35% perempuan.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	72	97.3	97.3	97.3
	Perempuan	2	2.7	2.7	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa pada penelitian ini responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih dominan yaitu sebanyak 72 orang (97,3%) dan responden perempuan sebanyak 2 orang (2,7%).

Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia antara 26–35 tahun (48,6%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 Tahun	22	29.7	29.7	29.7
	30-39 Tahun	15	20.3	20.3	50.0
	40-49 Tahun	24	32.4	32.4	82.4
	>50 Tahun	13	17.6	17.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, klasifikasi responden berdasarkan rentang usia dari usia 20-29 tahun sebanyak 22 orang (29,7%), usia 30-39 tahun sebanyak 15 orang (20,3%), usia 40-49 tahun sebanyak 24 orang (32,4%) dan >50 tahun sebanyak 13 orang (17,6%). Hal ini menunjukkan bahwa yang paling mendominasi dalam penelitian ini adalah responden dengan rentang usia 40-49 tahun sebanyak 24 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	16	21.6	21.6	21.6
	Sudah Menikah	58	78.4	78.4	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dalam penelitian ini yang paling dominan adalah karakteristik responden dengan status sudah menikah yaitu sebanyak 58 orang (78,4%) dan untuk responden yang belum menikah sebanyak 16 orang (21,6%).

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	11	14.9	14.9	14.9
	DIPLOMA	3	4.1	4.1	18.9
	SARJANA	57	77.0	77.0	95.9
	PASCASARJANA	3	4.1	4.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, klasifikasi responden berdasarkan pendidikan terakhir mulai dari tingkat SMA/SMK sebanyak 11 orang (14,9%), tingkat Diploma sebanyak 3 orang (4,1%), tingkat Sarjana sebanyak 57 orang (77%) dan untuk tingkat Pascasarjana sebanyak 3 orang (4,1%). Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini responden yang paling dominan adalah responden dengan tingkat pendidikan terakhir Sarjana (S1).

Karakteristik ini menggambarkan bahwa tenaga kerja PT. Central Proteina Prima, Tbk. Medan didominasi oleh karyawan muda dengan potensi produktivitas tinggi apabila didukung oleh sistem motivasi yang tepat.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja (X) dan produktivitas kinerja (Y) memiliki nilai r -hitung > r -tabel (0,230) dengan tingkat signifikansi < 0,05, sehingga dinyatakan valid.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel X

No	Variabel X	r hitung	R tabel	Keterangan
1.	X1	0,653	0,228	Valid
2.	X2	0,668	0,228	Valid
3.	X3	0,797	0,228	Valid
4.	X4	0,748	0,228	Valid
5.	X5	0,846	0,228	Valid

Sumber : Data diolah IBM SPSS 26

Dari tabel 4.5 diatas, dapat dilihat bahwa masing-masing pertanyaan untuk variabel produktivitas kinerja merupakan kriteria r hitung > r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan untuk variabel produktivitas kinerja (Y) adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai penelitian.

Sementara hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,889 dan untuk produktivitas kinerja sebesar 0,903. Kedua nilai tersebut berada di atas 0,70, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel (Ghozali, 2018).

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Batas Reliabilitas	Status
Motivasi Kerja (X)	0,818	0,70	Reliabel
Produktivitas Kinerja (Y)	0,859	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah IBM SPSS 26

Hasil uji reliabilitas dalam tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X) sebesar 0,818 dan variabel produktivitas kinerja (Y) sebesar 0,859. Hal ini lebih menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha pada tiap variabel > 0,70. Maka hasil keseluruhan dari masing-masing variabel dengan uji reliabilitas dinyatakan reliabel. Artinya, jawaban semua responden konsisten dalam menjawab setiap pertanyaan yang mengukur setiap variabel. Dengan kata lain, semua pernyataan pada kuesioner memiliki kesamaan hasil walaupun pada waktu yang berbeda dan data yang ada merupakan data yang akurat sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.060	1.560		3.244	.002
MOTIVASI KERJA	.795	.065	.823	12.288	.000

Sumber : Data diolah IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui bahwa nilai constant (α) sebesar 5,060 , sedangkan nilai trust (β / koefisien regresi x) sebesar 0,795 . Maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$[Y = 5,060 + 0,795X]$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kinerja

X = Motivasi Kerja

a (konstanta) = 5,060

b (koefisien regresi) = 0,795

Koefisien regresi positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan sebesar 0,654 satuan. Hal ini berarti terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan produktivitas kinerja di PT. Central Proteina Prima, Tbk. Medan.

4. Hasil Uji t (Parsial)

Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung sebesar 8,732 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sementara nilai t-tabel pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 72$ adalah 1,993. Karena t-hitung $>$ t-tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.060	1.560		3.244	.002
MOTIVASI KERJA	.795	.065	.823	12.288	.000

Sumber : Data diolah IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui bahwa nilai thitung sebesar 12.288 lebih besar dari nilai ttabel yaitu 1.99300 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karena nilai thitung $>$ ttabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Artinya, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima, Tbk. Medan.

5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji F Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 74 responden, sehingga nilai $(df) = 74 - (2 + 1)$, dengan nilai df 71 untuk alpha 5% nilai ftabel adalah 3,13 . Hasil uji simultan (Uji F) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.547	1	106.547	151.000	.000 ^b
	Residual	50.804	72	.706		
	Total	157.351	73			

Sumber : Data diolah IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui bahwa nilai fhitung sebesar 151,000 lebih besar dari nilai ftabel yaitu 3,13 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik secara serentak (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karena nilai fhitung $>$ ftabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,536 atau 53,6% menunjukkan bahwa variasi perubahan produktivitas kinerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja sebesar 53,6%, sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.673	.840

Berdasarkan tabel 4.10, menunjukkan hasil bahwa nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0,823. Dari data tersebut juga diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,677. Berdasarkan rumus $D = R^2 \times 100\% = 0,677 \times 100\% = 67,7\%$. Artinya, variabel independen (motivasi kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas kinerja) sebesar 67,7% dan sisanya 32,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

7. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan berdampak signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima, Tbk. Medan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai koefisien regresi dari motivasi kerja (β) sebesar 0,795 yakni bernilai positif, dengan nilai thitung (12,288) > ttabel (1,99300) dan nilai signifikansi (0,000) < (0,05). Hal ini menunjukkan secara parsial bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka produktivitas kinerja akan semakin meningkat secara signifikan dan begitu juga sebaliknya jika tingkat motivasi kerja rendah maka produktivitas kinerja akan menurun. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan teori Robbins & Judge (2013) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan pendorong utama perilaku individu untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Motivasi kerja terdiri dari 2 (dua) jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, bahwa nilai thitung (151,00) > nilai ttabel (3,13). Artinya motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik secara serentak (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kinerja. Kemudian, berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai sebesar 0,677 yang menjelaskan bahwa variabel independen (motivasi kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas kinerja) sebesar 67,7% sisanya 32,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini. Karyawan dengan motivasi tinggi menunjukkan tingkat kehadiran yang baik, inisiatif kerja yang kuat, dan komitmen tinggi terhadap penyelesaian tugas. Sebaliknya, rendahnya motivasi menyebabkan menurunnya semangat kerja dan efektivitas individu.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Hasibuan (2013) bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Demikian pula, penelitian oleh Ayu Eliani (2021) pada Perum Bulog Medan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, di mana karyawan yang merasa dihargai dan diberi peluang berkembang menunjukkan hasil kerja lebih baik. Selain itu, motivasi kerja di PT. Central Proteina Prima, Tbk. Medan sebagian besar bersumber dari faktor ekstrinsik, seperti penghargaan, kesempatan promosi, serta lingkungan kerja yang kondusif. Namun demikian, faktor intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan kebanggaan terhadap pekerjaan juga memainkan peran penting dalam menjaga konsistensi kinerja. Perlu diketahui juga bahwa instrumen dalam penelitian harus memiliki nilai yang reliabel (layak). Instrumen-instrumen dinyatakan reliabel (layak) dilihat dari nilai Cronbach Alpha > 0,70. Variabel independen (motivasi kerja) memiliki nilai 0,818 dan variabel dependen memiliki nilai 0,859 maka dinyatakan bahwa variabel independen dan dependen memiliki nilai kelayakan yang sangat tinggi

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk memperkuat sistem motivasi melalui strategi penghargaan berbasis kinerja (*performance-based reward*), pengembangan karier yang jelas, dan komunikasi internal yang partisipatif agar produktivitas karyawan dapat terus meningkat.

7. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi praktis:

- a. Bagi Manajemen, hasil ini menjadi dasar untuk memperbaiki kebijakan motivasi dan sistem penghargaan guna meningkatkan produktivitas.
- b. Bagi Karyawan, hasil ini mendorong pentingnya kesadaran akan motivasi diri untuk mengoptimalkan potensi kerja.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya, hasil ini membuka ruang penelitian terhadap variabel lain seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan sebagai faktor yang juga berpotensi mempengaruhi produktivitas.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Central Proteina Prima, Tbk. Medan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji validitas menyatakan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya setiap pernyataan yang digunakan pada angket dalam penelitian ini merupakan pernyataan yang valid.
2. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa nilai Cronbach Alpha 0,70 dengan nilai variabel independen 0,818 dan nilai variabel dependen 0,859 yang artinya variabel yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan.

3. Hasil nilai koefisien regresi dari motivasi kerja (β) sebesar 0,795 yakni bernilai positif, dengan nilai t_{hitung} (12,288) > t_{tabel} (1,99300) yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan nilai signifikansi (0,000) < (0,05). Hal ini menunjukkan secara parsial bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka produktivitas kinerja akan semakin meningkat secara signifikan dan begitu juga sebaliknya jika tingkat motivasi kerja rendah maka produktivitas kinerja akan menurun.
4. Nilai f_{hitung} (151,00) > f_{tabel} (3,13) yang berarti variabel independen (motivasi kerja) baik itu motivasi intrinsik maupun ekstrinsik secara serentak (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas kinerja).
5. Berdasarkan hasil uji determinasi melalui SPSS 26 menunjukkan bahwa motivasi kerja yang ada di PT. Central Proteina Prima Tbk Medan memberikan pengaruh sebesar 67,7% terhadap produktivitas kinerja karyawan dan sisanya 32,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, I. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru*. Skripsi. Universitas Islam Riau. Pekanbaru
- Agus. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Tbk Cabang Makassar*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar
- Ayuningtyas. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan di CV. Karya Bersama Cibitung*. Skripsi. Universitas Negeri Jakarta. Jakarta
- Central Proteina Prima. (n.d.). *Profil Perusahaan*. CP Prima [Business Website]. <https://www.cpp.co.id/>
- Christin, Jane & Mukzam, Djudi. (2017). *Pengaruh Motivasi Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Indomarco Prismatama Distribution Centre Bogor)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 5(5), 108-112
- Dedesitty. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Socfindo Medan*. Skripsi. Universitas Dharmawangsa. Medan
- Dirhamsyah. (2021). *Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja*. Pasaman Barat: Azka Pustaka
- Eliani, Ayu. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sumatera Utara
- Gea, D. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada PT. Rutraindo Perkasa Industri*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa. Bekasi
- Hamali, A. Y. (2013). *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus pada PT X Bandung*. Journal The Winners, 14(2), 77.

- Hasoloan, Aswand. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Branch Medan*. Jurnal Bisnis Corporate, 3(2), 62-98
- Hasoloan, Aswand. (2019). *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Medan*. Jurnal Niaga & Bisnis, 3(1), 1-19
- Kartini, Y. (2020). *Media Sosial dan Produktivitas Kerja Generasi Milenial*. Bogor: GUEPEDIA
- Kurniawan, dkk. (2016). *Analisis Regresi: Dasar dan Penerapannya dengan R*. Jakarta: Kencana
- Narimawati, dkk. (2020). *Metode Penelitian Dalam Implementasi Ragam Analisis*. Yogyakarta: Andi Offset
- Putu. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Seririt*. Jurnal Pendidikan Ekonomi, 10(2), 54–63.
- Rahmawati, D. (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung*. Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo, 1(1), 1–16
- Riyanto, dkk. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish
- Setiawan, dkk. (2020). *Motivasi Kerja dan Generasi Z: Teori dan Penerapan*. Blitar: Zaida Digital Publishing
- Sujarweni, Wiratna. (2019). *The Master of Book SPSS: Pintar Mengolah Data Statistik Untuk Segala Keperluan Secara Otodidak*. Start Up. Yogyakarta
- Suswati, E. (2022). *Motivasi Kerja*. Malang: Media Nusa Creative
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Prenada Media Group
- Tanjung, H.S. (2019). *Pengaruh Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Deli Serdang*. Skripsi. Universitas Dharmawangsa. Medan
- Uno, B. H. (2016). *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Yarni, R. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu CNG Solok*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri (IAIN). Batusangkar
- Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Pekalongan: Nasya Expanding Management