

Pengaruh Kualitas SDM dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kerta Rajasa Raya

Muhammad Hilmi Putra¹, Sri Umiyati², Setya Prihatiningtyas³

^{1,2,3}Universitas Hang Tuah

Email: sri.umiyati@hangtuah.ac.id

Abstract

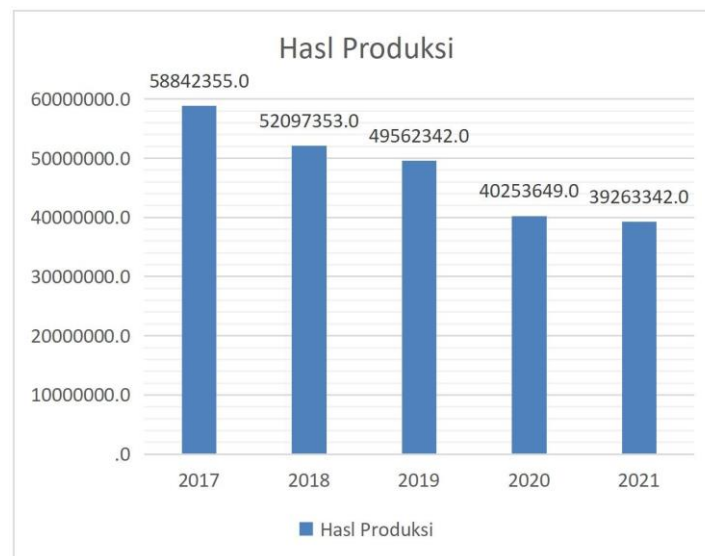
This study aims to determine and examine the effect of HR quality (X_1) and Motivation (X_2) on Employee Productivity (Y) in the production division of PT. Kerta Rajasa Raya by using the type of research asositif using quantitative method by using a casual relationship approach. The total population of the study was 190 with a total sample of 66 production employees using multiple linear regression analysis techniques. The results of the analysis of this study prove partially (t test) the variable HR Quality (X_1) by obtaining a significant value of $0.005 < 0.05$ and tcount (-2.889) $> ttable$ (1.999) which has a negative effect or opposite direction and is significant, while the variable Motivation (X_2) by obtaining a significant value of $0.001 < 0.05$ and tcount (3.540) $> ttable$ (1.999) which is a positive or unidirectional and significant effect. And simultaneously (Test F) by obtaining a significant value of $0.000 < 0.05$ while the value of Fcount 10.102 $> Ftable$ 2.751 means that it has an effect and is significant on Employee Productivity.

Keyword: HR Quality, Employee Motivation; Productivity.

1. PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai target yang hendak dicapai tersebut dengan mengefisienkan sumber daya yang dimiliki dengan begitu sumber daya yang mempunyai peran paling penting adalah manusia. Dalam menghadapi era perdagangan bebas dan persaingan antar perusahaan semakin meningkat, sehingga diperlukan SDM yang memiliki pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman yang dapat memenuhi global tersebut. Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai target yang hendak dicapai tersebut dengan mengefisienkan sumber daya yang dimiliki dengan begitu sumber daya yang mempunyai peran paling penting adalah manusia. Dalam menghadapi era perdagangan bebas dan persaingan antar perusahaan semakin meningkat, sehingga diperlukan SDM yang memiliki pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman yang dapat memenuhi global tersebut. PT. Kerta Rajasa Raya suatu industri yang bergerak dalam bidang perajutan plastik untuk menjadi sebuah karung plastik yang terkemuka didunia sebagai produsen global di industri karung plastik internasional. Yang didirikan pada tanggal 28 September 1981 dan memulai produksi secara komersial pada pertengahan tahun 1982. Dari observasi pada PT. Kerta Rajasa Raya yang telah dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan fenomena bahwa telah mengalami penurunan pada target produksi. Sebuah perusahaan tentu hal seperti ini akan dihindari karena jika tidak, maka

dampaknya akan berpengaruh pada perusahaan PT. Kerta Rajasa Raya. Bagi sebuah perusahaan tidak tercapainya target produksi tentu menjadi sebuah masalah yang harus diselesaikan. Dalam mengatasi masalah tersebut, usaha yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan meningkatkan Produktivitas sumber daya manusianya (karyawan). Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dapat Dimulai dengan memperhatikan faktor internal pada sumber daya manusianya. Peneliti telah melakukan observasi pada bulan april 2022 yang dilakukan peneliti bahwa mengetahui hasil produksi tahun 2017 sampai tahun 2021 atau realisasi jumlah produk yang dihasilkan oleh kerja karyawan mengalami penurunan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Hasil Produksi PT. Kerta Rajasa Raya

Sumber : data hasil produksi PT. Kerta Rajasa Raya pada tahun 2017-2021

PT. Kerta Rajasa Raya menyampaikan bahwa hasil produksi tahun 2017-2021 mengalami penurunan disebabkan karena beberapa karyawan masih kurang mahir dalam penggunaan alat *Circular Loom* yang menunjukkan bahwa karyawan masih memiliki Kualitas SDM yang rendah dalam menjalankan tugasnya di sisi lain kurangnya evaluasi dari *supervisor* dalam mengawasi ketersediaan bahan baku Dan memonitoring tindakan karyawan untuk memastikan apakah sudah sesuai dengan menjalankan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa kurang memberikan motivasi dengan arahan dalam pekerjaan karyawan hal tersebut menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas, sejalan dengan teori Menurut Dale Timple dalam Mangkunegara, (2010:70) Faktor internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Seperti, produktivitas seseorang baik disebabkan karena mempunyai motivasi tinggi dan seseorang memiliki kualitas diri yang baik, sedangkan seseorang mempunyai produktivitas jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kualitas yang rendah dan orang tersebut tidak memiliki motivasi atau upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya dan didukung oleh penelitian terdahulu Ina Zuliyanti (2009), Ami Pratiwi (2010), Mochammad Ulinnuha (2016) dan Riska Eka

Damayanti (2019) dengan hasil penelitian adalah Kualitas SDM dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Perusahaan dalam kondisi persaingan yang memiliki produk yang berkualitas, akan dapat memungkinkan perusahaan untuk memenangkan persaingan. Salah satunya yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan meningkatkan Kualitas SDM yang dimiliki. Tidak adanya sumber daya manusia yang berkualitas dapat dipastikan kegiatan yang berjalan didalam sebuah organisasi pasti akan terhambat. Dengan adanya Kualitas SDM yang baik tentu perusahaan akan lebih mudah untuk melakukan beberapa hal seperti, penempatan posisi yang sesuai maupun perbaikan kinerja dan Produktivitas Kerja. Kualitas SDM merupakan suatu faktor yang dapat dikatakan sangat penting dan salah satu kunci untuk perkembangan dalam mencapai tujuan perusahaan (Musleh, 2023). Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Matindas (2002:94) mengemukakan bahwa “Kualitas SDM adalah kesanggupan tiap-tiap karyawan baik di dalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya”.

Adapun menurut Pasolong (2013:5) mengemukakan bahwa “Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi”. Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ulinnuha (2016) yang menjelaskan bahwa variabel Kualitas SDM (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi pada PT. Segara Timber di Samarinda. Selain Kualitas SDM untuk meningkatkan produktivitas kerja juga diperlukan adanya Motivasi agar dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam arti memuaskan berarti memberi semangat untuk karyawan untuk bekerja dengan baik. Motivasi dapat dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Faktor yang penting adalah tenaga kerja yang dapat dikatakan sempurna apabila tidak didukung oleh SDM yang berkualitas dan Motivasi sebagai pendorong SDM, maka perusahaan akan tidak mampu berjalan dengan baik. pada umumnya faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut, Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Bayu Fadillah, et all (2013:5) “Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mochammad Ulinnuha (2016) yang menjelaskan bahwa variabel Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Segara Timber di Samarinda. Penelitian lain dari Ni Putu Pradhita Laksmiari, (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan target perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2001 : 57) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Adapun menurut Sutrisno (2009 : 105) produktivitas secara

umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang - barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Hasibuan (2005) menyebutkan bahwa produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat serta tenaga kerja. Produktivitas dapat diukur dengan membagi keluaran dengan masukan. Upaya dalam mengoptimalkan produktivitas kerja di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tersebut. Suatu perusahaan perlu didukung dengan perusahaan yang kondusif dan sesuai guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Musleh, Subianto, & Prasita, 2023).

Peningkatan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah kualitas SDM. Selain itu faktor yang tidak kalah penting lainnya adalah motivasi untuk para karyawan. Hal ini juga didukung oleh teori menurut Mochammad Ulinnuha (2016) dengan hasil penelitian ini bahwa menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan motivasi memberikan pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawannya. Dan didukung dari peneliti Pratiwi (2010) bahwa produktivitas kerja akan sangat berpengaruh kualitas SDM dan motivasi akan menaikkan target yang dicapai.

2. KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2019:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Pasolong (2013:5) mengemukakan bahwa “Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi”. Menurut Matutina (2001:205) sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2009:53), dalam mengukur kualitas sumber daya manusia ada beberapa aspek dasar yang harus diketahui yaitu kemampuan fisik dan kemampuan non fisik. Menurut Matutina (2001:205) Kualitas SDM yaitu: 1) Pengetahuan/pendidikan; 2) Ketrampilan; 3) pengalaman.

Motivasi

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) “Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor yang mempengaruhi motivasi secara individual dan organisasional menurut Faustino Cardoso Gomes, (2003:180) : faktor-faktor yang sifatnya individual : 1) kebutuhan; 2) Tujuan; 3) Sikap; 4) Kemampuan.

Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal organisasi meliputi: 1) Gaji; 2) Pengawasan; 3) Pujian; 4) Pekerjaan itu sendiri.

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Simamora (2004:110) produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal. Menurut Pujiwati (2015 : 27) Faktor - faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain : 1) Pengetahuan; 2) Ketrampilan; 3) Kemampuan; 4) Perilaku. Menurut Simamora (2004:612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas Kerja meliputi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Musleh, Subianto, Tamrin, et al., 2023).

Hipotesis

Berdasarkan urain-urain tersebut maka penulis menyajikan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga Kualitas SDM berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Kerta Rajasa Raya.

H2 : Diduga Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Kerta Rajasa Raya.

H3 : Diduga Kualitas SDM berpengaruh negatif dan Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Kerta Rajasa Raya.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah jenis penelitian asosiatif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan hubungan kausal, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih menurut Sugiyono (2013: 57). Lokasi penelitian dilakukan di PT. Kerta Rajasa Raya Office Jl. Raya Tropodo No.1, Kepuh, Tropodo, Kec. Waru, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61256. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang bekerja pada PT. Kerta Rajasa Raya sebanyak 190 orang dan dalam menentukan besarnya jumlah sampel yang akan diteliti, peneliti menggunakan metode Slovin ditemukan sebanyak 66 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan beberapa metode, yaitu observasi, dokumen dan kuesioner. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25.0.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas SDM, Motivasi dan produktivitas Kerja Karyawan

Variabel Kualitas SDM	Rhitung	rtabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X _{1.1}	0,434	0,244	0,000	Valid
X _{1.2}	0,677	0,244	0,000	Valid

X _{1.3}	0,618	0,244	0,000	Valid
X _{1.4}	0,542	0,244	0,000	Valid
X _{1.5}	0,559	0,244	0,000	Valid
X _{1.6}	0,734	0,244	0,000	Valid
Variabel Motivasi	rhitung	rtabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X _{2.1}	0,549	0,244	0,000	Valid
X _{2.2}	0,638	0,244	0,000	Valid
X _{2.3}	0,518	0,244	0,000	Valid
X _{2.4}	0,641	0,244	0,000	Valid
X _{2.5}	0,684	0,244	0,000	Valid
X _{2.6}	0,589	0,244	0,000	Valid
X _{2.7}	0,504	0,244	0,000	Valid
X _{2.8}	0,625	0,244	0,000	Valid
Variabel Produktivitas Kerja Karyawan	rhitung	rtabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Y ₁	0,573	0,244	0,003	Valid
Y ₂	0,680	0,244	0,000	Valid
Y ₃	0,496	0,244	0,000	Valid
Y ₄	0,417	0,244	0,001	Valid
Y ₅	0,403	0,244	0,000	Valid
Y ₆	0,523	0,244	0,000	Valid
Y ₇	0,525	0,244	0,000	Valid
Y ₈	0,459	0,244	0,000	Valid
Y ₉	0,445	0,244	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat hasil uji validitas variable Kualitas SDM, Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan dapat dilihat bahwa dinyatakan valid, hal tersebut menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari keseluruhan angket dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Kualitas SDM, Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Perbandingan	Keterangan
Kualitas SDM	.643	.600	Reliabilitas
Motivasi	.738	.600	Reliabilitas
Produktivitas Kerja Karyawan	.626	.600	Reliabilitas

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2. diatas menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel Kualitas SDM, Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa hasil nilai alpha lebih dari .600 sehingga kuesioner dari variabel tersebut reliabel atau layak sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

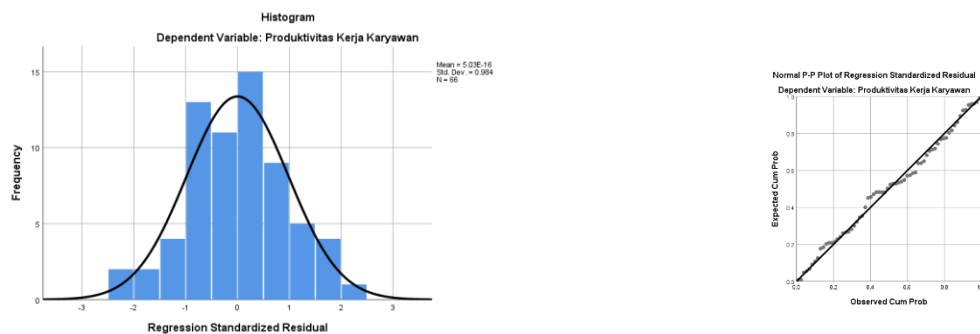
Uji Normalitas Data

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06313506
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.043
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji kolmogorov smirnov dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan variabel X_1, X_2 dan Y yaitu memperoleh nilai signifikan 0,200 lebih besar dari 0,05 maka data variabel X_1, X_2 dan Y tersebut berdistribusi dengan normal.



Gambar 2. Grafik Histogram dan Grafik Normalitas Probability

Dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola yang melenceng ke kanan yang artinya data berdistribusi normal, sedangkan pada gambar p-plots terlihat titik yang mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

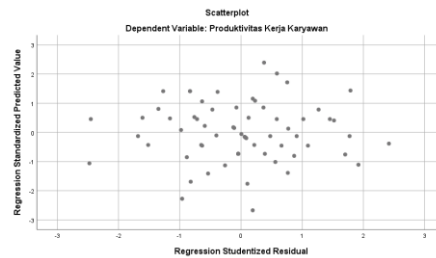
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.013	4.571		5.909	.000		
	Kualitas SDM	-.425	.147	-.317	-2.889	.005	.999	1.001
	Motivasi	.395	.112	.388	3.540	.001	.999	1.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2022

Diatas dengan memperoleh nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel yaitu variabel Kualitas SDM (X_1) 1.001 dan variabel Motivasi (X_2) 1.001. sehingga dapat disimpulkan data pada penelitian tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat dinyatakan bahwa model tidak mengalami multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan gambar 1.2 grafik Scatterplot dapat disimpulkan bahwa titik terdapat menyebar secara acak serta tersebar baik atas maupun ke bawah angka 0 pada sumbu y. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.013	4.571		5.909	.000
	Kualitas SDM	-.425	.147	-.317	-2.889	.005
	Motivasi	.395	.112	.388	3.540	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil uji Analisis Regresi Linier Berganda diatas dapat disimpulkan hasil output tersebut memperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

$$Y = 27,013 - 0,425 X_1 + 0,395 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah

A. Koefisien konstanta : 27,013

Nilai konstanta (a) memberikan nilai positif yang dimana tanda positif menunjukkan arti pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen. Hal ini dapat disimpulkan jika variabel Kualitas SDM (X_1) dan Motivasi (X_2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan.

B. Nilai Koefisien Regresi Variabel Kualitas SDM (X_1) : - 0,425

Nilai tersebut dapat disimpulkan menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara Kualitas SDM dan Produktivitas Kerja Karyawan. Jika variabel Kualitas SDM mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel Produktivitas Kerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,425 dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

C. Nilai Koefisien Regresi Variabel Motivasi (X_2) : 0,395

Nilai tersebut dapat disimpulkan nilai pengaruh positif yang artinya searah antara variabel independen dan dependen. Hal tersebut menunjukkan motivasi mengalami kenaikan 1% maka produktivitas kerja karyawan akan naik 0,395 dengan asumsi independen lainnya dianggap konstan.

Uji t

Tabel 6 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.013	4.571		5.909	.000
	Kualitas SDM	-.425	.147	-.317	-2.889	.005
	Motivasi	.395	.112	.388	3.540	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil uji t dapat disimpulkan variabel Kualitas SDM (X_1) memperoleh nilai signifikan 0,005 < alpha 0,05 maka berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sedangkan variabel Motivasi (X_2) memperoleh nilai signifikan 0,001 < alpha 0,05 maka secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.182	2	55.091	10.102	.000 ^b
	Residual	343.576	63	5.454		
	Total	453.758	65			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kualitas SDM						

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil uji simultan (Uji F) dapat disimpulkan menunjukkan bahwa hasil uji F memperoleh nilai sig. F-hitung $0,000 < \alpha 0,05$

Uji Hipotesis Secara Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493 ^a	.243	.219	2.335
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kualitas SDM				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan				

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil uji koefisien determinasi dapat disimpulkan memperoleh nilai R^2 sebesar 0,243 = 24,3% yang artinya variabel Kualitas SDM (X_1) dan Motivasi (X_2) memiliki korelasi lemah. Hal tersebut memperlihatkan variabel (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh 24,3% terhadap produktivitas kerja karyawan, kemudian sisanya sebesar 75,7% disebabkan oleh pengaruh dari variabel independen lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil data klasifikasi jenis kelamin kebanyakan laki - laki dikarenakan di PT. Kerta Rajasa Raya menggunakan alat berat sehingga sangat membutuhkan tenaga yang kuat dan terbilang berat maka dari itu karyawan bagian produksi tersebut berusia rata-rata 25-35 tahun dengan masa kerja rata rata 6-11 tahun dengan di lengkapi pendidikan rata rata SMA/SMK yang dikategorikan mampu dalam dunia perindustrian. Sedangkan hasil secara parsial (Uji t) variabel Kualitas SDM (X_1) berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan pembuktian dari hasil uji thitung -2,889

> ttabel 1,999. dapat di simpulkan dari variabel Kualitas SDM (X_1) berpengaruh negatif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Sedangkan hasil uji secara parsial variabel Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan hasil uji thitung 3,540 > ttabel 1,999 dapat disimpulkan dari variabel Motivasi (X_2) mempunyai hubungan yang searah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Ina Zuliyanti, (2009), Ami Pratiwi (2010), Mochammad Ulinnuha (2016), Riska Eka Damayanti, (2019) dan Ni Putu Pradhita Laksmiari, (2019) menjelaskan secara parsial variabel Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil secara simultan (Uji F) dapat diketahui bahwa variabel yang terdiri Kualitas SDM (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi pada PT. Kerta Rajasa Raya (Y). Dengan pembuktian dari hasil uji F signifikan F-hitung 0,000 < alpha 0,05 dan Fhitung 10,102 > Ftabel 751 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap dependen secara simultan. hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Ina Zuliyanti, (2009), Ami Pratiwi (2010), Mochammad Ulinnuha (2016) dan Riska

Eka Damayanti, (2019) menjelaskan bahwa kedua variabel Kualitas SDM (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Djitoe Tobacco Surakarta (Y). Sedangkan hasil uji Regresi Linear Berganda memperoleh nilai konstanta sebesar 27,013 yang artinya berpengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi variabel Kualitas SDM (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 24,3% kemudian sisanya sebesar 75,7% dapat dijelaskan bahwa menunjukkan korelasi lemah menurut Ghozali (2016) 0 s.d. 0,49. yang artinya 75,7% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini telah menyimpulkan:

- 1) Variabel Kualitas SDM (X_1) secara parsial (Uji t) memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Kerta Rajasa Raya.
- 2) Variabel Motivasi (X_2) secara parsial (Uji t) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Kerta Rajasa Raya.
- 3) Variabel Kualitas SDM (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan (F) berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT, Kerta Rajasa Raya.

Saran

Dari hasil penelitian dapat dikemukakan saran dari penulis sebagai berikut:

- 1) Untuk PT. Kerta Rajasa Raya, hendaknya selalu memperbaiki Kualitas SDM yang dimiliki dengan cara melakukan seleksi baik pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman dan selain itu perlu diadakan pembinaan dan pelatihan yang cukup

lam agar guna meningkatkan ketrampilan dan profesional karena semua akan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

- 2) Diharapkan perusahaan dapat melakukan briefing dan pengarahan sebelum karyawan bekerja merupakan langkah yang tepat untuk memberikan motivasi bagi karyawannya dan pelibatan karyawan didalam pengambilan keputusan juga merupakan hal penting guna memotivasi karyawan.
- 3) Untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas wilayah penelitian tetang pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi pada PT. Kerta Rajasa Raya.

6. DAFTAR PUSTAKA

- A.Nur Achsanuddin UA, Yuni Kartika Amran (2016). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2).
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*.
- Ashar, L. Saleh, A. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Peternakan Ayam Potong Pada Kemitraan Pt. Mitra Gemuk Bersama (Mgb) Di Kabupaten Jember. *Jurnal ISEI Jember*. 5.(3). 1-18. Jember: Universitas Jember
- Aulia, S. A. (2016). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada PT. Inti Sukses Garmino, Semarang) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)*.
- Bahri, S. Fatimah, dan Anita. 2017. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Perkebunan Nusantara 1 Cot Girek). In *Seminar Nasional Teknik Industri (SNTI2017)*. Lhokseumawe-Aceh (pp. 13-14).
- Dawam Rahardjo.(2010). *Intelektual, Intelegasi, dan Perilaku Politik dan Bangsa*. Bandung: Mizan
- Ekaningsih. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Presepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Satuan Polisi Pamomg Praja Kota Surakarta)*. *Jurnal Sociocientia Kopertis Wilayah XI Kalimantan* .Vol. 4 No 1. Februari 2012.
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu, TBK Cibubur* *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 21(2).
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, A. S. (2020). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka*. *Jurispol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha*

- Hasibuan (2005). menyebutkan bahwa produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.
- Hasibuan, S.P.M. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.
- Henry Simamora. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. STIYKPN. Yogyakarta.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di Desa Patemon Kecamatan Seririt. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54-63.
- Manalu, E. D., Damanik, D. M. B., & Darmanto, D. (2020). Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Inovasi Kesehatan Masyarakat*, 1(2), 8-15.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Matindas. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia, Lewat Konsep Ambisi, Kenyataan dan Usaha. Jakarta: Edisi II, Grafiti..
- Matutina, (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Jakarta : Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Mayandari, F. D. (2014). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia). Medan), 3(1), 85-92.
- Musleh, M. (2023). Tata Kelola Wisata Pulau Gili Iyang : Perspektif Community Based Tourism. *Journal of Contemporary Public Administration*, 3(1), 42-50. <https://doi.org/10.22225/jcpa.3.1.6853.42-50>
- Musleh, M., Subianto, A., & Prasita, V. D. (2023). Stakeholder Interaction in the Development of Oxygen Ecotourism on Gili Iyang Island, Indonesia. *Journal of Government Civil Society*, 7(2), 297-323. <https://doi.org/10.31000/jgcs.v7i2.8251>
- Musleh, M., Subianto, A., Tamrin, M. H., & Bustami, M. R. (2023). The Role of Institutional Design and Enabling Environmental : Collaborative Governance of a Pilgrimage Tourism , Indonesia. *Journal of Local Government Issues (LOGOS)*, 6(1), 75-90. <https://doi.org/10.22219/logos.v6i1.22218>
- Nasron, N., & Bodroastuti, T. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (studi pada karyawan bagian produksi PT Mazuvo Indo). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), 103261.
- Pasolong, Harbani. (2012). Metode Penelitian Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Pasolong, Harbani. (2013). Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Podungge, M. R. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo. *Skripsi*, 1(931412143).
- Pramono, T. S. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 580-589.
- Pratama, A. R., & Andriani, D. R. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pemetik teh di PTPN XII (Persero) Kebun Wonosari. *Habitat*, 26(1), 1-9.
- Pratiwi, A. (2010). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Djitoe Tobacco Surakarta (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Putra, C. A. N. (2017). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan First One Jersey Factory di Jember (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Jember).
- Riska, E. D. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan PT. Ikhsantex Bandung) (Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung).
- Sardiman. (2007). Motivasi. 73. [eprints.uny.ac.id/8624/3/bab 2 - 08108244124](http://eprints.uny.ac.id/8624/3/bab2-08108244124)
- Sedarmayanti. (2001). Produktivitas Kerja Karyawan. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora. H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. STIE YKPN STIYKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung. Cv. ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Supriyanto, S., & Bodroastuti, (2012).T. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Nusantara Building Industries). Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis, 1(1), 102884.
- Sutrisno, Edi. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Syafitri, T. J., & Chairael, L. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja Dan Kualitas Sdm Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang). Jurnal Benefita, 4(3), 570-586.
- Ulinnuha, M. (2016). Analisis Faktor Internal yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Segara Timber di Samarinda. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 4(2), 506-520.
- Umi Narimawati. (2008). Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Medi.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Edisi 5. Surabaya: Rajawali Pers.
- Zuliyanti, I. (2009). Pengaruh Motivasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hamudha Prima Media Di Kartasura (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).