

ANALISIS MOTIVASI DAN MASA KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Pada UD. Fajar Samudra Kabupaten Sumbawa)

Wahyu Haryadi^{1*}, Lisa Yopi²

¹²Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: wahyu.haryadi82@gmail.com

Article Info	Abstrak
Article History Submitted: 17 November 2024 Accepted: 28 Desember 2024 Published: 31 Desember 2024	<i>This study aims to analyze motivation and work period in improving work productivity of employees at UD. Fajar Samudra, Sumbawa District. The type of this study was associative research which aims to examine the effect of work motivation (X_1) and work period (X_2) on work productivity of employees at UD. Fajar Samudra, Sumbawa District (Y). The type of this study was associative research. The type of data used was quantitative data collected directly by researchers from research respondents using a research instrument in the form of a questionnaire. The respondents in this study were 40 employees of UD. Fajar Samudra, Sumbawa Regency, who were selected using saturated sampling techniques or census sampling. The data analysis tools using multiple linear regression analysis techniques, partial hypothesis testing (t-test), simultaneous hypothesis testing (F-test), and coefficient of determination testing (R^2). The results of this study showed that work motivation (X_1) and work period (X_2) had a positive and significant effect on work productivity of employees at UD. Fajar Samudra, Sumbawa District (Y), both partially and simultaneously. The percentage contribution of work motivation and work period in effecting work productivity of employees at UD. Fajar Samudra, Sumbawa District was 88.5%, while the remaining of 11.5% was effected by other variables not examined in this study, such as education level, skills, discipline, attitude, work ethic, salary, health, technology, management, and opportunities for achievement.</i>
Keywords Motivation; Working Periods; Employee Productivity.	

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan sebuah wadah yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama. Setiap perusahaan didirikan mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu perusahaan akan berjalan lancar dan dapat mencapai tujuannya secara optimal apabila didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki, maka akan semakin baik hasil yang dicapai, demikian pula sebaliknya. Kunci sukses sebuah perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan ketersediaan dana, faktor manusia merupakan faktor terpenting dikarenakan manusia adalah pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Oleh karena itu, untuk mencapai kesuksesan suatu perusahaan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut dengan sebaik-baiknya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan aset dan sumber daya yang terpenting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan (Salju dan Lukman, 2018).

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumberdaya manusia adalah produktivitas kerja. Produktivitas kerja secara sederhana dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dalam konteks ini, produktivitas mempunyai kaitan yang erat dengan efektif dan efisien serta kuantitas dan kualitas, artinya sejauh mana keterampilan seseorang dalam menggunakan sumber-sumber ekonomi secara efektif dan efisien, sehingga pekerjaan yang dihasilkan mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi, baik secara kuantitas maupun kualitas (Samrin, 2022).

Hadari Nawawi (dalam Anissa, *et al.*, 2023) menjelaskan bahwa konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik kepribadian yang muncul dalam bentuk sikap mental dan melibatkan keinginan dan upaya seseorang dalam upaya meningkatkan kualitas hidup. Sementara itu, dimensi organisasi menyangkut produktivitas dalam hal hubungan teknis antara input dan output. Oleh karena itu, dalam perspektif ini, pertumbuhan produktivitas tidak hanya dilihat dari segi kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari segi kualitas.

Produktivitas kerja karyawan memainkan peran kunci dalam kesuksesan perusahaan, perusahaan dapat menjadi besar apabila didukung oleh sumber daya manusia yang produktif. Apabila karyawan memiliki produktivitas yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga laju roda perusahaan akan semakin meningkat dan pada akhirnya dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, apabila karyawan bekerja tidak produktif, yang artinya tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah, maka akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan (Sugesti dan Gunawan, 2024).

Setiap perusahaan menghendaki agar setiap karyawannya dapat menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi, karena dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan tingkat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas kerja karyawan. Banyak faktor yang mempunyai peranan besar dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, diantaranya motivasi kerja dan masa kerja.

Motivasi merupakan faktor pendorong dalam melakukan suatu aktivitas dan memiliki hubungan yang sangat besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak atau dorongan para pegawai agar mau bekerja dan berusaha dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (dalam Zebua, *et al.*, 2022), motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Jadi motivasi dapat pula diartikan sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Besarnya kemauan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya, karena karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan determinasi yang memotivasi kerja karyawan, seperti jumlah gaji yang besar, sikap pimpinan yang baik, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja dan rekan kerja yang kondusif serta hal-hal lain dapat mendorong kinerja karyawan ke arah yang optimal dan memberikan hasil yang maksimal (Abbas, 2023).

Selain motivasi kerja, produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh masa kerja karyawan. Menurut Siagian (dalam Ramadhani, *et al.*, 2020), masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja. Dalam hal ini, masa kerja dapat dikaitkan dengan pengalaman yang didapatkan seseorang dari tempat kerjanya. Jika seorang telah bekerja dalam rentang waktu yang relatif panjang, maka kemampuan, kecakapan, dan keterampilannya dalam melaksanakan pekerjaan akan semakin baik sehingga akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja yang dihasilkan.

Menurut Ukkas (dalam Safira dan Nurdiawati, 2020), masa kerja atau pengalaman kerja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja yang akan dicapai. Semakin lama pekerja menekuni pekerjaannya, maka akan lebih terampil dan lebih cepat dalam menghasilkan suatu produk sehingga output yang dihasilkan lebih banyak. Hal ini dikarenakan dalam proses produksi diperlukan ketekunan dan juga keterampilan yang memadai. Pekerja yang memiliki masa kerja lebih lama memiliki kelebihan dalam mendeteksi, memahami dan mencari penyebab munculnya kesalahan dalam bekerja, sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam proses produksi.

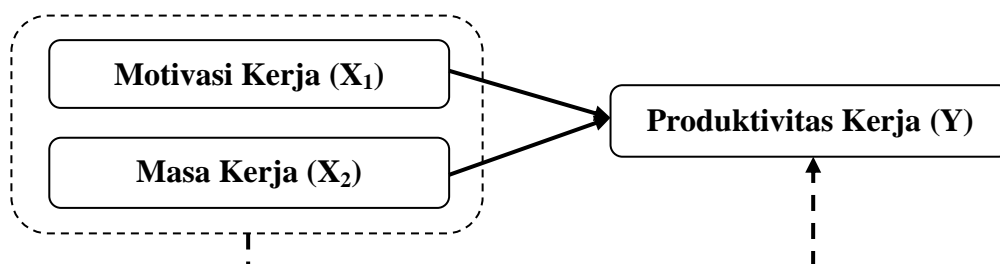
Penelitian ini dilakukan di perusahaan UD. Fajar Samudra Desa Jorok Kecamatan Uter Iwes Kabupaten Sumbawa. UD. Fajar Samudra merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan dan perdagangan beras. UD. Fajar Samudra menghasilkan beras konsumsi dengan merek dagang 196. Seiring meningkatnya pertumbuhan penduduk, permintaan terhadap beras konsumsi juga turut meningkat. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas produksi sangat diperlukan agar kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka menarik untuk diteliti bagaimana strategi yang dilakukan UD. Fajar Samudra dalam mendorong para karyawan agar dapat bekerja dengan produktif untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu, peneliti mengangkat judul tentang **Analisis Motivasi dan Masa Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada UD. Fajar Samudra Kabupaten Sumbawa)**.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sujarweni (2021), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Metode asosiatif dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Fajar Samudra Kabupaten Sumbawa. Hubungan antara variabel yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam kerangka konseptual berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif menurut Sugiyono (2021) adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*). Data kuantitatif dalam penelitian merupakan tanggapan responden yang diangkakan (*scoring*) dalam menjawab pertanyaan yang diberikan melalui kuesioner terkait objek penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber primer. Menurut Sugiyono (2021), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data secara langsung kepada pengumpul data tanpa melalui perantara. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber aslinya, yaitu karyawan UD. Fajar Samudra Kabupaten Sumbawa dengan menggunakan kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2019), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Berdasarkan pandangan tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Fajar Samudra Kabupaten Sumbawa yang berjumlah 40 orang.

Sedangkan sampel menurut Arikunto (2019) adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah keseluruhan populasi diambil menjadi sampel penelitian. Tetapi jika populasi lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi. Melihat jumlah populasi pada penelitian ini kurang dari 100 orang, sesuai dengan pandangan tersebut maka keseluruhan anggota dari populasi akan diambil menjadi sampel sehingga sampel yang akan dijadikan sebagai responden pada penelitian ini berjumlah 40 orang. Dengan demikian, penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah *census sampling* (Riduwan dan Akdon, 2020).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan secara langsung oleh peneliti dari sumber aslinya menggunakan instrumen berupa kuesioner. Menurut Kriyantono (2020), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian ini menggunakan skala likert (*likert rating scale*) sebagai alat untuk mengukur pernyataan yang tertera dalam kuesioner. Skala likert merupakan metode yang digunakan untuk sikap seseorang tentang suatu objek. Jawaban setiap instrument mempunyai ruang dari sangat positif sampai sangat negative dengan rentang nilai 1 sampai dengan 5. Item yang bernilai positif maka angka terbesar diletakan pada “sangat setuju”, sedangkan item yang bernilai negatif maka angka terbesar diletakan pada “sangat tidak setuju”.

Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan teknik analisis regresi linear berganda, yaitu metode analisis yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal yang melibatkan lebih dari satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Pada penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja (X_1) dan masa kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Fajar Samudra Kabupaten Sumbawa (Y). Selain itu, dilakukan

pula pengujian hipotesis parsial (uji t), uji hipotesis simultan (uji F), dan uji koefisien determinan (R^2). Dalam penelitian ini, data yang akan digunakan diolah menggunakan software *Statistical Package for The Social Science* (SPSS) untuk mempermudah peneliti dalam menganalisis dan menginterpretasikan hasil penelitian (Santoso, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan model regresi yang didasarkan pada hubungan linier yang melibatkan dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Ghozali, 2021). Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja (X_1) dan masa kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Fajar Samudra Kabupaten Sumbawa (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien regresi yang disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.208	1.362		.887	.381
Motivasi Kerja	.508	.126	.302	4.023	.000
Masa Kerja	.739	.078	.709	9.441	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output olah data SPSS, 2024.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan dalam tabel diatas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$\text{Produktivitas Kerja} = 1.208 + 0.508 (\text{Motivasi Kerja}) + 0.739 (\text{Masa Kerja}) + e$$

Model persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai constanta (a) sebesar 1.208 yang merupakan nilai tetap. Hal ini berarti bahwa apabila nilai variabel-variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja (X_1) dan masa kerja (X_2) tidak mengalami perubahan atau bernilai konstan nol (0), maka nilai konsisten produktivitas kerja karyawan pada UD. Fajar Samudra Kabupaten Sumbawa (Y) adalah sebesar 1.208.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) adalah sebesar 0.508 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah. Artinya, jika nilai variabel motivasi kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan pada UD. Fajar Samudra Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan meningkat sebesar 0.508. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu masa kerja (X_2) tidak mengalami perubahan atau bernilai konstan nol (0).
- Nilai koefisien regresi variabel masa kerja (X_2) adalah sebesar 0.739 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah. Artinya, jika nilai variabel masa kerja (X_2) mengalami kenaikan nilai sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja

karyawan pada UD. Fajar Samudra Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan meningkat sebesar 0.739. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu motivasi kerja (X_1) tidak mengalami perubahan atau bernilai konstan nol (0).

2. Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2021), uji hipotesis parsial (uji t) merupakan teknik pengujian yang bertujuan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji parsial atau uji t ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} serta dengan membandingkan nilai probabilitas (sig.) dengan taraf nyatanya. Variabel independen dikatakan berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai probabilitas (signifikansi) hasil perhitungan lebih kecil dari taraf nyata 0.05 (sig. < 0.05).

Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh secara parsial motivasi kerja (X_1) dan masa kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Fajar Samudra Kabupaten Sumbawa (Y). Hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.208	1.362		.887	.381
	Motivasi Kerja	.508	.126	.302	4.023	.000
	Masa Kerja	.739	.078	.709	9.441	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output olah data SPSS, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial (uji-t) tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 4.023, sedangkan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=40-3=37$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.026, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($4.023 > 2.026$). Adapun nilai probabilitas (sig.) yang dihasilkan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai taraf nyata 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Fajar Samudra Kabupaten Sumbawa.

b. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 9.441, sedangkan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=40-3=37$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.026, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($9.441 > 2.026$). Adapun nilai probabilitas (sig.) yang dihasilkan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai taraf nyata 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa masa kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Fajar Samudra Kabupaten Sumbawa.

3. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2021), uji hipotesis simultan atau uji F merupakan teknik pengujian yang bertujuan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji simultan atau uji F ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} serta dengan membandingkan nilai probabilitas (sig.) dengan taraf nyata. Variabel-variabel independen dikatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, jika nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan nilai probabilitas (signifikansi) hasil perhitungan lebih kecil dari taraf nyata 0.05 (sig. < 0.05).

Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh secara simultan motivasi kerja (X_1) dan masa kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Fajar Samudra Kabupaten Sumbawa (Y). Hasil pengujian hipotesis simultan (uji F) disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.702	2	92.851	151.353	.000 ^a
	Residual	22.698	37	.613		
	Total	208.400	39			
a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Motivasi Kerja						
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber: Output olah data SPSS, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan (uji F) yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai F_{hitung} adalah sebesar 151.353, sedangkan nilai F_{tabel} pada derajat kebebasan ($df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$) dan ($df_2 = n - k = 40 - 3 = 37$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.86, sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} ($151.353 > 2.86$). Adapun nilai probabilitas (signifikansi) hasil perhitungan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari taraf nyata 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja dan masa kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Fajar Samudra Kabupaten Sumbawa.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2021), uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) ditentukan dengan nilai *Adjusted R-Square*. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Pada penelitian ini, uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel-variabel motivasi kerja (X_1) dan masa kerja (X_2) dalam mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan pada UD. Fajar Samudra Kabupaten Sumbawa (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.891	.885	.78324
a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber: Output olah data SPSS, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan dalam kolom *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.885. Hal ini berarti bahwa persentase kontribusi motivasi kerja dan masa kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada UD. Fajar Samudra Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 88,5%, sedangkan sisanya sebesar 11,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi (Ravianto dalam Fitria dan Sary, 2023).

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas hasil kerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Hal itu dikarenakan orang yang bermotivasi tinggi akan berusaha sebaik mungkin untuk membuat pekerjaannya sesukses mungkin, untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Namun, sebaliknya, motivasi kerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan sehingga akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Fajar Samudra Kabupaten Sumbawa. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka produktivitas kerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Namun sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja karyawan, maka produktivitas kerja yang dihasilkan akan semakin menurun.

Adanya motivasi kerja yang tinggi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih baik sehingga dapat mendukung terealisasikannya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus menyadari akan pentingnya meningkatkan motivasi karyawan, sehingga kemampuan perusahaan dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan berhasil tidaknya pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Penelitian Sururin, *et al.* (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Singaraja Hotel. Produktivitas kerja atau prestasi kerja seseorang sangat tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka produktivitas kerja yang dihasilkan akan semakin meningkat, baik kualitas maupun kuantitas.

2. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Masa kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Hal itu dikarenakan semakin lama seorang karyawan bekerja dalam bidang dan lingkup tertentu, maka semakin banyak pengalaman yang didapatkannya. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka keterampilannya akan semakin baik sehingga tingkat produktivitas yang dihasilkan juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, orang yang baru mulai bekerja dan kurang berpengalaman biasanya memiliki keterampilan yang rendah sehingga produktivitas yang dihasilkan juga rendah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Fajar Samudra Kabupaten Sumbawa. Artinya, semakin lama masa kerja karyawan, maka produktivitas kerja yang dihasilkannya akan semakin tinggi. Namun sebaliknya, kurangnya masa kerja karyawan akan berakibat semakin rendahnya produktivitas kerja yang mampu dihasilkannya.

Salah satu faktor yang menentukan dalam meningkatkan produktivitas kerja, yaitu pengalaman kerja dari karyawan tersebut dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan. Untuk dapat memiliki pengalaman kerja yang luas, maka dibutuhkan masa kerja yang lebih lama. Dengan semakin berpengalaman seorang karyawan, maka kemampuan dan ketampilan kerjanya akan semakin baik sehingga dapat menghasilkan output yang lebih banyak dan pada akhirnya dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Supriyatna (2020) yang menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, lama masa kerja karyawan akan mempengaruhi tingkat produktivitas yang dihasilkannya, semakin lama masa kerja karyawan, berarti pengalaman kerjanya semakin banyak sehingga akan berakibat semakin tinggi produktivitas kerjanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Fajar Samudra Kabupaten Sumbawa.
2. Masa kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Fajar Samudra Kabupaten Sumbawa.
3. Motivasi kerja dan masa kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Fajar Samudra Kabupaten Sumbawa.
4. Persentase kontribusi motivasi kerja dan masa kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada UD. Fajar Samudra Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 88,5%, sedangkan sisanya sebesar 11,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis ingin memberikan beberapa saran untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Karyawan merupakan penggerak utama kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga semangat kerja karyawan agar produktivitas kerja yang dihasilkan meningkat. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan kebijakan pemberian *reward* dan *punishment*. Dengan adanya kebijakan pemberian *reward* dan *punishment*, para karyawan akan terpacu untuk meningkatkan produktivitas kerjanya agar memperoleh penghargaan dan menghindari sanksi. Dengan demikian, target dan sasaran yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai secara optimal.

2. Bagi Karyawan

Saat ini, persaingan dalam dunia kerja telah mencapai tingkat yang belum pernah terjadi dari masa-masa sebelumnya. Hal ini menuntut setiap individu agar memiliki kompetensi memadai yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Pendidikan, baik formal maupun informal seperti pelatihan memainkan peran yang krusial dalam menciptakan kemampuan kerja. Melalui pendidikan dan pelatihan, seseorang dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat bersaing di pasar tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S.A. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja. *Balanca: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1): 45-55.
- Anissa, I.F., Andani, D., & Komara, A.M. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Subang. *The World of Public Administration Journal (WPAJ)*, 5(2): 81-89.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fitria, H., & Sary, F.P. (2023). Optimisasi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Production di PT.X: Peran Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja Fisik. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi (JMSO)*, 4(3): 251-264.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (Ed. 10)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif dan Kualitatif: Disertai Contoh Praktis (Ed. 2, Cet. 8)*. Jakarta: Kencana.
- Ramadhani, I., Prasilowati, S.L., & Suyanto. (2020). Pengaruh Pelatihan, Upah dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas di PT. Super Steel Karawang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1): 13-24.
- Riduwan, & Akdon. (2020). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika (Cet. Ke-7)*. Bandung: Alfabeta
- Safira, R.A., & Nurdiawati, E. (2020). Hubungan Antara Keluhan Kelelahan Subjektif, Umur dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Pekerja. *Faletehan Health Journal*, 7(2): 113-118.

- Salju, & Lukman, M. (2018). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen*, 4(2): 1-7.
- Samrin. (2022). Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Tingkat Upah Pada Pengolahan Industri Kopra (Studi Kasus di Desa Rumba-Rumba Kabupaten Konawe Selatan). *JIDE: Journal Of International Development Economics*, 1(1): 1-17.
- Santoso, S. (2020). *Panduan Lengkap SPSS 26*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sugesti, M., & Gunawan, A. (2024). Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan pada Perusahaan. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(2): 60-67.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2021) *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supriyatna, Y. (2020). Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Makmur Rotokemindo. *Jurnal Manajemen*, 10(1): 47-60.
- Sururin, A., Heryanda, K.K. & Atidira, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1): 11-20.
- Zebua, E.S.A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4): 1417-1435.