

# Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada X Creative Hub Bandung

## *The Effect of Work Motivation on Employee Work Productivity at X Creative Hub Bandung*

Izhatama Yudika Putra<sup>1</sup>, Ida Nurida<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, izhaptra@student.telkomuniversity.ac.id

<sup>2</sup>Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, nurida@telkomuniversity.ac.id

### **Abstract**

*X Creative Hub is a creative industry business unit engaged in Entertainment and Agency that wants to continue to increase the productivity of its employees by setting company performance targets. Human resources are the most important aspect in achieving the level of productivity by looking at the motivation of each employee. Therefore, this study was conducted to determine how much influence work motivation has on employee productivity. Using quantitative and descriptive research methods. The sample in this study were all employees of X Creative Hub Bandung as many as 16 respondents. The sampling technique in this study is probability sampling using the analytical method, namely simple linear regression analysis. Data processing in this study using SPSS ver.25 software for windows. The results of hypothesis testing show that work motivation has an effect on employee productivity with a significance value of 0.000 while the contribution of the influence of work motivation on employee work productivity is 75.69%. The conclusion of this study is that work motivation and employee productivity at X Creative Hub are in good category, and Work Motivation has a significant effect on Employee Productivity X Creative Hub with a contribution of 75.69% influence.*

*Keywords: Employee Work Productivity, Work Motivation*

---

### **Abstrak**

X Creative Hub adalah sebuah unit usaha industri kreatif yang bergerak di bidang *Entertainment* dan *Agency* yang ingin terus meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan ditetapkannya target kinerja perusahaan. Sumber daya manusia adalah aspek terpenting dalam pencapaian tingkat produktivitas dengan melihat motivasi dari setiap karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Menggunakan metode penelitian kuantitatif dan deskriptif. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan X Creative Hub Bandung sebanyak 16 responden. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan menggunakan metode analisis yaitu analisis regresi linear sederhana. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS ver.25 for windows. hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 sedangkan kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 75,69% Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan pada X Creative Hub masuk dalam kategori baik, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan X Creative Hub dengan kontribusi pengaruh sebesar 75,69%

*Kata Kunci: Produktivitas Kerja Karyawan, Motivasi Kerja*

---

## I. PENDAHULUAN

Dalam upaya pencapaian visi perusahaan selain diperlukannya sumber daya manusia yang berkompeten, juga diperlukan juga produktivitas kerja yang sering diartikan sebagai sikap yang senantiasa memiliki pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari kinerja sebelumnya dan hasil yang diraih harus lebih banyak dan bermutu. Hal ini sama dengan yang dikemukakan oleh Husein dalam Fitriana & Lilianti (2020) bahwa

produktivitas adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik. Untuk terus dapat mengembangkan produktivitas kerja dalam perusahaan perlu dilakukan penilaian kerja dan motivasi kepada karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sama dengan yang dikemukakan oleh Wijaya dan Sari (2020) dalam penelitiannya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja oleh karena itu pihak perusahaan harus mengetahui bagaimana pencapaian kinerja dalam perusahaan. Dalam pencapaian kinerja perusahaan, setiap pegawai secara individu memiliki peran yang sangat penting. Sama halnya dengan X Creative Hub Bandung yang saat ini mengembangkan perusahaannya dibidang industri kreatif memiliki terget pencapaian kinerja yang dijadikan tolak ukur capaian produktivitas kerja perusahaan. Namun, selama 3 bulan terakhir menunjukkan adanya peningkatan jumlah *turnover* karyawan dengan keterangan mengundurkan diri. Hal ini menunjukkan bahwa X Creative Hub memiliki motivasi karyawan yang kurang baik karena *turnover* yang mengalami peningkatan. Menurut Gerungan (2016:140) motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian motivasi kepada karyawan tanpa adanya paksaan demi tercapainya tujuan dalam suatu organisasi secara efisien dan ekonomis. Selain itu, fenomena lain yang terjadi didalam perusahaan adalah bahwa perusahaan belum menerapkan sistem absensi bagi karyawannya. Hal tersebut menyebabkan kurangnya rasa tanggung jawab sehingga sangat mempengaruhi untuk memiliki motivasi dalam diri masing-masing untuk perusahaan. Berdasarkan Fenomena diatas menunjukkan bahwa berdasarkan fakta lapangan, baik motivasi maupun produktivitas kerja karyawan pada X Creative Hub Bandung belum sesuai target, yaitu skor ideal perusahaan. Kondisi tersebut melatar belakangi penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada X Creative Hub Bandung**”.

## II. TINJAUAN LITERATUR

### 2.1 Produktivitas Kerja Karyawan

Sedarmayanti (2016:57) berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah bagaimana bentuk usaha untuk menghasilkan dan meningkatkan hasil yang berupa barang dan jasa setinggi mungkin agar suatu perusahaan dapat mencapai visi dan misinya dengan dimanfaatkan sumber daya dalam suatu lingkungan secara lebih efisien.

### 2.2 Motivasi Kerja

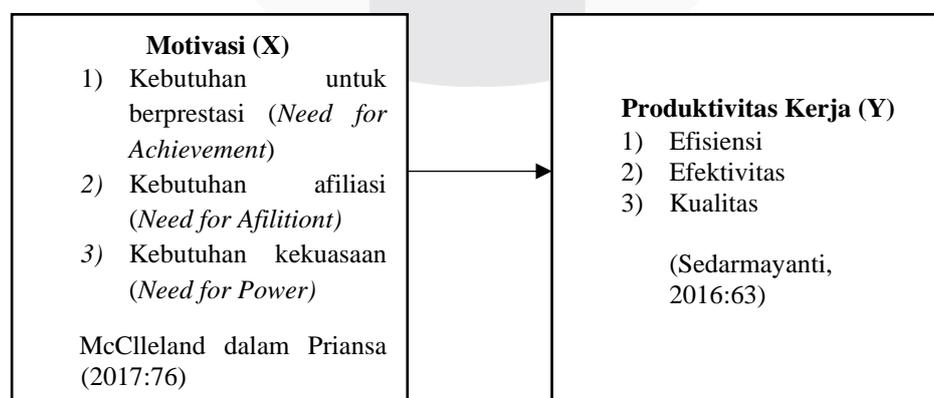
Priansa (2017:69) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai proses yang menunjukkan adanya identitas dalam individu, arah dan ketekunan agar tercapainya tujuan.

### 2.3 Hubungan Antar Variabel

Nirman dalam Wijaya dan Sari (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah sebuah usaha dan kemauan keras suatu individu yang mengarahkan untuk mendapatkan pencapaian hasil tertentu. Maka setiap individu memerlukan bentuk motivasi dari dalam diri untuk dapat menciptakan produktivitas dalam kerja yang akan berdampak bagi perusahaan.

Hasibuan (2018) berpendapat bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan produktivitas karyawan dalam bekerja. Motivasi adalah alasan untuk dapat mendukung perilaku manusia agar mau bekerja lebih giat dan mencapai hasil yang optimal. Motivasi menunjukkan kondisi yang dapat menggerakkan karyawan agar melaksanakan pekerjaannya. Dengan mengetahui motif dan munculnya motivasi, maka akan mudah Menyusun strategi agar produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

### 2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Olahan Penulis, 2022

### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian kuantitatif, dengan deskriptif dan kausal. Digunakan dalam penelitian ini, data primer berupa kuesioner dan data sekunder diambil sebagai sumber data penelitian.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian skripsi ini adalah 16 orang karyawan pada X Creative Hub Bandung. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Maka banyaknya jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 16 orang karyawan X Creative Hub Bandung.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Hasil uji validitas, memiliki nilai kolerasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,639 > 0,497$ ) sehingga semua pernyataan valid dan layak digunakan di uji dalam analisis regresi linear sederhana.

##### b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha untuk Produktivitas Kerja Karyawan yaitu 0,940, nilai Motivasi Kerja yaitu 0,903. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner dalam penelitian reliabel karena nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$ .

#### 4.2 Teknik Analisis

##### a. Analisis Deskriptif

##### 1) Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

No	Dimensi	Skor Total	Rata-rata
1	Efisiensi	235	73,4%
2	Efektivitas	302	75,5%
3	Kualitas	247	77,1%
<b>Total</b>		<b>784</b>	<b>75,5%</b>

Sumber : Olahan Penulis, 2022

Dari hasil yang diperoleh layaknya yang telah terjabarkan pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa nilai yang didapatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 75,5%. Dari perolehan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja yang dimiliki karyawan pada X Creative Hub Bandung yang terdiri dari efisiensi, efektivitas dan kualitas masuk kedalam kategori baik. Maka, X Creative Hub memiliki karyawan yang mampu bekerja secara efisien, efektif dan memiliki kualitas yang baik.

##### 2) Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Mengenai Variabel Motivasi Kerja

No	Dimensi	Skor Total	Rata-rata
1	Kebutuhan Berprestasi	135	84,3%
2	Kebutuhan Afiliasi	252	70%
3	Kebutuhan Kekuasaan	115	71,8%
<b>Total</b>		<b>502</b>	<b>75,36%</b>

Sumber : Olahan Penulis,2022

Dari hasil yang diperoleh layaknya yang telah terjabarkan pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai yang didapatkan Motivasi Kerja (X) sebesar 75,36%. Dari perolehan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan pada X Creative Hub Bandung yang terdiri dari kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan masuk kedalam kategori baik. Maka, X Creative Hub memiliki karyawan yang mampu bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan.

### 4.3 Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.608	7.092		.368	.019
	MotivasiKerja	.475	.224	.870	6.587	.000

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 25 (2022)

Bedasarkan hasil output diatas, diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,608 + 0,475 X$$

Persamaan regresi linear sederhana dapat diartikan sebagai berikut

- Konstanta (a) = 2,608. Artinya, jika Motivasi nilainya adalah 0, maka Produktivitas nilainya 2,608
- Nilai Koefisien Regresi variabel Motivasi Kerja (X) meningkat sebesar 1% maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,475. Karena nilai koefisien regresi bernilai (+) maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y)

### 4.4 Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Tabel 4. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.608	7.092		.368	.019
	MotivasiKerja	.475	.224	.870	6.587	.000

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 25 (2022)

Hasil pengujian hipotesis (Uji t) menunjukkan bahwa nilai thitung yang telah diperoleh dari variabel (X) yaitu Motivasi Kerja adalah sebesar 6,587 lebih besar dari nilai t tabel yang telah ditentukan dalam penelitian yaitu 1,770. Nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  membuktikan bahwa terdapat pengaruh dari variabel X (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja Pegawai). Nilai standar error yang digunakan yaitu 5% hasil penelitian menunjukkan angka signifikansi = 0,00 < daripada standar error yang digunakan. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh dari variabel X (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja Pegawai) sangat signifikan.

### 4.5 Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 <sup>a</sup>	.756	.739	5.49996

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 25 (2022)

Besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dibuktikan dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,870)^2 \times 100\% \\ &= 75,69\% \end{aligned}$$

Bedasarkan pada hasil perhitungan uji koefisien determinasi, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 75,69%. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh dengan nilai sebesar 75,69% terhadap Produktivitas Kerja. Sementara sisanya sebesar 24,31% mendapatkan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

Bedasarkan hasil penelitian Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa:

### 5.1 Kesimpulan

- a. Produktivitas Kerja mendapatkan skor total sebesar 75,5% dan berada pada kategori baik hal ini menunjukkan bahwa efisiensi, efektivitas dan kualitas pada karyawan X Creative Hub Bandung secara keseluruhan baik.
- b. Motivasi Kerja mendapatkan skor total sebesar 75,36% dan berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan pada karyawan X Creative Hub Bandung secara keseluruhan baik
- c. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $6,587 > 1,770$ ). Nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  membuktikan bahwa terdapat pengaruh dari variabel X (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja Pegawai).
- d. Pada variabel Motivasi Kerja (X) terdapat dimensi Kebutuhan Kekuasaan (Need for Power) dengan item pernyataan yang memiliki skor terendah adalah saya merasa perlu untuk mencapai kekuasaan ditempat saya bekerja. Hal ini menandakan bahwa kurangnya rasa ingin memiliki kekuasaan terhadap suatu pekerjaan.
- e. Variabel produktivitas kerja karyawan memiliki nilai sebesar 0,475 dan berada pada kategori baik ingin ditingkatkan menjadi kategori sangat baik.

### 5.2 Saran

- a. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya
  - 1) Melakukan penelitian pada perusahaan yang bergerak pada bidang industri sejenis ataupun tidak sejenis dengan menggunakan responden yang lebih banyak dan metode yang berbeda
  - 2) Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seperti lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, pelatihan dan lain-lain. Saran ini memiliki tujuan agar peneliti mendapatkan hasil yang lebih variatif dan teori baru yang bersangkutan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian
- b. Saran Bagi Perusahaan
  - 1) Pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) terdapat dimensi kualitas dengan item pernyataan yang memiliki skor terendah adalah saya sangat terbuka menerima pendapat dari atasan ataupun rekan kerja disarankan agar karyawan untuk dapat menerima pendapat yang baik dari siapapun agar dapat saling memberikan pengaruh positif sehingga akan berpengaruh juga terhadap kualitas setiap individu yang ada didalam perusahaan.
  - 2) Pada variabel Motivasi Kerja (X) terdapat dimensi Kebutuhan Kekuasaan (Need for Power) dengan item pernyataan yang memiliki skor terendah adalah saya merasa perlu untuk mencapai kekuasaan ditempat saya bekerja. Disarankan karyawan memiliki motivasi untuk dapat memiliki pencapaian dengan adanya kedudukan yang baik di tempat bekerja.

## REFERENSI

- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hussein, U. (2001). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka.
- Priansa , D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2016). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabeta Bandung.
- Wijaya, E., & Sari, P. P. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang. *Creative Research Management Journal*.

