**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN, YOGYAKARTA**

**Erixon Bastanta Samosir1, Nur Fachmi Budi Setiawan2**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

erixonsamosir@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerjapada karyawan PT PRIMISSIMA MEDARI. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerjapada karyawan PT PRIMISSIMA MEDARI.Subjek dalam penelitian ini berjumlah 40 orang yang memiliki karakteristik pekerja berumur 18-35 tahun. Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,510 dengan p = 0,000 (p < 0,01). Hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,397 variabel motivasi kerja menunjukkan kontribusi 39,7% terhadap produktivitas kerja dan dan sisanya 77,5% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis

**Kata kunci** : Motivasi kerja, Produktivitas kerja

***Abstract***

 This study aims to determine the relationship between work motivation and work productivity of the employees of PT PRIMISSIMA MEDARI. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between work motivation and work productivity of the employees of PT PRIMISSIMA MEDARI. The subjects in this study amounted to 40 people who have the characteristics of workers aged 18-35 years. The research data was collected using the Work Motivation Scale and Work Productivity. The data analysis technique used was Karl Pearson's product moment correlation. Based on the results of data analysis, the correlation coefficient (R) was 0.510 with p = 0.000 (p <0.01). These results indicate that there is a significant positive relationship between work motivation and work productivity. The acceptance of the hypothesis in this study shows the coefficient of determination (R2) of 0.397 work motivation variable shows a contribution of 39.7% to work productivity and the remaining 77.5% is influenced by other factors, namely work motivation, job satisfaction, stress levels, physical conditions of work, compensation system, and economic aspects

***Keywords*** *: work motivation, work productivity*

**PENDAHULUAN**

PT. Primissima adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri tekstil yang terletak di Jl. Magelang KM 15 Medari Sleman Yogyakarta. Perusahaan ini didirikan pada 22 Juni 1979 yang diresmikan oleh Notaris R Soerojo Wongsowidjoyo SH. Jakarta nomor 31. PT Primissima ini bergerak dalam bidang pemintalan, pertenunan, serta pembuatan kain yang berbahan baku dasar dari benang-benang, dalam proses pembuatan kain tersebut terdiri dari beberapa bagian tahapan dimana bahan baku dasar berupa benang yang kemudian akan diolah dan ditenun sehingga menghasilkan pakaian. PT Primissima merupakan perusahaan patungan (joint venture) antara pengusaha swasta nasional yang tergabung dalam GKBI (Gabungan Koperasi Batik Indonesia) dengan pemerintah Republik Indonesia dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan bahan baku batik halus yang berupa kain primissima (mori). Perusahaan ini juga mempekerjakan karyawan yang cukup banyak sehingga dapat menunjang pengoperasikan pemintalan benang serta penenunan kain. Karyawan pada bagian produksi ini bertanggung jawab atas segala urusan pembuatan kain yang akan dibuat, dan adapun tugas dari karyawan produksi adalah melaksanakan proses produksi sesuai dengan prosedur berdasarkan target kualitas perusahaan yang telah ditetapkan, mengoperasikan mesin, mengolah dan mengontrol proses produksi, selain itu juga karyawan juga melaksanakan dan mengatur serta mengontrol dari bahan dasar benang ke bahan yang telah menjadi kain.

Pada bagian produksi lebih cenderung bekerja dengan secara fisik (tenaga), pikiran yang harus selalu konsentrasi, dan tekanan-tekanan yang lainnya agar dapat mencapai target sehingga memungkinkan karyawan merasakan keletihan atau kelelahan fisik dan psikologis yang lebih dibandingkan karyawan yang bekerja dibagian kantor. Selain kecenderungan bekerja secara fisik karyawan bagian produksi harus berjalan 24 jam dengan pembagian waktu seperti yang sudah ditetapkan. Menurut Novitasari, Jayanti, dan Ekawati (2015) menyatakan bahwa karyawan bagian produksi memiliki aktivitas yang tinggi, serta shift kerja yang cukup padat sehingga memungkinkan karyawan bagian produksi mudah merasakan kelelahan dan beban kerja yang dapat membahayakan psikologisnya seperti halnya stres kerja, rendahnya keterikatan pada pekerjaannya, dan sebagainya.

Namun pada tahun awal tahun 2018 PT PRIMISSIMA pernah tercatat mengalami penurunan produksi sebesar 77.690 yard, hal ini dikarenakan mesin pada bagian produksi sering mengalami breakdown terhitung dari mei hingga januari 2019 pada mesin shuttleloom tercatat mengalami breakdown machine sebanyak 207 kali yang menyebabkan produktivitas kerja pada perusahaan tersebut menurun.

Pada umumnya setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan produktivitas kerja untuk menunjukkan bahwa perusahaan tersebut berkembang. Dalam hubungannya dengan usaha peningkatan produktivitas suatu perusahaan, salah satu langkah yang dapat ditempuh adalah meningkatkan atau memperbaiki situasi lapangan pekerjaan. Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap salah satu HRD PT Primissima, peneliti melihat bahwa produktivitas kerja karyawan di PT Primisssima masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan ketika berangkat kerja masih ada yang terlambat, dan terdapat juga beberapa karyawan yang menggunakan jam istirahat yang berlebihan, tetapi hal tersebut berbeda dengan para karyawan yang berada di bagian kantor. Selanjutnya dari hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 13 Mei 2019 terhadap 15 karyawan PT Primissima dengan pertanyaan-pertanyaan yang mengacu pada aspek-aspek produktivitas kerja. Data yang di peroleh adalah 13 dari 15 karyawan mengatakan bahwa mereka merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga membuat mereka merasa kurang nyaman dan kurang semangat dalam bekerja. Dan 12 dari 15 karyawan merasakan bahwa waktu bekerja terasa lebih lama ketika mereka masuk shift malam ke pagi hari apalagi ketika badan tidak dalam kondisi yang baik atau fit dan kurangnya jam istirahat saat bekerja, selain itu dari penjelasan karyawan tersebut ketika jam istirahat ada beberapa rekan kerjanya yang melebihi batas waktu istirahat (istirahat hanya 1 jam). Kemudian 12 dari 15 karyawan mengatakan bahwa karyawan tidak merasa bangga dalam pekerjaan yang dijalani dan merasa bosan sewaktu dalam bekerja. Selanjutnya menurut pernyataan dari ketua regu karyawan tersebut terdapat beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja ketika terjadi pergantian shift, dari data hasil observasi yang dilakukan, beberapa karyawan yang masuk pagi seharusnya jam 06.00 WIB sudah ada masuk ke ruang kerja tetapi ada juga beberapa dari karyawan tersebut yang datang terlambat sekitar 5 menit.

Menurut Umar (2009) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output)* dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Dalam proses menaikkan produktivitas, para manajer, teknisi dan karyawan semua harus memproduksi lebih banyak keluaran (nilai rupiah, unit produksi dan unit jasa) dari setiap unit masukan. Mereka harus memproduksi lebih banyak keluaran dari setiap jam tenaga kerja yang digunakan, dari setiap rupiah imvestasi modal, dari setiap unit energi yang dikonsumsi dalam produksi sehingga produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produksi. Di dalam produktivitas kerja terdapat beberapa aspek menurut Jackson (2014) yaitu (1) *Skill* atau Keterampilan, adalah kemampuan dan penguasaan teknis mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. (2) *Abilities* atau kemampuan, terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. (3) *Attitude* atau Sangat erat hubungan antara kebiasaan dan perilaku. (4) Dengan demikian perilaku manusia atau *behaviors* juga ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektive atau sebaliknya.

Menurut Martoyo (2000) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan antara lain: motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, aspek-aspek ekonomis, dan prilaku-prilaku lainnya. Selanjutnya menurut Nitisemito (1999),tanda-tanda perubahan motivasi kerja adalah sebagai berikut: 1.Turun / rendahnya tingkat produktivitas dari para karyawan. 2.Tingkat absensi yang naik / tinggi. 3.Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi (labor turn over). 4.Tuntutan yang seringkali terjadi. 5. Kegelisahan kerja yang terjadi pada diri. 6.Pemogokan. Dan dari hasil yang didapat dari wawancara bahwa faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja ialah semangat dalam bekerja pada karyawan bermasalah atau rendah, dilihat dari perilaku karyawan yang sering terlambat masuk kerja, dan ada juga karyawan yang merasa bosan pada pekerjaannya dan ingin mencari pekerjaan yang baru.

Menurut George dan Jones (2005) mengatakan motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Munandar (2001) terdapat beberapa aspek pada motivasi kerja yaitu adanya kedisiplinan dari karyawan, Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, Kepercayaan Diri, Daya tahan terhadap tekanan, Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Menurut Dessler (1997) Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah. Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.Variabel-variabel bebas motivasi kerja yang meliputi fisiologi, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja dari pada kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil perkalian atau fungsi dari motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan organisasi.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Skala adalah bagian pernyataan yang disusun untuk mengungkapkan atribut tertentu melalui respon terhadap pernyataan tersebut (Azwar, 2016). Skala yang akan digunakan di dalam penelitian ini dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* merupakan metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Terdapat dua skala yang akan digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel-variabel penelitian tersebut, yaitu skala Produktivitas Kerja dan skala Motivasi Kerja. Aitem-aitem dalam skala ini menggunakan pilihan jawaban secara skala interval dan disajikan dalam bentuk pernyataan-pernyataan.

Terdapat dua skala yang digunakan yaitu Skala Produktivitas Kerja dan Skala Motivasi Kerja. Skala Produktivitas Kerja terdiri dari 20 aitem pernyataan dan Motivasi Kerja terdiri dari 25 aitem pernyataan. Skala Produktivitas Kerja dan Skala Motivasi Kerja terdiri dari aitem-aitem pernyataan yang bersifat *favourable*. Pernyataan *favourable* digunakan apabila isinya telah menggambarkan keberpihakan atau menunjukkan kesesuaian dengan deskripsi keperilakuan pada indikatornya artinya mendukung langsung atribut yang hendak diukur (Azwar, 2016).

Adapun pilihan jawaban pernyataan dari setiap aitem adalah Setuju (S), Sangat Setuju (SS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk pernyataan ini skor yang akan diberikan adalah skor 4 untuk jawaban Sangat Setuju (SS), skor 3 untuk jawaban Setuju (S), skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS), dan skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Penggunaan 4 bagian jawaban tersebut bertujuan agar subjek berpendapat dan tidak bersikap netral (Azwar, 2016). Peneliti membuat aitem skala berdasarkan aspek dan indikator dari masing- masing variabel. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini dilakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dari variabel produktivitas kerja diperoleh KS-Z = 0.114 dengan p = 0.200 dan variabel motivasi kerja diperoleh KS-Z 0.208 dengan p = 0.000. Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel produktivitas kerja pada karyawan terdistribusi secara normal dan variabel motivasi kerja pada karyawan terdistribusi memiliki data yang tidak normal.

Menurut Hadi (2016), bahwa normal atau tidaknya data dalam penelitian tidak berpengaruh kepada hasil akhir. Data yang banyaknya lebih dari 30 (N > 30), sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal (Imran, 2017). Oleh karena itu, variabel produktivitas kerja dan variabel motivasi kerja tetap digunakan untuk selanjutnya dilakukan uji linearitas dan uji hipotesis karena jumlah subjek dalam penelitian ini berjumlah N = 40 (N > 30).

Hasil uji linieritas diperoleh F = 14,341 dan p = 0.001 berarti hubungan produktivitas kerja dengan motivasi kerja merupakan hubungan yang linier. Berdasarkan hasil analisis *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi r = 0.510 dengan p = 0.000 (p < 0,05) yang berarti ada korelasi positif antara variabel produktivitas kerja dengan variabel motivasi kerja, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0.397 yang artinya sumbangan variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja sebesar 39,7%.

**Tabel 1
Kategorisasi Skor Skala Produktivtas Kerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Presentase |
| Tinggi | X > (µ + 1σ) | X >45 | 9 | 22,5% |
| Sedang | μ - 1σ ≤ X <μ + 1σ | 30≤ X ≤45 | 31 | 77,5% |
| Rendah | X < (µ - 1σ) | X <30 | 0 | 0% |
|  |  | Total | 40 | 100% |

**Tabel 2
Kategorisasi Skor SkalaMotivasi Kerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Presentase |
| Tinggi | X > (µ + 1σ) | X >66 | 14 | 35% |
|  Sedang | μ - 1σ ≤ X <μ + 1σ | 44≤ X ≤66 | 26 | 65% |
|  Rendah | X < (µ - 1σ) | X <44 | 0 | 0% |
|  |  | Total | 40 | 100% |

Hasil kategorisasi pada produktivitas kerja yaitu kategori tinggi sebesar 22,5% (9 subjek), kategori sedang 77,5% (31 subjek), dan kategori rendah 0% (0 subjek). Dan pada skala kepuasan konsumen diperoleh hasil yaitu kategori tinggi sebesar 35% (14 subjek), kategori sedang 65% (26 subjek), dan kategori rendah 0% (0 subjek).

George dan Jones (2005) mengatakan motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Winardi ( dalam setiyati, 2014) memaparkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto, 2010) juga menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Pada aspek keterampilan *(skill)* menurut Menurut Jackson (2014) ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Ketrampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pegawai-pegawai yang bersifat teknis. Ketrampilan merupakan variabel yang bersifat utama dalam membentuk produktivitas. Dengan kata lain, jika seorang pegawai memiliki ketrampilan yang baik maka akan semakin produktif.

Pada aspek kemampuan (*abilities)* menurut Jackson (2014) terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula, maka seseorang dapat melaksanakan aktivitas dengan tanpa ada permasalahan teknis. Menurut Simamora (2006), karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi memiliki kemampuan dan kemauan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan,sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas. Dengan demikian apabila seseorang memiliki kemampuan dan kemauan yang tinggi, maka dapat meningkatkan produksi suatu barang tersebut melalui kemampuan yang dimiliki.

Pada aspek *atttitude* menurut Jackson (2014) merupakan evaluasi atau reaksi perasaan. sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluatif-baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan-terhadap obyek, individu, atau peristiwa (Robbins, 2008:92). Sikap merupakan kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Sikap merupakan bagian dari saling menghormati sehingga dalam produktivitas dari perusahaan mampu meningkatkan kualitas secara optimal. Jika setiap karyawan memiliki nilai yang baik di dalam bekerja, maka motivasi kerja juga akan semakin meningkat. Wibowo (2012) juga menyatakan bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi serta para karyawan diharapkan mampu memiliki komunikasi dengan baik sehingga visi misi sebuah perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Selanjutnya pada aspek perilaku *(behaviors)* menurut Jackson (2014) Perilaku adalah operasionalisasi dan aktualisasi sikap seseorang atau suatu kelompok dalam atau terhadap suatu (situasi dan kondisi) lingkungan (masyarakat, alam, teknologi, atau organisasi) (Ndraha, 1997:33). Perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif dan lebih bagus. Hasibuan (2012) mengatakan bahwa dengan adanya motivasi kerja diharapkan setiap karyawan dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dengan kondisi tersebut, maka produktivitas kerja dapat dipastikan dapat terwujud dan dapat meningkatkan hasil produksi.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan di PT PRIMISSIMA MEDARI, Yogyakarta. Hal tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,510 dan p = 0,000 (p < 0,01) yang berarti terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan prdouktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi produktivitas kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja pada karyawan, maka akan semakin rendah pula produktivitasnya. Sedangkan hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di PT PRIMISSSIMA memliki motivasi kerja yang baik dengan presentase subjek sebesar 65% dan produktivitas kerja yang cenderung tinggi dengan presentase subjek sebesar 77,5%. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0,397 dimana koefisien dterminasi (R2) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki kontribusi 39,7% terhadap produktivitas kerja dan sisanya 60,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi dan aspek-aspek ekonomis.

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini, yaitu Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan baru bagi para karyawan PT PRIMISSIMA agar dapat meningkatkan produktivitas kerjadengan cara meningkatkan persepsi yang positif terhadap organisasi dan persepsi yang positif terhadap karakteristik pekerjaan selama menjadi karyawan sehingga kinerja karyawan pun akan semakin baik.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih menggali teori dan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu seperti faktor kepuasaan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis. Karena penelitian tentang produktivitas kerjamasih cukup kurang terutama pada faktor-faktor diatas. Selain itu peneliti selanjutnya di harapkan untuk mengikuti langsung proses penyebaran skala karena dalam penelitian ini skala di sebarkan dengan bantuan pihak perusahaan, sehingga waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan penyebaran skala berlangsung lama. Peneliti selanjutnya juga diharapkan melakukan proses wawancara secara langsung.

**DAFTAR PUSTAKA**

Azwar, S. (2017). *Penyusunan skala psikologi (Edisi 2).* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2016). *Reliabilitas dan validitas (Edisi 4).* Yogyakarta : Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2016). *Metode penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.

Dessler, 2013,Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources,Jilid 2,Prenhalindo, Jakarta.

George, J.M. & Jones, G.R. (2005). Understanding And Managing organizational behavior (4th ed.). New Jersey: Upper Saddle River Whetten, D.A., and Cameron, K.S. (2011). Developing management skills (8th ed.). New Jersey: Upper Saddle Rive.

Hadi, S. (2017). *Metodologi riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi Ketujuh*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan. M, SP. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara: Jakarta.

J Winardi, Motivasi & Pemotivasian Dalam Manajemen ( Jakarta: PT Raja GrafindoPersada, 2001),hlm. 33

Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Miftahun dan Sugiyanto. (2010). Pengaruh dukungan social dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. Jurnal psikologi volume 37, No. 1, 94 –109.

Munandar. A. S, 2008. Psikologi Industri dan Organisasi.Jakarta: UI-Press.

Nitisemito, A. (1996). Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Ghalia Indonesia.

Novitasari, M., Jayanti, S., dan Ekawati. 2015. Perbedaan Kelelahan dan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Shift I, II dan III Bagian Produksi Pabrik Minuman PT. X Semarang. Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal), Vol. 3, No. 1, hlm. 385-394.

Robbins, P, 2008, perilaku organisasi, jilid 1, alih bahasa, Hadiyana Pujaatmaja, Jakarta, Prenhallindo.

Steers, R.M. and Porter, L. W. (2003). Motivation and Work Behavior. New York: Mc Graw-Hill Book Company.

Sugiyono. 2012. Statistika untuk Penelitian. CV Alfabeta. Bandung.

Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Di PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.