



Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan terhadap Produktivitas Perusahaan PT. BSA Gresik

Kusnul Yatimah^{1*}, Is Fadhillah²

kusnulym@gmail.com^{1*}, isfadhillah@gmail.com²

^{1,2}Program Studi Manajemen

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT

Received: 03 07 2024. Revised: 30 07 2024. Accepted: 06 08 2024.

Abstract : Human resources have an important role in a company so that the company can increase its productivity. Human resource management is influenced by many factors that will affect employee performance. One of the factors that affects employee performance is work motivation. The purpose of this study is to examine the effect of work motivation and employee performance on company productivity at PT. BSA Gresik. This research method uses a quantitative method. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 67 respondents obtained based on the number of samples using the slovin formula. Data analysis was carried out using a partial hypothesis test (t-test). The results of this study indicate that work motivation has a significant effect on company productivity at PT. BSA Gresik. Where the work motivation variable (X1) obtained a calculated t value $(7.102) > t$ table (1.667) and a significant value of $0.00 < \text{probability value of } 0.05$. Employee performance has a significant effect on company productivity at PT. BSA Gresik. Where the performance variable (X2) obtained a calculated t value of $(3.391) > t$ table (1.667) and a significant value of $0.01 < \text{probability value of } 0.05$.

Keywords : Work Motivation, Employee Performance, Company Productivity.

Abstrak : Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan agar perusahaan dapat meningkatkan produktivitas perusahaannya. Manajemen sumber daya manusia dipengaruhi oleh banyak faktor yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Tujuan dari adanya penelitian ini adalah untuk meneliti mengenai pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan terhadap produktivitas perusahaan di PT. BSA Gresik. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 67 responden yang didapat berdasarkan jumlah sampel menggunakan rumus slovin. Analisis data dilakukan menggunakan uji hipotesis parsial (Uji t). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas perusahaan di PT. BSA Gresik. Dimana variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai t hitung $(7,102) > t$ tabel $(1,667)$ dan nilai signifikan $0,00 < \text{nilai probabilitas } 0,05$. Kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas perusahaan di PT. BSA Gresik. Dimana variabel kinerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar $(3,391) > t$ tabel $(1,667)$ dan nilai signifikan $0,01 < \text{nilai probabilitas } 0,05$.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Produktivitas Perusahaan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian cukup penting dalam mencapai tujuan perusahaan besar maupun kecil. Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan faktor mutlak yang diperlukan dalam perusahaan, karena merekalah yang menjadi penggerak seluruh aktivitas organisasi (Sudianto & Mulyadi, 2019). Diperlukan suatu sumber daya manusia yang berkompeten dan kompetitif bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya di dunia kerja. Oleh karena itu, sumber daya manusia penting untuk dikelola. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan agar mencapai produktivitas perusahaan (Dessler, 2015). Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat menata kemampuan dan kebutuhan penempatan suatu kompetensi yang dimiliki.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Darmawan & Mardikaningsih, 2021). Menurut (Mangkunegara, 2015) kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kunci utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memprioritaskan motivasi kerja mereka. Motivasi kerja akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya di lingkungan kerja (Adrian, 2022). Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu atas balas jasa karyawan dari perusahaan dengan nilai tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan tersebut (Pudjiati, 2014). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah jaminan finansial.

Jaminan finansial bisa berupa pemberian gaji yang sesuai bagi karyawan. Gaji adalah salah satu jenis imbalan yang diterima oleh karyawan (Moenir & Yuliyanto, 2017). Gaji juga merupakan salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan perusahaan, sebab seorang karyawan dalam bekerja pasti akan mengharapkan suatu imbalan atas jasa, kinerja, biaya, dan jerih payah yang telah dikorbankannya. Gaji dapat mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan

yang bersangkutan bersama keluarganya. Oleh karena itu, pemberian gaji yang diterima oleh karyawan dapat memberikan dorongan atau motivasi untuk bekerja keras, dan motivasi untuk hidup. Menurut undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dikutip oleh (Kasmir, 2022) menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Bisa diartikan bahwa perusahaan wajib untuk membayar gaji sebagai penghasilan atas balas jasanya, serta gaji yang dibayar haruslah memenuhi kelayakan hidup minimal yang harus dipenuhi.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup yang layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan Bupati (Pamungkas, 2016). Dengan adanya motivasi kerja yang tepat, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga terjadi peningkatan produksi dan tercapainya target produksi. PT. BSA Gresik mengalami penurunan produksi dalam tiga tahun terakhir. Hal tersebut berlangsung setelah dihilangkannya beberapa motivasi kerja dan tidak adanya kenaikan gaji selama tiga tahun tersebut. Dari uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia di PT. BSAS dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan PT. BSA Gresik.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang berkaitan dengan masalah yang diteliti (Sumantri & Permana, 2017). Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan dua variabel atau lebih (Adrian, 2022). Terdapat dua jenis variabel pada penelitian kuantitatif ini yaitu variabel bebas (independen) yang meliputi motivasi kerja (X1) dan kinerja karyawan (X2) dan variabel terikat (dependen) yaitu produktivitas perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. BSA Gresik yang berjumlah 200. Sampel data dalam penelitian ini diambil dengan metode pengambilan *Proportionate Stratified Random Sampling* (Sugiyono, 2017). Sedangkan sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan pendapat Slovin sehingga mendapat sampel sebanyak 67 responden.

Pada penelitian kuantitatif pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara wawancara, dokumentasi, angket (kuesioner), dan observasi (Arikunto, 2019). Menurut (Sugiyono, 2015), statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara

menggambarkan atau mendeskripsikan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini uji deskriptif digunakan untuk memberikan informasi tentang karakter atau ciri variabel-variabel penelitian yang utama. Teknik Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda. Analisis data yang digunakan dengan bantuan program aplikasi *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Menurut Sugiyono (2017) dalam menguji hipotesa dalam penelitian ini digunakan analisis regresi melalui uji R² dan uji t. Koefisien determinasi (R²) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R²) antara 0 (nol) dan 1 (satu).

Koefisien determinasi (R²) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi (R²) dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut: 1) Secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, jika t hitung > t tabel atau probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan (Sig < 0,05). 2) Secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, jika t hitung < t tabel atau probabilitas lebih besar dari tingkat signifikan (Sig > 0,05).

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. BSA Gresik merupakan salah satu perusahaan kayu berkelanjutan. Perusahaan ini memproduksi kayu lapis komersial, *blockboard*, kayu lapis dekoratif (kayu lapis Oak, dan kayu lapis Jati) dan melamin dengan penekanan pada kualitas dan keberlanjutan yang tinggi. PT. BSA Gresik menggunakan log perkebunan yang berasal dari hutan kemasyarakatan dan hutan tanaman sebagai komponen produk utamanya. Perusahaan ini berusaha menjadi pemimpin dalam produksi kayu lestari. PT. BSA Gresik berkomitmen untuk terus membangun nilai jangka panjang bagi pelanggannya, meningkatkan kesejahteraan karyawan perusahaan, dan selalu memberikan kembali kepada masyarakat setempat. Didirikan pada tahun 1989, PT. BSA Gresik memulai sebagai produsen furnitur *high-end custom* untuk pasar Jepang dan Amerika. Pada

tahun 2004 PT. BSA Gresik memulai produksi kayu lapis dan panel kayu dekoratif hingga saat ini. PT. BSA Gresik berlokasi di JL. Raya Bringkang KM. 01 No.8, Desa Bringkang, Kecamatan Menganti, Kabupaten Gresik 61174. Lokasi PT. BSA Gresik cukup strategis karena berada di jalan kabupaten sehingga memudahkan mobilitas perusahaan. Pasokan bahan baku atau kayu log albasia, jabon dan meranti sebagian besar berasal dari Kalimantan.

Penjualan terbesar perusahaan berasal dari ekspor barang hasil produksi perusahaan, sehingga lokasi perusahaan termasuk faktor yang cukup penting dalam mempengaruhi jalannya keberlangsungan perusahaan. Dalam perkembangannya PT. BSA Gresik banyak mengalami berbagai tantangan dalam menembus persaingan perdagangan internasional. Salah satunya adalah dikarenakan adanya pandemi covid-19. Selain hal itu juga dikarenakan adanya persaingan yang ketat antar negara yang meliputi harga, bahan baku dan juga menyangkut masalah kualitas. PT. BSA Gresik berupaya agar dapat mengolah produksi dengan baik sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas seperti yang diharapkan. Oleh sebab itu, perusahaan ini berusaha untuk terus mewujudkan kesuksesannya dan terus membangun nilai jangka panjang bagi semua pemangku kepentingan perusahaan.

Saat ini PT. BSA Gresik mempekerjakan sekitar 200 staf dan karyawan produksi. Jumlah tersebut mengalami penurunan yang cukup signifikan dibanding tahun-tahun sebelumnya. Pasar ekspor PT. BSA Gresik saat ini meliputi Timur Tengah, Korea Selatan, Singapura, dan Malaysia, Australia hingga Amerika. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner yang terdiri dari 22 butir pertanyaan, Adapun pengisian kuesioner penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *online* melalui *Google Form*. Jumlah responden penelitian sebanyak 67 orang Karyawan PT. BSA Gresik. Kuesioner penelitian berisi deskripsi responden dan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, bagian/divisi. PT. BSA Gresik memiliki karyawan pria dan wanita, sehingga dalam pengambilan sampel ini dipilih sampel dengan jenis kelamin pria dan wanita supaya dapat mengukur responden yang sesuai dan dapat mewakili populasi.

Berdasar data dapat memberikan gambaran bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia 18 – 30 tahun sebanyak 23 orang (34%), responden berusia 31 – 40 tahun sebanyak 33 orang (49%), dan yang berusia 41 – 50 sebanyak 9 orang (13%), sedangkan responden yang berusia 51 – 60 sebanyak 2 orang (3%). Dari uraian di atas dapat dikatakan mayoritas karyawan PT. BSA Gresik berusia 18 sampai 40 tahun. Dalam sebuah perusahaan, divisi adalah suatu kelompok atau satuan di dalam suatu organisasi. Dalam penelitian ini peneliti membagi menjadi

dua bagian yaitu divisi administrasi dan produksi. Berikut ini merupakan hasil dari pengumpulan data dari penyebaran kuesioner berdasarkan bagian/divisi. Berdasarkan data dapat diketahui bahwa responden dari divisi staf administrasi sebanyak 19 orang (28%) dan responden dari divisi produksi sebanyak 48 orang (72%). Dari paparan di atas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan produksi.

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai dengan alat ukur yang diinginkan. Penelitian ini menggunakan alat kuesioner dengan pengujian validitas menggunakan program SPSS. Untuk mengetahui validitas setiap item pernyataan dalam penelitian ini dapat dilihat apabila r hitung $>$ r tabel. Uji validitas kuesioner untuk variabel motivasi kerja (X1) dalam penelitian ini dilakukan kepada 67 orang responden dengan df sebanyak 67 responden dan r tabel sebesar 0,237. nilai r hitung menunjukkan bahwa dari 8 butir pertanyaan variabel motivasi kerja (X1) dinyatakan valid, karena memenuhi syarat r hitung $>$ r tabel yaitu 0,237, sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap item pertanyaan layak digunakan dalam penelitian. Semua butir pertanyaan variabel kinerja karyawan (X2) memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, yaitu 0,237. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa 8 butir pertanyaan variabel kinerja karyawan (X2) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variabel penelitian. Berdasarkan data, nilai r hitung menunjukkan bahwa dari 6 butir pertanyaan variabel produktivitas perusahaan (Y) dinyatakan valid, karena memenuhi syarat r hitung $>$ r tabel yaitu 0,237, sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap item pertanyaan layak digunakan dalam pengukuran variabel penelitian.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut sebagai berikut.

Tabel 1. Uji Reabilitas Motivasi Kerja (X1)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.793	.778	8

Berdasarkan pada tabel 1, maka dapat dinyatakan bahwa 8 butir item untuk variabel motivasi kerja (X1) tersebut adalah reliabel karena *Alpha Cronbach's* $>$ r tabel, dimana 0,793 $>$ 0,6.

Tabel 2. Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (X2)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.852	.855	8

Tabel 2. menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kinerja Karyawan (X2) $0,852 > 0,6$ yang artinya pertanyaan yang terdapat dalam variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Uji Reabilitas Produktivitas perusahaan (Y)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.868	.870	6

Berdasarkan pada tabel 3, maka dapat dinyatakan bahwa 6 butir item untuk variabel produktivitas perusahaan (Y) tersebut adalah reliabel karena *Alpha Cronbach's* $>$ rtabel, dimana $0,868 > 0,6$.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80769056
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.078
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,096 > 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa residual berdistribusi normal karena nilai sig $>$ 0,05, maka model tersebut normal.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolenitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.150	2.169		1.913	.060		
X1	.543	.077	.614	7.102	.000	.737	1.356
X2	.341	.100	.293	3.391	.001	.737	1.356

a. Dependent Variable: Y

Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai *variance infaltion factor*

(VIF). Jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance < 0,01 maka terjadi multikolinieritas dan jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,01 maka tidak terjadi multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2019). Pada tabel 5 hasil perhitungan nilai VIF untuk kedua variabel nilainya masing-masing sebesar $1,356 < 10$. Sedangkan nilai Tolerance masing-masing sebesar $0,737 > 0,01$ yang artinya tidak ada korelasi antar variabel independen. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen untuk persamaan regresi.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-4.150	2.169		-1.913	.060
Motivasi	.543	.077	.614	7.102	.000
Kinerja	.341	.100	.293	3.391	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel 6, maka hasil perhitungan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut: $Y = -4,150 + 0,543X_1 + 0,341X_2$

Keterangan:

X_1 = Motivasi Kerja X_2 = kinerja Karyawan

Y = Produktivitas Perusahaan

Dari hasil persamaan regresi tersebut, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pada nilai konstanta (α) sebesar -4,150, nilai tersebut menyatakan bahwa apabila variabel independent yang terdiri dari motivasi kerja dan kinerja karyawan dianggap konstan atau memiliki nilai = 0 maka besarnya nilai variabel Produktivitas Perusahaan adalah -4,150.
- 2) Pada nilai koefisien regresi pada variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,543 dan memiliki koefisien regresi positif, nilai ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap variable produktivitas perusahaan. Sehingga, apabila variable motivasi kerja (X_1) mengalami peningkatan atau penurunan satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka variable produktivitas perusahaan akan bergerak searah sebesar 0,543.
- 3) Pada Nilai koefisien regresi pada variabel kinerja karyawan (X_2) sebesar 0,341 dan memiliki koefisien regresi positif, nilai ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap variable produktivitas perusahaan. Sehingga apabila variable kinerja karyawan (X_2) mengalami peningkatan atau penurunan satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka variable produktivitas perusahaan akan bergerak searah sebesar 0,341.

Tabel 7. Hasil Pengukuran (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.647		.6361.83572

Predictors: (Constant), Kinerja, Motivasi

Pada *R Square* sebesar 0,647 berarti variabel Produktivitas Perusahaan (Y) mampu diprediksikan oleh variabel motivasi kerja (X1) dan kinerja karyawan (X2) sebesar 64,7%, sedangkan sisanya 35,3% oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini. Nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi adalah 0,636 berarti motivasi kerja (X1) dan kinerja karyawan (X2) mampu menjelaskan variabel produktivitas perusahaan (Y) sebesar 63,6% sedangkan sisanya 36,4% oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini. Ada dua pilihan, memakai *R Square* atau memakai *Adjusted R Square*, apabila jumlah variabel lebih dari dua, maka digunakan *Adjusted R Square*. Sehingga nilai yang digunakan dalam koefisien determinasi adalah 63,6%. Standar error of the estimate adalah sebesar 1,83 yang berarti bahwa tingkat kesalah penaksiran dari model regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebesar 1,83.

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-4.150	2.169		-1.913	.060
Motivasi	.543	.077	.614	7.102	.000
Kinerja	.341	.100	.293	3.391	.001

Dependent Variable: Produktivitas

Dari tabel di atas, maka kesimpulan dari uji- t sebagai berikut : 1) Hasil uji: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perusahaan. Dari tabel di atas, variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar (7,102) > t tabel (1,667) dan nilai signifikan 0,00 dengan nilai probabilitas 0,05 maka 0,00 < 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perusahaan di PT. BSA Gresik. 2) Hasil uji: kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perusahaan. Pada tabel 4.17 diketahui variabel kinerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar (3,391) > t tabel (1,667) dan nilai signifikan 0,01 dengan nilai probabilitas 0,05. Maka 0,01 < 0,05 sehingga kinerja berpengaruh dan signifikan. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perusahaan di PT. BSA Gresik.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Perusahaan. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.17, diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar 7,102 maka variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Humaerah et al., 2023) dengan judul Pengaruh Human Capital dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, dimana variabel motivasi kerja paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan. Hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa apabila motivasi kerja yang diperoleh oleh seluruh karyawan semakin tinggi maka produktivitas perusahaan akan semakin meningkat dan tujuan perusahaan akan semakin mudah terwujud.

Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Produktivitas Perusahaan. Berdasarkan hasil analisis di tabel 4.17, diketahui bahwa nilai t hitung dan t tabel atau $3,391 > 1,667$ kemudian diketahui nilai signifikansi dari X_2 terhadap Y adalah $0,01 < 0,05$ sehingga kinerja berpengaruh dan signifikan. Dengan hasil penelitian ini bisa dikatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas perusahaan. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Martini, 2016) dengan judul Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Produktivitas Perusahaan (Studi di PT. Al Ijarah Indonesia Finance Cabang Mataram), dengan hasil variabel kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila kinerja karyawan meningkat maka produktivitas perusahaan juga akan meningkat dan perusahaan dapat mencapai visi – visinya.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat). Berdasarkan analisa data dan pembahasan mengenai variabel motivasi kerja (X_1) dan kinerja karyawan (X_2) terhadap produktivitas perusahaan (Y) dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1) Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas perusahaan di PT. BSA Gresik. Kesimpulannya diperoleh dari nilai uji t dimana variabel motivasi kerja (X_1) diperoleh nilai t hitung ($7,102$) $>$ t tabel ($1,667$) dan nilai signifikan $0,00 <$ nilai probabilitas $0,05$. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas perusahaan. 2) Hasil dari penelitian ini adalah, kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas perusahaan di PT. BSA Gresik. Kesimpulannya diperoleh dari nilai uji t dimana variabel kinerja (X_2) diperoleh nilai t hitung sebesar ($3,391$) $>$ t tabel ($1,667$) dan nilai

signifikan $0,01 < \text{nilai probabilitas } 0,05$. Dengan demikian kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Adrian, S. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cipta Selera Semesta. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 2(1). <https://doi.org/10.37403/strategic.v2i1.36>
- Arikunto, S. (2019). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. In *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Simki Economic*, 4(1), 89–98. <https://doi.org/10.29407/jse.v4i1.97>
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: salemba empat*.
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Humaerah, S., Fajariani, N., & Amalyah, R. (2023). Pengaruh Human Capital Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 25(4).
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI/article/view/13673/2736>
- Kasmir. (2022). Pengantar Metodologi Penelitian Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis. *Hlm*.
- Mangkunegara. (2015). Indikator-Indikator Prestasi Kerja. In *Manajemen Bisnis* (Vol. 1, Nomor).
- Martini, E. (2016). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Di PT. Al-Ijara Indonesia Finance Cabang Mataram (Vol. 19, Nomor 5).
https://library.uinmataram.ac.id/index.php?p=show_detail&id=26743
- Moenir, A., & Yuliyanto, F. (2017). Perancangan Sistem Informasi Penggajian Berbasis Web dengan Metode Waterfall pada PT. Sinar Metrindo Perkasa (Simetri). *Jurnal Informatika Universitas Pamulang*, 2(3).
<https://doi.org/10.32493/informatika.v2i3.1237>
- Pamungkas, S. (2016). Diskresi dalam Penetapan Upah Minimum oleh Gubernur. *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(1). <https://doi.org/10.24246/jrh.2016.v1.i1.p61-79>
- Pudjiati, D. (2014). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prasmanindo Boga Utama Balikpapan. *jurnal akuntansi*

- manajemen madani*, 3, 2. http://ejamm.stiemadani.ac.id/archieve_3.php?id=113
- Sudianto, & Mulyadi. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In A. A. Ramadhany, A. H. Fadhilah, Y. Elvira, Syaiful, L. Marlina, S. Widodo, & M. Satrianaldo (Ed.), *Trussmedia Grafika* (Cetakan Pe). Trussmedia Grafika.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. In *Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumantri, B. A., & Permana, E. P. (2017). Manajemen Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Perkembangan, Teori dan Praktek. *NBER Working Papers*.
https://repository.unpkediri.ac.id/154/2/A.Buku_Manajemen_Koperasi_dan_Usaha_Micro_Kecil.pdf