

STUDI LITERATUR : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Salianto¹, Dea Ananda Br. SK², Nur Asiyah Siregar³, Sofyan Alri Ansyah Tanjung⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email: saliauto1986@gmail.com¹, deaanandabrsk26@gmail.com²,
nurasiyahsiregars@gmail.com³, sofyanalriansyah@gmail.com⁴

ABSTRAK

Ketika karyawan termotivasi melakukan pekerjaan ketika itulah produktivitas kerja mereka menjadi tinggi. Akan tetapi sebaliknya jika tidak ada motivasi dalam melakukan pekerjaan, produktivitas akan karyawan menjadi rendah. Tujuan dari penulisan untuk mengumpulkan dan mengidentifikasi studi literatur yang berhubungan dengan 5 artikel yang berhubungan tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode Penulisan ini menggunakan Literatur riview mengumpulkan literatur dan dokumentasi dari beberapa studi terdahulu yang telah dilakukan. Dari tinjauan literatur ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Faktor motivasi, baik yang bersumber dari dalam maupun dari luar individu, telah terbukti memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kerja, Motivasi, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

When employees are motivated to do work that's when their work productivity becomes high. But on the other hand, if there is no motivation in doing work, the productivity of employees will be low. The purpose of writing is to collect and identify literature studies related to 5 articles related to the influence of motivation on employee work productivity. This writing method uses literature review to collect literature and documentation from several previous studies that have been conducted. This literature review shows that employee motivation has a significant impact on work productivity. Motivational factors, both sourced from within and outside the individual, have been shown to play a crucial role in improving employee performance.

Keywords: Work, Motivation, Work Motivation, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja dimaknai sebagai sebuah kondisi untuk mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk, baik diukur secara individual, kelompok maupun organisasi (Rismayanti et al. 2020). Dalam pekerjaan produktivitas dalam bekerja merupakan

bagian dari cara mengukur perusahaan untuk menilai sampai berapa tinggi prestasi kerja yang diberikan para karyawannya. Produktivitas menurut Basu Swasta (2012), adalah istilah yang dapat digunakan untuk mengkarakterisasi hubungan antara energi, tanah, dan modal yang dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan sesuatu. Sedangkan Hasibuan (2016) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan input dan output dan kemudian menjelaskan bagaimana hal itu diterapkan pada semua sumber ketika membuat barang dan jasa. Orang yang produktif merupakan orang-orang atau karyawan yang mampu memberikan sumbangan yang nyata bagi organisasi atau perusahaan tempat dimana mereka bekerja, baik secara kuantitas maupun kualitas. Sehingga orang-orang seperti ini merupakan bagian dari asset yang harus dipelihara agar jangan sampai meninggalkan atau berpindah keperusaan lain yang disebabkan kurangnya motivasi kerja. Selain itu seorang karyawan pun bisa dinilai produktif jika dapat memperoleh output yang lebih besar/tinggi baik kuantitas maupun kualitas dari karyawan lainnya ketika dilaksanakan di waktu yang sama.

Martoyono (2011) mendefinisikan motivasi adalah sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar dapat melaksanakan kehendak orang lain yang diinginkan, yaitu dorongan dari luar untuk mau melakukan sesuatu. Robbins (2013) menambahkan bahwa motivasi merupakan komponen dari suatu proses yang memperhitungkan arah dan konsistensi usaha dalam mencapai suatu tujuan. Selain itu terdapat fungsi motivasi yang dapat dilihat dari ruang lingkupnya berbagai faktor seperti motivasi internal dan motivasi eksternal.

Motivasi penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga para karyawan dapat memberikan kontribusi yang tinggi kepada perusahaan dan menghasilkan kuantitas dan kualitas sesuai dengan tujuan dan target perusahaan yang telah ditentukan oleh manajemen. Selain itu, motivasi juga sering dipahami sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Susanto, 2006). Ketika karyawan termotivasi melakukan pekerjaan ketika itulah produktivitas kerja mereka menjadi tinggi. Akan tetapi sebaliknya jika tidak ada motivasi dalam melakukan pekerjaan, produktivitas akan karyawan menjadi rendah.

Hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja yang sebagaimana telah kita ketahui secara umum bahwa produktivitas adalah perbandingan apa yang dihasilkan dengan apa yang dimaksud (perbandingan antara produktivitas kerja yang telah dihasilkan dengan motivasi kerja yang telah diberikan kepada karyawan). Motivasi kerja dan produktivitas kerja adalah dua elemen yang tidak bisa dipisahkan diantara satu dan lainnya. Produktivitas kerja akan rendah bila tidak memiliki motivasi yang kuat dalam melakukan pekerjaan tersebut, sehingga

kebanyakan tingkat produktivitas kerja akan sangat tinggi jika adanya motivasi yang kuat (Nawawi, 2015).

Dari uraian di atas Waluyo dan Minto (2013), menyimpulkan bahwa masalah mengapa sebagian karyawan dapat bekerja lebih baik dari pada karyawan- karyawan yang lain, sesuatu pertanyaan yang terus menerus ada atau muncul dan jadi pertimbangan bagi manajer. Apalagi bila dilihat dari keadaan perusahaan yang bergerak dibidang industri, untuk mendapatkan hasil produksi yang baik maka sangat diperlukan tenaga kerja yang handal dengan kemampuan yang optimal, untuk kepandaian dalam melaksanakan tugas- tugas produksi.

Setiap perusahaan maupun organisasi baik yang usahanya dibidang industri maupun jasa tidak terlepas dari keterlibatan manusia, bahkan peran manusia disini sangat vital dalam hubungannya dengan mekanisme kerja perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan dari orang-orang di dalamnya. Disamping itu pula perusahaan tersebut diperlukan suatu pola manajemen serta langkah motivasi yang tepat. Berdasarkan hal tersebut literature review ini bertujuan untuk mengumpulkan dan mengidentifikasi studi literatur yang berhubungan dengan 5 artikel yang berhubungan tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan dalam artikel ini adalah literature review. Literature review adalah jenis penelitian yang merumuskan kontribusi teoretis dan metodologis untuk topik tertentu dengan memeriksa secara kritis data, konsep, atau temuan yang ditemukan dalam literatur ilmiah (Cooper, 2010). Literature review mengumpulkan literatur dan dokumentasi dari beberapa studi terdahulu yang telah dilakukan dengan pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Pengumpulan artikel dilakukan dengan mencari studi terdahulu antara tahun 2019-2024 sebanyak yang dibutuhkan untuk memenuhi informasi lima bentuk artikel untuk pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Sampel yang digunakan didapat dari beberapa sumber salah satunya adalah kumpulan artikel-artikel yang bereputasi, dengan menggunakan kata kunci kerja, motivasi, motivasi kerja, produktivitas kerja. Adapun sifat dari penelitian ini adalah analitik deskriptif, Menurut Sugiyono (2004), analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah dianalisis dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa maksud menarik kesimpulan yang berlaku untuk umum atau digeneralisasikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil**

1. Pengaruh Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Toko Bombay Tekstil Soppeng

Penelitian ini dilakukan di toko bombay tekstil soppeng salah satu perusahaan / toko yang menjual berbagai jenis kain dan pakaian jadi yang hampir setiap hari ramai oleh pengunjung. Penjualan berbagai jenis kain dan pakaian di Toko Bombay Tekstil Soppeng disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1 : Data Pembelian pada Toko Bombay Tekstil Soppeng

No,	Bulan	Jumlah	Ket
Pembelian			
1.	Januari	257	
2.	Februari	211	
3.	Maret	268	
4.	April	296	
5.	Mei	300	

Berdasarkan tabel diatas, pembelian kain dan pakaian pada Toko Bombay Tekstil Soppeng dari bulan Januari s/d Mei 2021 mengalami fluktuasi dan bahkan cenderung menurun hal ini terlihat dari Januari ke Februari pembelian kain dan pakaian turun dari 257 menjadi 211. Hal ini disebabkan kurangnya motivasi terhadap karyawan sehingga membuat produktivitas karyawan Toko Bombay Tekstil Soppeng kurang baik dan efektif.

Tabel 2 : Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	2.476	2.565		4.514	.000	
Motivasi	.573	.139	.426	.041	.045	

a. Dependent Variable:
Produktivitas kerja

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan data dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mansur, Suhairi, Dian Putri Nugroho (2023) maka dapat disajikan interpretasi dari koefisien regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 2,476 + 0,573 X$$

$$Y = 7,919 + 0,189 X$$

Berdasarkan data dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa penelitian Meigi R. Salampessy, Andrey Maryen, Yanti Timisela (2023) Persamaan regresi memiliki arti bahwa Konstanta (α) sebesar 7.919, artinya jika motivasi kerja (X) nilainya adalah 0, maka produktivitas karyawan (Y) nilainya positif sebesar 7.919. koefisien regresi variabel Motivasi kerja (X) sebesar 0,189 artinya bahwa setiap penambahan 1% tingkat motivasi kerja, maka produktivitas pegawai akan meningkat sebesar 0,189. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin meningkat produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan berapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Teh Bunga Teratai. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai dapat diketahui dengan menggunakan uji t. hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	265,456	65,228		4,070	0,000
Motivasi kerja	6,616	1,231	0,713	5,373	0,000

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai nilai $t_{hitung} = 5,373 > t tabel = 2,042$ dengan nilai p-value sebesar 0,000. Nilai p-value 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka keputusannya H_0 ditolak. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai digunakan koefisien determinasi yang

ditunjukkan dengan nilai *R Square*. Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,713	0,508	0,490	59,287

Berdasarkan data Tabel 5, dapat dilihat bahwa hasil penelitian Ni Putu Pradita Laksmiari (2019) diketahui bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,508. Hal ini menunjukkan bahwa 50,8% variabel produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai dipengaruhi variabel motivasi kerja, berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja kabupaten Tegal

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	20,328	4,031	5,043	,000
	Motivasi	,187	,080	,340	,2342

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Dari tabel 6 ditunjukkan hasil nilai *constant* (a) ialah 20,328 dan nilai koefisien regresi (b) adalah 0,187. Bila dimasukkan ke dalam rumus regresi linear sederhana menjadi:

$$Y = 0,328 + 0,187 X$$

Nilai Konstanta (a) yang bernilai 20,328 memiliki arti apabila Motivasi (X) bernilai 0, maka Produktivitas Kerja (Y) bernilai positif sebesar 20,328. Koefisien regresi variabel X terhadap Y bernilai 0,187 memiliki arti setiap variabel X naik 1%, maka Y akan meningkat sebesar 0,187 atau 18,7%.

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,328	4,031		5,043	,000
Motivasi	,187	,080	,340	2,342	,024

a. *Dependent Variable: Produktivitas Kerja*

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan data pada Tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa penelitian yang dilakukan oleh Hartanto, Christina Amanda Savitri, Lady Olivia Mahardika (2022), diketahui koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,115 dan besarnya korelasi/hubungan (*R*) antara variabel X dan Y adalah 0,340. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (motivasi) memiliki dampak 11,5% terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Maka dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal dipengaruhi oleh motivasi.

4. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di komaneka resorts, komaneka bisma ubud

Penurunan produktivitas karyawan dapat dilihat melalui penilaian yang diberikan oleh tamu terhadap kualitas pelayanan yang diberikan selama menginap menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi okupansi kamar yang dapat dilihat melalui *guest comment* yang diberikan.

Tabel 8. Guest Comment Bulan Januari-Juni 2019

Bulan	Positif	Negatif	Jumlah
Januari	15	2	17
Februari	13	3	16
Maret	17	6	23
April	15	4	19
Mei	14	3	17
Juni	19	1	20
Jumlah	93	17	112

Sumber: Komaneka Bisma Ubud, 2019

Pada Tabel 8 dapat dilihat bahwa *guest comment* bulan Januari sampai dengan Juni 2019 adalah 112, yang terdiri dari 93 komentar positif dan sebanyak 17 komentar negatif. Standar dari komentar negatif yang seharusnya diterima setiap bulan adalah minimal satu berdasarkan pada Standar Operasional Prosedur yang dimiliki oleh Komaneka Bisma. Hal ini menunjukkan

bahwa terdapat beberapa hal yang kurang memuaskan yang diterima oleh tamu selama menginap di Komaneka Bisma.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	10.046	.808	12.430	.000
	X	.356	.037	.679	.9.688 .000

Sumber : Hasil *output* SPSS (23.0), 2019

Berdasarkan data Tabel 9 dapat dilihat bahwa hasil penelitian Ni Made Dwi Parwati, Anak Agung Putri Sri, Ni Putu Ratna Sari (2021), dapat dijelaskan bahwa hasil analisis regresi linear sederhana dapat dituliskan persamaan regresi yaitu : $Y = 10,046 + 0,356 X$. besarnya nilai konstanta sebesar 10,046 mempunyai makna bahwa apabila variabel motivasi kerja tidak mengalami perubahan atau sama dengan konstan maka produktivitas karyawan sebesar 10,046.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,356 artinya bahwa apabila motivasi kerja meningkat satu satuan, maka produktivitas karyawan juga mengalami peningkatan sebesar satu satuan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil studi literature dari berbagai konteks organisasi, termasuk Toko Bombay Tekstil Soppeng, PT. Salawati Motorindo Sorong, Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon, Kecamatan Serrit, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal, serta Komaneka Resorts, Komaneka Bisma Ubud. Secara konsisten menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Ditemukan bahwa kurangnya motivasi dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, sementara peningkatan motivasi berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas. Temuan ini menegaskan pentingnya motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari tinjauan literature ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Faktor motivasi, baik yang bersumber

dari dalam maupun dari luar individu, telah terbukti memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan diri, dan kondisi lingkungan kerja adalah beberapa contoh faktor yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi karyawan. Dengan demikian, memperhatikan dan memperkuat motivasi karyawan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmayanti, A., Syam, A., Jufri, M., Dewantara, H., Yuliani, Y., Sudarmi, S., & Nurhikmah, A. R. (2023). Motivasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Gowa. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 76-82.
- Basu Swastha. (2012). *Manajemen Penjualan*, Yogyakarta. BPFE-Yogyakarta
- Cooper, P. E., & Cooper, M. (2010). *Volcano and Geothermal Tourism*. (P. E. Cooper & M. Cooper, Eds.) (1st ed.). London: Earthscan.
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990-1001.
- Hartanto, H., Savitri, C. A., & Mahardika, L. O. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 499-509.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Jersey: Pearson Education
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54-63.
- Mansur, M., Suhairi, S., & Nugroho, D. P. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Toko Bombay Tekstil Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 6(1), 31-40.
- Martoyo. Susilo. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE. Yogyakarta
- Nawawi, Hadari. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.

- Parwati, N. M. D., Sri, A. A. P., & Sari, N. P. R. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di komaneka resorts, komaneka bisma ubud. *Jurnal Kepariwisataan Dan Hospitalitas*, 5(1), 119-137.
- Rismayanti F, Mulia F, Komariah K. 2020. Peran promosi jabatan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 9(3):303-312.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15. New*
- Salampessy, M. R., Maryen, A., & Timisela, Y. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Salawati Motorindo Sorong. *Journal on Education*, 5(4), 12148-12157.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Susanto. A.B. et al. 2006. *Strategi organisasi. Cetakan Pertama*. Yogyakarta. Amara Books
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Waluyo, Minto. (2013). *Psikologi Industri*. Cetakan pertama. Jakarta. Penerbit Akademia Permata