

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN DI PT. MAJU BERSAMA DIGITALINDO**

SKRIPSI

Oleh:

SORAYA MAHPUJA

228600063



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 31/7/26

Access From (repository.uma.ac.id)31/7/26

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN DI PT. MAJU BERSAMA DIGITALINDO**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Mendapatkan Gelar
Sarjana Psikologi Pada Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area



Oleh:

SORAYA MAHPUJA

228600063

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

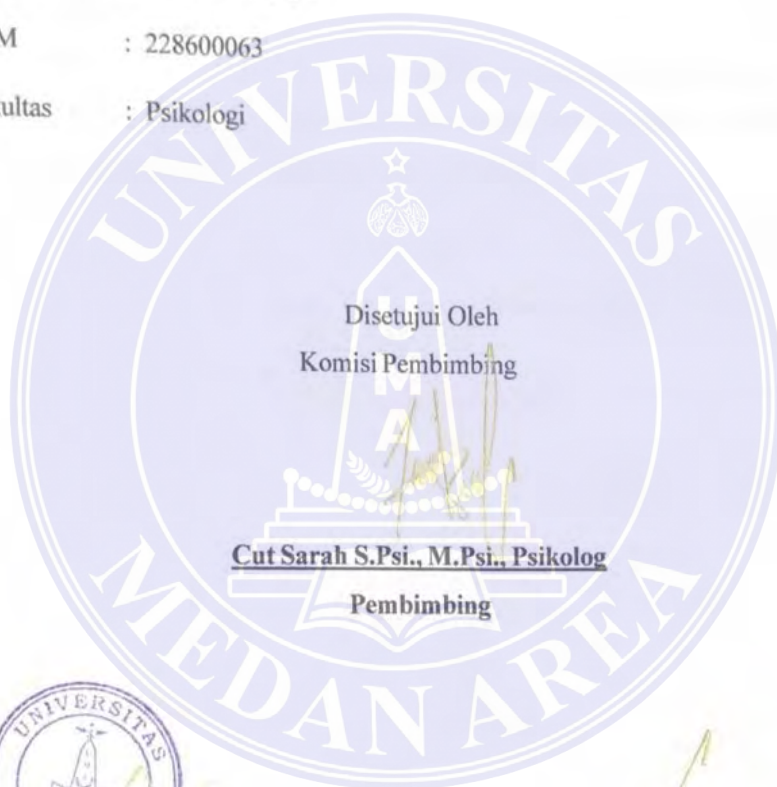
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Di PT. Maju Bersama Digital Indo

Nama : Soraya Mahpuja

NPM : 228600063

Fakultas : Psikologi



Dr. Siti Aisyah S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dekan

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 05 Maret 2026

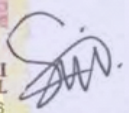
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 05 Maret 2026




Soraya Mahpuja
NPM. 228600063

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Soraya Mahpuja

NPM : 228600063

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah yang berjudul: **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. MAJU BERSAMA DIGITAL INDO**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 02 Maret 2026

Yang menyatakan :



Soraya Mahpuja
NPM. 228600063

v

ABSTRAK

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. MAJU
BERSAMA DIGITAL INDO**

SORAYA MAHPUJA

228600063

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Maju Bersama Digital Indo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 76 karyawan yang ditentukan melalui teknik *total sampling*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner skala motivasi kerja berdasarkan aspek *direction*, *intensity*, dan *persistence*, serta data penilaian kinerja perusahaan untuk variabel produktivitas kerja karyawan yang mencakup aspek disiplin kerja, kualitas pekerjaan, kuantitas output, dan *values*. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang dibuktikan melalui persamaan regresi $Y = 61,507 + 0,400X$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,445 menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 44,5% terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja berada pada kategori tinggi (Mean Empirik = 120,08 > Mean Hipotetik = 110) dan produktivitas kerja karyawan berada pada kategori baik (Mean Empirik = 77).

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja, Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT. MAJU BERSAMA DIGITAL INDO

BY:

SORAYA MAHPUJA

228600063

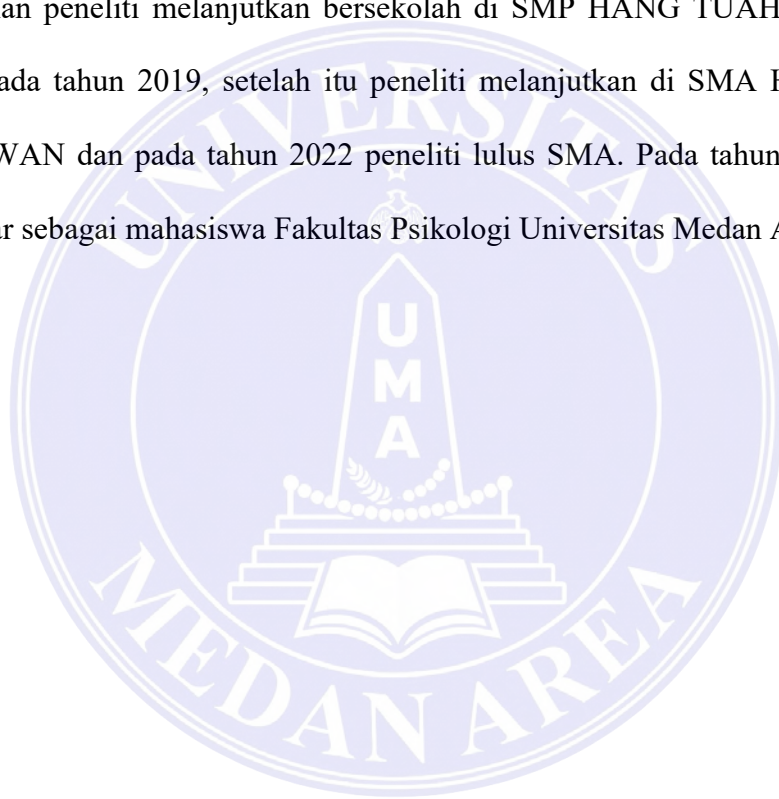
This study aims to analyze the effect of work motivation on employee productivity at PT. Maju Bersama Digital Indo. The research employed a quantitative method with a sample of 76 employees, selected using a total sampling technique. The research instruments consisted of a work motivation questionnaire based on the dimensions of direction, intensity, and persistence, as well as company performance appraisal data to measure employee productivity, which includes aspects of work discipline, quality of work, quantity of output, and work values. Data analysis was conducted using simple linear regression. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee productivity, as evidenced by the regression equation $Y = 61.507 + 0.400X$. The coefficient of determination (R^2) of 0.445 indicates that work motivation contributes 44.5% to employee productivity, while the remaining variance is influenced by other factors outside the scope of this study. Descriptive analysis results show that work motivation is categorized as high (Empirical Mean = 120.08 > Hypothetical Mean = 110), and employee productivity is classified as good (Empirical Mean = 77).

Keywords: *Work Motivation, Work Productivity, Employees*

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Medan pada tanggal 01 Juni 2004 dari Bapak yang bernama Suryanto dan Ibu Siti Aisyah. Peneliti merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara. Alamat peneliti di JL. Hamparan Perak, Desa Paya Bakung, Sumatera Utara.

Peneliti bersekolah di SD Negeri 065009 Belawan pada tahun 2016, kemudian peneliti melanjutkan bersekolah di SMP HANG TUAH Belawan dan lulus pada tahun 2019, setelah itu peneliti melanjutkan di SMA HANG TUAH BELAWAN dan pada tahun 2022 peneliti lulus SMA. Pada tahun 2022 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan ke hadirat Allah SWT berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Maju Bersama Digital Indo".

Terima kasih kepada Ibu Cut Sarah S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing skripsi sekaligus dosen pembimbing akademik, yang dengan penuh kesabaran, dan ketulusan selalu memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi dalam setiap tahap penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Ketua Penguji, Bapak Khairuddin, S.Psi., M.Psi dan Pembanding Penguji, Ibu Findy Suri, S.Psi., M.Si., dan Sekretaris Penguji, Ibu Tengku Nuranasmita, S.Psi., M.Psi., atas masukan dan saran yang membantu penyempurnaan skripsi ini.

Kedua orang tua, bapak Suryanto dan mamak Siti Aisyah, kepada abang dan kakak ipar, bang Surya, bang Dian Salsabilla dan kak Nazyla, serta sahabat dan rekan Dendi Erlangga, Zira, Dinda atas Doa, kebersamaan, dukungan, serta semangat yang selalu diberikan selama proses penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan karya ini ketahap skripsi nantinya.

Medan, 5 Maret 2026

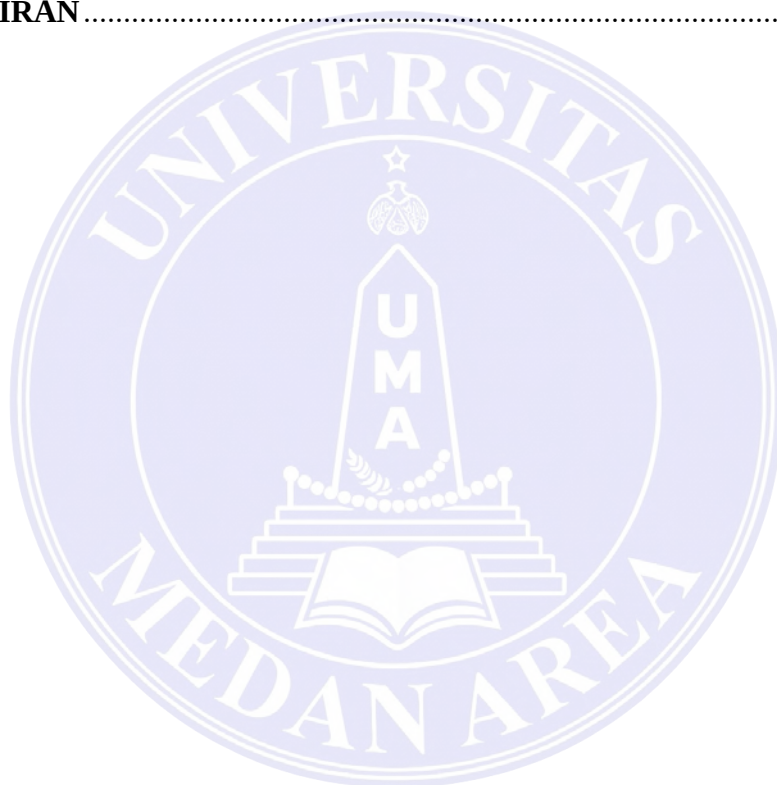

Soraya Mahpuja
NPM. 228600063

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Hipotesis.....	12
1.5 Manfaat Penelitian.....	12
1.5.1 Manfaat Teoritis	12
1.5.2 Manfaat Praktis.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Produktivitas Kerja Karyawan	14
2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan	14
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan.....	16
2.1.3 Aspek-Aspek Produktivitas Kerja karyawan.....	21
2.2 Motivasi Kerja.....	27
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	27

2.2.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	29
2.2.3	Aspek-Aspek Motivasi Kerja	34
2.3	Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas kerja karyawan	36
2.4	Kerangka Konseptual	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		40
3.1	Waktu dan Tempat Penelitian	40
3.1.1	Waktu Penelitian.....	40
3.1.2	Tempat Penelitian	41
3.2	Bahan dan Alat Penelitian	41
3.3	Metodologi Penelitian	43
3.3.1	Tipe Penelitian.....	43
3.3.2	Identifikasi Variabel	44
3.3.3	Definisi Operasional.....	45
3.4	Populasi dan Sampel	45
3.4.1	Populasi	45
3.4.2	Sampel.....	46
3.5	Teknik Pengumpulan Data	46
3.5.1	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	48
3.6	Teknik Analisis Data.....	49
3.6.1	Uji Asumsi.....	49
3.6.2	Uji Hipotesis.....	50
3.7	Prosedur Kerja.....	52
3.7.1	Persiapan Administrasi	52
3.7.2	Persiapan Alat Ukur.....	52
3.7.3	Pelaksanaan	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		54
4.1	Hasil Penelitian.....	54
4.1.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	54
4.2	Uji Coba Alat Ukur.....	62

4.3.1	Uji Normalitas	65
4.3.2	Uji Linearitas	66
4.3.3	Uji Hipotesis Regresi.....	67
4.4	Pembahasan	71
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		76
5.1	Simpulan.....	76
5.2	Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....		79
LAMPIRAN		83



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Waktu Penelitian	40
Tabel 2. Distribusi Skala Motivasi Kerja	55
Tabel 3. Distribusi KPI (Key Performance Indicator) PT. Maju Bersama Digital Indo.....	56
Tabel 4. Distribusi Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Validitas	62
Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	65
Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji Linearitas Sebaran	66
Tabel 7. Hasil Persamaan Garis Regresi Linear	67
Tabel 8. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik	69



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	39
Gambar 2 Kurva Normal Variabel Motivasi Kerja	70



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 IDENTITAS DIRI	94
LAMPIRAN 2 SKALA MOTIVASI KERJA.....	96
LAMPIRAN 3 TABULASI DATA.....	98
LAMPIRAN 4 UJI VALIDITAS DAN REABILITAS	100
LAMPIRAN 5 UJI NORMALITAS DAN LINEARITAS	102
LAMPIRAN 6 BUKTI PENELITIAN.....	104
LAMPIRAN 7 SURAT IZIN PENELITIAN	106
LAMPIRAN 8 SURAT SELESAI PENELITIAN	107



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu indikator utama yang digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan aktivitas operasionalnya. Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi memungkinkan perusahaan mencapai target kerja secara optimal, meningkatkan kualitas layanan dan hasil kerja, serta mempertahankan daya saing perusahaan di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif. Oleh karena itu, produktivitas kerja karyawan tidak dapat dipahami semata-mata sebagai hasil akhir berupa output, melainkan harus dipandang sebagai gambaran menyeluruh dari proses kerja yang berlangsung di dalam organisasi.

Dalam upaya mencapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara menyeluruh. Faktor-faktor tersebut tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis karyawan, tetapi juga mencakup aspek motivasi kerja, disiplin, lingkungan kerja, sistem penilaian kinerja, serta dukungan organisasi dalam menyediakan sarana dan prasarana yang memadai. Perhatian terhadap faktor-faktor tersebut menjadi penting karena produktivitas kerja karyawan merupakan hasil dari

interaksi antara individu dengan sistem dan kondisi kerja yang ada di dalam organisasi. Dengan demikian, peningkatan produktivitas kerja karyawan memerlukan pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan, bukan hanya berfokus pada tuntutan pencapaian hasil kerja semata.

Sejalan dengan pemahaman tersebut, pengukuran produktivitas kerja karyawan tidak hanya didasarkan pada besarnya output yang dihasilkan, tetapi juga pada bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Menhard *et al.* (2022) menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan mencakup beberapa unsur penting, yaitu efektivitas, efisiensi, ketepatan waktu, serta kesesuaian hasil kerja dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan mempertimbangkan unsur-unsur tersebut, produktivitas kerja karyawan dapat dipahami sebagai kemampuan individu dalam mengelola waktu, memanfaatkan sumber daya secara optimal, serta menjalankan tanggung jawab kerja secara konsisten sesuai dengan tuntutan dan standar organisasi.

Secara ideal, perusahaan mengharapkan karyawan mampu menunjukkan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sebagai bentuk pencapaian kinerja yang optimal dalam mendukung keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga menunjukkan sejauh mana karyawan mampu bekerja secara efektif sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan.

Produktivitas kerja yang optimal tampak dari hasil kerja yang dihasilkan secara teratur, rapi, dan konsisten dengan target kualitas serta kuantitas yang telah ditetapkan pada setiap bagian kerja. Selain itu, produktivitas kerja juga tercermin dari kemampuan karyawan dalam mengelola waktu kerja secara efisien, menyusun prioritas tugas dengan tepat, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Hal ini mencakup upaya karyawan untuk memastikan bahwa setiap tugas yang dikerjakan tidak hanya selesai secara administratif, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan peneliti di PT. Maju Bersama Digital Indo, dapat diketahui bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan belum berada pada kondisi yang stabil dan merata. Perbedaan pencapaian kinerja masih terlihat di antara karyawan, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas sehari-hari. Sejumlah karyawan belum sepenuhnya mampu memenuhi batas waktu penyelesaian pekerjaan yang telah ditentukan, sehingga menimbulkan keterlambatan dalam alur kerja tim dan berdampak pada tertundanya penyelesaian proyek digital yang memiliki tenggat waktu ketat. Situasi ini menunjukkan bahwa dorongan kerja dan disiplin yang belum optimal pada sebagian karyawan dapat memengaruhi efektivitas proses kerja secara keseluruhan.

Selain observasi, peneliti juga melaksanakan wawancara awal dengan sejumlah karyawan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terkait kondisi produktivitas kerja. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, diketahui

bahwa produktivitas kerja karyawan belum sepenuhnya optimal, yang dapat dilihat dari masih adanya keterlambatan dalam penyelesaian tugas serta hasil pekerjaan yang belum sepenuhnya sesuai dengan arahan dan standar yang ditetapkan, sehingga memerlukan perbaikan atau revisi.

Selain itu, sebagian karyawan menyatakan bahwa beban kerja yang dijalani sering kali melebihi ruang lingkup tugas awal yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut tidak diimbangi dengan pemberian kompensasi yang memadai. Bonus yang diterima dinilai belum sebanding dengan usaha yang telah dikeluarkan, sehingga berdampak pada penurunan motivasi kerja karyawan dalam mencapai target yang lebih tinggi.

Permasalahan lain yang turut memengaruhi produktivitas kerja karyawan berkaitan dengan aspek organisasi, yaitu ketidakjelasan instruksi kerja yang sering mengalami perubahan serta pembagian beban kerja yang belum merata. Situasi ini menyebabkan kebingungan dalam menentukan prioritas pekerjaan dan berdampak pada efektivitas serta efisiensi penyelesaian tugas. Di samping itu, fasilitas kerja yang seharusnya mendukung kelancaran aktivitas operasional dinilai belum optimal karena proses pengajuannya memerlukan waktu yang relatif lama, sehingga berpotensi menghambat kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Secara keseluruhan, hasil wawancara pendahuluan menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor organisasi, seperti apresiasi terhadap kinerja, kejelasan instruksi kerja, kompensasi, serta pemerataan beban kerja. Faktor-faktor tersebut secara

bersama-sama berperan dalam menentukan tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

Selain hasil observasi dan wawancara pendahuluan, gambaran kondisi produktivitas kerja karyawan juga didukung oleh data penilaian kinerja (KPI) yang diterapkan di PT. Maju Bersama Digital Indo. Berdasarkan data tersebut, produktivitas kerja karyawan secara umum menunjukkan capaian yang cukup baik, namun masih terdapat ketidakkonsistenan pencapaian kinerja antar karyawan.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan masih perlu di tingkatkan melalui penguatan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, salah satunya motivasi kerja.

Pada aspek kuantitas, beberapa karyawan PT. Maju Bersama Digital Indo belum mampu memenuhi jumlah output yang telah ditetapkan. Sebagai contoh, perusahaan menargetkan produksi 20 konten digital per bulan, namun realisasi yang dicapai baru sekitar 3 konten. Perbedaan yang cukup jauh ini mengindikasikan adanya hambatan dalam proses penyelesaian tugas serta menunjukkan bahwa target kerja belum tercapai secara optimal. Apabila kondisi ini tidak segera diatasi, perusahaan dapat mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan klien, yang pada akhirnya berdampak pada tingkat kepuasan dan kepercayaan pelanggan. Pentingnya pencapaian kuantitas kerja juga dinyatakan (Korriyah, Warsono, and Syabrinildi 2025), bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga semakin besar beban yang tidak dikelola dengan baik, semakin sulit bagi pekerja untuk mencapai target output.

Pada aspek *values*, wawancara awal mengungkap sejumlah masalah, beberapa karyawan merasa kurang diapresiasi atas hasil kerja mereka, pembagian beban kerja tidak merata yang menimbulkan rasa ketidakadilan, dan instruksi pekerjaan yang sering berubah membuat penentuan prioritas tugas menjadi sulit. Situasi ini menunjukkan bahwa nilai-nilai penting seperti tanggung jawab, kerja sama, dan komitmen belum diterapkan secara menyeluruh dalam organisasi. Temuan ini didukung oleh Hidayati et al. (2024), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan, sehingga kurangnya penerapan nilai-nilai tersebut dapat menghambat efektivitas dan semangat kerja tim.

Pada aspek kualitas pekerjaan, beberapa output karyawan masih membutuhkan revisi karena belum sepenuhnya sesuai dengan arahan maupun kebutuhan klien. Dalam pekerjaan desain grafis dan pembuatan konten digital, misalnya, sebagian hasil dinilai kurang konsisten dan belum memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan memiliki pemahaman yang sama mengenai standar kualitas, atau bahwa tingkat ketelitian dalam bekerja masih perlu ditingkatkan. Pentingnya kualitas kerja dalam menentukan hasil akhir juga ditunjukkan oleh Jaquhari (2025), yang menyatakan bahwa kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang memiliki peran signifikan dalam menentukan tingkat produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja, yaitu dorongan internal yang mendorong individu untuk mengarahkan energi, berusaha secara konsisten, serta

mempertahankan usaha dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Penelitian Djunaid and Astuti (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, di mana karyawan yang termotivasi memiliki tingkat semangat kerja lebih tinggi, komitmen lebih kuat terhadap tugas, serta perilaku kerja yang lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target organisasi.

Temuan ini memperkuat kesimpulan bahwa motivasi kerja bukan sekadar dorongan untuk menyelesaikan target kerja, melainkan juga mencakup aspek psikologis dan perilaku yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, produktivitas kerja karyawan akan lebih maksimal apabila karyawan tidak hanya tertarik pada pencapaian kuantitas pekerjaan, tetapi juga menunjukkan sikap, komitmen, dan perilaku kerja yang mendukung terciptanya efektivitas dalam seluruh proses kerja organisasi

Produktivitas kerja karyawan akan meningkat dengan adanya motivasi kerja, karena karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih fokus, tekun, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Penelitian Elmy Nadia & Amin (2023) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih baik. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan output pekerjaan secara

efektif. Dengan cara ini, produktivitas kerja karyawan meningkat baik dari segi kuantitas maupun kualitas hasil kerja.

Motivasi merupakan dorongan internal yang memengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja. McShane & Glinow, (2010) menjelaskan bahwa motivasi terdiri dari tiga komponen utama, yaitu arah, intensitas, dan persistensi. Arah berkaitan dengan kejelasan tujuan kerja, intensitas menggambarkan seberapa besar usaha yang diberikan individu dalam menyelesaikan tugas, sedangkan persistensi merujuk pada kemampuan bertahan dan tetap konsisten meskipun menghadapi hambatan. Ketika ketiga komponen motivasi ini tidak berjalan optimal, maka disiplin kerja, kualitas pekerjaan, kuantitas output, serta *values* yang ditunjukkan karyawan juga akan terganggu.

Selain itu, dalam kajian motivasi kerja modern, beberapa penelitian ilmiah telah menunjukkan bahwa motivasi karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh dorongan internal semata, tetapi juga melalui keyakinan karyawan terhadap hubungan antara usaha, kinerja, dan imbalan yang akan diperoleh. Hal ini sejalan dengan temuan dalam Bandhu et al. (2024) yang menyatakan bahwa individu akan terdorong untuk bekerja lebih keras apabila mereka percaya bahwa upaya yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik, kinerja tersebut akan diikuti oleh penghargaan atau hasil yang diinginkan, dan imbalan tersebut memiliki nilai atau manfaat bagi diri mereka sendiri. Dengan adanya keyakinan tersebut, karyawan cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih fokus, tekun, dan konsisten, karena mereka mengaitkan hubungan psikologis antara usaha yang dikeluarkan dan

hasil yang diperoleh secara sadar dalam proses kerja. Penerapan konsep tersebut di lingkungan organisasi, misalnya melalui sistem penghargaan yang jelas, pengakuan atas prestasi kerja, serta penyediaan peluang pengembangan karier yang berarti, akan memperkuat motivasi internal karyawan dan pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Temuan tersebut selaras dengan hasil penelitian Juliana et al. (2022) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, kurang optimalnya pengelolaan faktor motivasi kerja dapat menjadi salah satu penyebab menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan.

Hasil wawancara juga mengungkapkan bahwa kondisi tersebut berkaitan dengan tingkat motivasi kerja karyawan. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja yang telah dicapai dirasakan masih kurang. Meskipun hasil pekerjaan dinilai baik, minimnya penghargaan yang diterima menyebabkan menurunnya dorongan karyawan untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kerja.

Dalam pekerjaan desain grafis dan pembuatan konten digital, misalnya, sebagian hasil dinilai kurang konsisten dan belum memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan memiliki pemahaman yang sama mengenai standar kualitas, atau bahwa tingkat ketelitian dalam bekerja masih perlu ditingkatkan. Pentingnya kualitas kerja dalam menentukan hasil akhir juga ditunjukkan oleh penelitian (Jaquhari 2025), yang

menyatakan bahwa kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga ketidaksesuaian kualitas dapat berdampak langsung pada rendahnya efektivitas hasil kerja.

Temuan di lapangan menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum memiliki arah kerja yang jelas sehingga berdampak pada ketidakteraturan dalam menyelesaikan tugas. Intensitas usaha menurun karena kurangnya apresiasi atas hasil kerja, yang membuat beberapa karyawan merasa tidak dihargai. Persistensi juga terlihat melemah pada mereka yang merasa terbebani oleh ketidakmerataan tugas atau tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan. Kondisi ini menjelaskan mengapa produktivitas kerja karyawan belum mencapai level yang diharapkan perusahaan.

Temuan tersebut sejalan dengan berbagai hasil penelitian terdahulu. Selfriyanti et al., (2023) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada usaha kecil menengah. Menhard et al., (2022) juga menunjukkan bahwa motivasi yang kuat dapat meningkatkan konsistensi dan efektivitas dalam penyelesaian tugas. Penelitian oleh Sherlyn Vellisya Shandra, (2022) pun memperkuat bahwa motivasi merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan karyawan dalam mencapai produktivitas tinggi. Meskipun telah banyak penelitian yang membuktikan hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan, penelitian yang secara khusus meneliti hubungan antara motivasi kerja yang terdiri dari arah, intensitas, dan persistensi dengan produktivitas kerja karyawan yang

meliputi disiplin kerja, kualitas pekerjaan, kuantitas output, dan *values* dalam konteks digital agency masih terbatas.

Dengan demikian, terdapat kesenjangan antara kondisi produktivitas kerja karyawan ideal dengan kondisi nyata yang terjadi di PT. Maju Bersama Digital Indo. Selain itu, penelitian yang menyoroti hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan berdasarkan empat aspek produktivitas kerja karyawan utama di perusahaan digital agency masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting dilakukan agar perusahaan dapat memahami lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, sekaligus menjadi dasar untuk merancang strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif.

Temuan dari (Juniarsih, Ramadhayanti, and Masahere 2023) memperkuat relevansi penelitian ini, karena mereka menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di sebuah retail besar, mengindikasikan bahwa motivasi juga bisa menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melihat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Maju Bersama Digital Indo.

Berdasarkan uraian latar belakang, kajian teori, serta temuan awal di lapangan, peneliti berasumsi bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Maju Bersama Digital Indo?”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Maju Bersama Digital Indo.

1.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang dan temuan awal dilapangan, penelitian ini memiliki hipotesis bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Maju Bersama Digital Indo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya terkait pemahaman mengenai hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa dalam konteks organisasi modern.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran bagi manajemen PT. Maju Bersama Digital Indo mengenai pentingnya peran motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian dapat menjadi dasar pertimbangan dalam merumuskan strategi atau kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan motivasi, baik melalui pendekatan finansial maupun non-finansial, sehingga kinerja karyawan dapat lebih optimal.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Produktivitas Kerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Budiono (2023) menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan seseorang atau organisasi dalam menghasilkan output secara optimal dengan memanfaatkan input secara efisien, sehingga produktivitas kerja karyawan dipahami sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja karyawan dipandang sebagai rasio antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan untuk mencapainya.

Menurut Loerensa *et al.* (2023), produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan *output* tertentu dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara optimal. Definisi ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak hanya diukur dari banyaknya hasil kerja, tetapi juga dari efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya untuk memperoleh manfaat sebesar-besarnya.

Menurut Wijayaningsih (2019), produktivitas kerja karyawan adalah ukuran keberhasilan organisasi atau individu dalam mentransfer input menjadi output secara optimal, yang meliputi dua aspek utama efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi, sedangkan efisiensi menekankan pemanfaatan sumber daya, termasuk tenaga kerja, waktu, dan biaya, secara seminimal mungkin untuk menghasilkan output yang maksimal. Dengan demikian,

produktivitas kerja karyawan tidak hanya menilai kuantitas hasil, tetapi juga kualitas penggunaan sumber daya dan kemampuan manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan. Konsep ini menekankan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan indikator penting untuk menilai seberapa optimal organisasi atau individu bekerja dalam mencapai tujuan, sekaligus mencerminkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan di perusahaan.

Menurut Kusumawati *et al.* (2024), produktivitas kerja karyawan diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan *output* sesuai dengan standar kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan organisasi. Produktivitas kerja karyawan tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis karyawan dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga sejauh mana karyawan mampu memenuhi ekspektasi organisasi terhadap hasil kerja yang optimal. Pemahaman ini menekankan pentingnya motivasi, disiplin, dan dukungan organisasi untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, produktivitas kerja karyawan dapat dipahami sebagai kemampuan individu atau organisasi dalam menghasilkan output secara optimal dengan pemanfaatan sumber daya yang efektif dan efisien. Produktivitas kerja karyawan tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga mencakup kualitas proses kerja, pemanfaatan sumber daya, sikap mental untuk terus meningkatkan kinerja, kemampuan teknis, serta kemampuan memenuhi standar kuantitas dan kualitas yang ditetapkan. Dengan demikian, produktivitas

kerja karyawan merupakan kombinasi antara efektivitas, efisiensi, kualitas, dan sikap internal yang berkelanjutan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan

Produktivitas kerja karyawan merupakan hasil dari proses yang kompleks, yang dipengaruhi oleh berbagai variabel baik yang berasal dari dalam diri individu, lingkungan organisasi, maupun faktor eksternal lainnya. Setiap faktor tersebut memiliki kontribusi dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja dan *output* yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Menurut Widowati (2020), faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi enam faktor utama, yaitu kemampuan kerja, motivasi, lingkungan kerja, kedisiplinan, kesejahteraan karyawan, serta kepemimpinan dan manajemen. Berikut ini adalah uraian lebih mendalam mengenai faktor-faktor tersebut :

1) Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja karyawan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Menurut Boyatzis (2014), kompetensi teknis dan perilaku menentukan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai standar. Kolb (2017) menekankan bahwa pengalaman belajar melalui praktik, observasi, dan refleksi meningkatkan kemampuan kerja secara berkelanjutan, sehingga karyawan lebih adaptif terhadap tuntutan pekerjaan.

Selain itu, Becker & Huselid (2006) menyatakan bahwa investasi pada pelatihan dan pengembangan profesional karyawan berdampak langsung pada produktivitas dan nilai tambah organisasi. Dengan demikian, pengembangan kemampuan kerja melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman nyata menjadi strategi penting untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan, dan menjadi faktor utama dalam menentukan kinerja karyawan. Menurut Deci & Ryan (2000) dengan teori Self-Determination Theory, motivasi intrinsik muncul ketika kebutuhan psikologis karyawan terpenuhi, sehingga mereka bekerja dengan semangat, disiplin, dan fokus pada hasil. Sejalan dengan itu, Tosi et al. (1990) melalui teori Goal-Setting menekankan bahwa penetapan tujuan yang jelas dan menantang dapat meningkatkan motivasi dan performa karyawan.

Selain itu, Bandhu et al. (2024) menyatakan bahwa karyawan akan menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi ketika mereka meyakini bahwa usaha yang dilakukan mampu menghasilkan kinerja yang baik, kinerja tersebut diikuti oleh penghargaan yang jelas, serta imbalan yang diterima memiliki nilai dan manfaat bagi diri mereka. Keyakinan ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan arah yang lebih jelas, intensitas usaha yang lebih besar, dan konsistensi yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu membangun sistem kerja yang transparan, menetapkan target yang terukur,

serta menyediakan mekanisme penghargaan dan insentif yang adil guna menjaga motivasi kerja karyawan dan mendukung peningkatan produktivitas organisasi secara berkelanjutan.

3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam mendukung produktivitas kerja karyawan, baik dari aspek fisik maupun non-fisik. Lingkungan fisik yang meliputi pencahayaan, suhu, ventilasi, kebersihan, dan kenyamanan alat kerja dapat meningkatkan fokus, keselamatan, dan efektivitas karyawan, sedangkan lingkungan non-fisik, seperti hubungan antar karyawan dan atasan, iklim komunikasi, dan budaya kerja, memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Menurut Rodiah & Institut (2024), lingkungan kerja non-fisik yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan mendorong kepuasan kerja.

Selaras dengan itu, Tarigan et al. (2022) menekankan bahwa desain pekerjaan dan lingkungan fisik yang baik meningkatkan kinerja melalui peningkatan fokus dan kenyamanan kerja, sejalan dengan prinsip *Job Characteristics Model Hackman & Oldham*. Selain itu, Ferica (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung hubungan kerja yang baik mendorong munculnya loyalitas dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap organisasi, sehingga menciptakan suasana kerja yang harmonis dan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian, manajemen

perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung secara fisik maupun psikologis agar produktivitas kerja karyawan dapat tercapai secara optimal.

4) Kedisiplinan

Kedisiplinan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi peraturan, prosedur, dan standar yang berlaku, yang berdampak langsung pada produktivitas organisasi. Karyawan yang disiplin ditandai dengan kehadiran tepat waktu, penyelesaian tugas sesuai jadwal, serta kepatuhan terhadap kode etik perusahaan, sehingga menciptakan keteraturan, efisiensi, dan tanggung jawab. Menurut Robbins & Judge, (2013) dalam teori perilaku organisasi, kedisiplinan merupakan bagian dari pengendalian diri dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selaras dengan itu, Kanfer (2014) teori Self- Regulation menekankan bahwa individu dapat mengatur perilaku mereka sendiri melalui penetapan tujuan, monitoring diri, dan evaluasi, sehingga kedisiplinan kerja dapat dipelihara dan ditingkatkan secara berkelanjutan. Selain itu, Indriati et al. (2023) menemukan bahwa disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten mampu meningkatkan tanggung jawab, keteraturan, dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan organisasi, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

5) Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan loyalitas, kepuasan, dan semangat kerja, yang berdampak langsung pada produktivitas organisasi. Kesejahteraan ini mencakup gaji yang memadai, tunjangan kesehatan, fasilitas kerja, jaminan sosial, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Menurut Audria & Surya (2025) pemenuhan kesejahteraan karyawan melalui work-life balance meningkatkan komitmen dan keterlibatan kerja.

Selaras dengan itu, Halim (2025) menunjukkan bahwa kesejahteraan yang memadai berperan dalam menurunkan stres kerja dan meningkatkan kepuasan karyawan. Selain itu, Ridi et al. (2020) menegaskan bahwa kesejahteraan karyawan yang diperhatikan organisasi mendorong peningkatan kinerja dan loyalitas, sekaligus mengurangi turnover. kesimpulannya, manajemen perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh, baik dari aspek finansial, fasilitas kerja, maupun keseimbangan kerja-hidup, agar kinerja meningkat, loyalitas terjaga, dan citra perusahaan tetap positif.

6) Kepemimpinan dan Manajemen

Kepemimpinan dan manajemen yang efektif memiliki pengaruh kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Sri & Barus (2024), gaya kepemimpinan transformasional yang inspiratif dan visioner dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas melalui pemberdayaan dan komunikasi yang terbuka. Selaras dengan itu, Asri & Elisa (2024) menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menyesuaikan diri dengan budaya dan kondisi kerja menciptakan sistem

manajemen yang adaptif dan terstruktur, mendukung koordinasi dan pengambilan keputusan yang baik.

Selain itu, Siwi & Sumampouw (2015) menyatakan bahwa transformasional leadership ditambah motivasi intrinsik memberikan dampak positif pada produktivitas kerja karyawan, menunjukkan bahwa gabungan kepemimpinan inspiratif dan motivasi karyawan sangat penting.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah hasil dari interaksi berbagai faktor yang saling berkaitan, baik yang berasal dari kualitas individu seperti kemampuan dan motivasi, maupun faktor lingkungan seperti kondisi kerja, kedisiplinan, kesejahteraan karyawan, serta efektivitas kepemimpinan dan manajemen. Produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis dan pengalaman karyawan, tetapi juga oleh dorongan internal, kejelasan tujuan, kondisi fisik dan psikologis lingkungan kerja, tingkat kepatuhan terhadap aturan, keseimbangan hidup, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Ketika seluruh faktor tersebut dikelola secara optimal, karyawan akan mampu bekerja secara efisien, memberikan hasil kerja yang maksimal, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

2.1.3 Aspek-Aspek Produktivitas Kerja karyawan

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu indikator krusial dalam menilai keberhasilan karyawan maupun organisasi secara keseluruhan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Aspek produktivitas kerja karyawan

merujuk pada aspek-aspek penilaian yang diterapkan perusahaan PT. Maju Bersama Digital Indo, yaitu :

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah konsistensi dan kepatuhan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai aturan, jadwal, dan jobdesk yang telah ditetapkan organisasi. Karyawan yang disiplin menunjukkan tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaannya, mampu mengatur waktu dengan baik, serta mematuhi prosedur dan standar operasional perusahaan. Data menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menjalankan tugas sesuai kontrak dan jobdesk, yang menjadi indikator adanya kedisiplinan dalam pelaksanaan tanggung jawab sehari-hari.

Kurangnya dorongan, pengawasan, atau apresiasi dari manajemen dapat menurunkan tingkat disiplin kerja. Dalam kondisi seperti ini, karyawan cenderung bekerja secara pasif, hanya memenuhi standar minimal, dan tidak menunjukkan inisiatif untuk meningkatkan kualitas atau kuantitas hasil kerja. Oleh karena itu, penerapan sistem pengawasan yang jelas dan pemberian penghargaan atas kinerja yang baik sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja.

2. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan adalah tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar, prosedur, dan harapan organisasi. Dengan kata lain, kualitas pekerjaan

mencerminkan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan karyawan memenuhi kriteria efektivitas, ketelitian, kerapian, dan profesionalisme yang ditetapkan perusahaan.

Di PT. Maju Bersama Digital Indo, kualitas pekerjaan dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti hasil konten digital yang dihasilkan, penyelesaian tugas sesuai jobdesk, kepatuhan terhadap prosedur, dan evaluasi formal melalui Key Performance Indicators (KPI). Pekerjaan yang berkualitas tinggi menunjukkan kemampuan teknis karyawan, perhatian terhadap detail, serta komitmen terhadap tanggung jawab yang diemban. Hasil kerja yang konsisten memenuhi standar perusahaan juga meningkatkan kepuasan klien, efisiensi operasional, dan reputasi organisasi. Sebaliknya, pekerjaan dengan kualitas rendah dapat menimbulkan kesalahan, keterlambatan, dan revisi berulang, yang berpotensi menurunkan produktivitas kerja karyawan serta menimbulkan kerugian waktu dan biaya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan mekanisme pengawasan, pelatihan, dan umpan balik rutin untuk memastikan setiap karyawan mampu mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja secara berkelanjutan.

3. Kuantitas *Output*

Kuantitas output adalah ukuran jumlah pekerjaan atau hasil kerja yang berhasil diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu, sesuai target atau standar yang telah ditetapkan organisasi. Kuantitas output mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara produktif dan efisien, serta menjadi salah satu indikator penting dalam menilai produktivitas kerja karyawan.

Di lingkungan kerja, pencapaian kuantitas output yang optimal dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti beban kerja, kemampuan manajemen waktu, serta ketersediaan sumber daya. Beban kerja yang tidak merata atau adanya tugas tambahan di luar peran utama dapat mengurangi fokus karyawan, sehingga kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan utama tepat waktu dan sesuai target berkurang. Hal ini secara langsung berdampak pada produktivitas kerja karyawan keseluruhan, karena karyawan harus membagi perhatian antara tanggung jawab utama dan tugas tambahan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengatur distribusi pekerjaan secara seimbang, menetapkan prioritas yang jelas, dan memastikan dukungan yang memadai agar kuantitas output karyawan tetap optimal tanpa mengorbankan kualitas kerja.

4. *Values*

Values perusahaan merupakan prinsip-prinsip inti dan panduan moral yang membentuk budaya kerja serta perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya. Nilai-nilai ini berfungsi sebagai arah dan dasar dalam pengambilan keputusan, sikap, serta tanggung jawab individu terhadap pekerjaan dan organisasi. Penerapan *values* di PT. Maju Bersama Digital Indo mencerminkan sejauh mana karyawan mampu menunjukkan perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai inti perusahaan, seperti disiplin, tanggung jawab, kerjasama, integritas, dan profesionalisme.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, sebagian besar karyawan telah menunjukkan penerapan *values* dalam pekerjaan mereka melalui sikap disiplin, motivasi kerja yang positif, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan

sistem kerja. Nilai-nilai tersebut tidak hanya membentuk karakter individu, tetapi juga memengaruhi suasana kerja dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Namun, masih ditemukan adanya kendala seperti kurangnya apresiasi dan dukungan manajerial, yang dapat menurunkan semangat kerja dan menghambat penerapan *values* secara konsisten.

Menurut Budiono 2023, aspek produktivitas kerja karyawan terbagi atas beberapa komponen penting yang menggambarkan bagaimana karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Produktivitas kerja karyawan tidak hanya menilai hasil kerja, tetapi juga menilai bagaimana proses kerja dijalankan dalam sistem organisasi. Adapun aspek-aspek produktivitas kerja karyawan tersebut meliputi:

1. Efektivitas Kerja

Efektivitas menggambarkan sejauh mana pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan. Efektivitas berkaitan dengan ketepatan pelaksanaan tugas, pencapaian target, serta kemampuan karyawan bekerja secara benar sesuai tuntutan organisasi. Ketika pekerjaan dapat dilakukan sesuai rencana dan menghasilkan output yang sesuai harapan, maka produktivitas kerja karyawan meningkat.

2. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Efisiensi menunjukkan kemampuan karyawan dalam menggunakan waktu, energi, fasilitas, dan prosedur kerja secara optimal. Penggunaan sumber daya yang

tepat meminimalkan pemborosan, mempercepat proses kerja, dan meningkatkan kualitas hasil. Efisiensi menjadi komponen penting produktivitas kerja karyawan karena kinerja tidak hanya dinilai dari hasil, tetapi juga dari cara kerja yang ekonomis dan teratur.

3. Kinerja dan Pelaksanaan Tugas

Kinerja mencerminkan bagaimana karyawan menjalankan tugas sesuai jobdesk, mengikuti instruksi, serta memenuhi standar kerja yang ditentukan organisasi. Pelaksanaan tugas yang terarah dan konsisten menunjukkan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik memperlihatkan bahwa proses kerja berlangsung efektif dan mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan.

4. Lingkungan Kerja dan Sistem Organisasi

Lingkungan kerja berperan penting dalam mendukung kenyamanan, motivasi, dan perilaku kerja karyawan. Fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang baik, komunikasi yang jelas, serta koordinasi antarbagian membantu tugas berjalan lancar. Sistem organisasi yang terstruktur seperti pembagian tugas, prosedur kerja, dan ketersediaan alat, membantu proses kerja menjadi lebih efisien dan produktif.

Dari aspek-aspek produktivitas kerja karyawan di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, kualitas pekerjaan, kuantitas output, dan penerapan *values*, serta didukung oleh efektivitas, efisiensi, kinerja, dan lingkungan kerja yang baik. Peningkatan produktivitas kerja

karyawan memerlukan perhatian terhadap semua aspek tersebut secara terpadu agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan konsisten.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut McShane & Glinow (2010), Motivasi kerja adalah dorongan internal yang membuat seseorang bersedia dan bersemangat untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi ini menentukan seberapa besar komitmen, usaha, dan ketekunan karyawan dalam menyelesaikan tugas, sehingga berpengaruh langsung terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.

Menurut Adi (2022) motivasi kerja adalah proses yang sangat kompleks yang muncul dari kebutuhan internal individu serta dipengaruhi oleh kondisi organisasi dan lingkungan kerja. Motivasi ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, menjaga kualitas, dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meskipun setiap individu memiliki latar belakang, nilai, dan harapan yang berbeda sehingga pengelolaannya tidak dapat diseragamkan.

Hal ini sejalan dengan pandangan Robbins & Judge (2013), yang mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu proses psikologis yang menjelaskan mengenai intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam melakukan suatu aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu. Tiga komponen utama tersebut, yakni intensitas, arah, dan ketekunan menggambarkan bagaimana motivasi tidak hanya

berkaitan dengan adanya dorongan dari dalam diri individu, tetapi juga menyangkut sejauh mana usaha itu dilakukan, ke arah mana usaha itu diarahkan, dan berapa lama usaha tersebut dapat dipertahankan secara konsisten.

Dalam perspektif yang lebih luas, Maslow (2017) menjelaskan bahwa perilaku kerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi yang tersusun secara bertingkat, mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Dalam konteks pekerjaan, pemenuhan kebutuhan dasar akan mendorong karyawan untuk mengejar kebutuhan yang lebih tinggi, seperti pengakuan dan pengembangan potensi, sehingga semakin meningkatkan dorongan mereka untuk berkontribusi secara bermakna bagi perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, motivasi kerja merupakan dorongan internal yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi ini ditentukan oleh interaksi antara faktor internal, seperti kebutuhan individu, dan faktor eksternal, seperti dukungan organisasi, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, serta iklim kerja.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih proaktif, menjaga kualitas pekerjaan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dan berupaya mengembangkan diri, sementara kurangnya motivasi menyebabkan perilaku pasif, minim inisiatif, dan rendah kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor kunci dalam mencapai kinerja optimal dan produktivitas kerja karyawan yang berkelanjutan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan aspek psikologis yang tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai unsur yang berasal baik dari dalam diri individu maupun dari lingkungan eksternal. Menurut Kusumawati *et al.* (2024), motivasi kerja individu terbentuk oleh dua kelompok besar faktor, yaitu :

1. Faktor Internal (Individu)

Faktor internal berkaitan dengan karakteristik psikologis dan kebutuhan pribadi setiap individu yang secara langsung membentuk dorongan untuk bekerja. Beberapa aspek utama dalam kategori ini meliputi:

a. Kebutuhan Pribadi

Setiap individu memiliki berbagai tingkat kebutuhan yang mendorong mereka untuk bekerja, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan aktualisasi diri. Semakin tinggi tingkat kebutuhan yang ingin dipenuhi, maka semakin besar pula energi dan usaha yang dikeluarkan untuk mencapainya. Dalam konteks ini, teori Maslow menjadi salah satu rujukan penting dalam menjelaskan kaitan antara kebutuhan pribadi dan motivasi.

b. Kepribadian

Karakter individu juga berpengaruh terhadap tingkat motivasi. Karyawan dengan kepribadian optimis, proaktif, dan terbuka terhadap perubahan cenderung memiliki dorongan kerja yang lebih stabil dibandingkan dengan mereka yang

bersifat pasif atau mudah menyerah. Kepribadian turut menentukan bagaimana seseorang merespons tantangan dan tekanan dalam pekerjaan.

c. Harapan dan Tujuan Pribadi

Individu yang memiliki tujuan karir yang jelas, seperti keinginan untuk naik jabatan, mendapatkan pengakuan, atau meningkatkan keterampilan, biasanya lebih termotivasi. Ekspektasi positif terhadap hasil kerja mendorong individu untuk bekerja lebih giat dan konsisten.

d. Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, baik dari segi isi tugas, hubungan sosial, maupun penghargaan yang diterima, berkorelasi positif dengan motivasi kerja. Ketika karyawan merasa puas, mereka lebih termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya.

2. Faktor Organisasi (Lingkungan Kerja Internal)

Lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja memainkan peran penting dalam menumbuhkan dan mempertahankan motivasi kerja. Beberapa faktor organisasi yang memengaruhi motivasi antara lain:

a. Sistem Imbalan (*Reward System*)

Pemberian kompensasi yang adil, transparan, dan proporsional terhadap kontribusi karyawan akan mendorong motivasi. Imbalan dapat berupa gaji pokok,

bonus, insentif, atau tunjangan lainnya. Ketidakjelasan dalam sistem kompensasi justru dapat menimbulkan demotivasi.

b. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif, yang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan serta memberikan umpan balik positif, akan menciptakan suasana kerja yang mendukung dan memotivasi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter dan tertutup dapat menurunkan semangat kerja.

c. Lingkungan Fisik dan Sosial Kerja

Kondisi kerja yang aman, nyaman, bersih, dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai mendukung karyawan untuk bekerja dengan tenang. Selain itu, hubungan sosial yang harmonis antar rekan kerja juga memperkuat motivasi melalui rasa kebersamaan dan dukungan emosional.

d. Faktor Sosial

Faktor sosial merujuk pada aspek hubungan antar manusia dalam lingkungan kerja yang berkontribusi terhadap pembentukan motivasi. Beberapa unsur penting dari faktor ini meliputi;

e. Hubungan Antar Karyawan

Interaksi yang positif dan suportif antar anggota tim menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan memupuk rasa saling percaya. Hubungan kerja yang baik

memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi.

f. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang mendorong nilai-nilai kerja sama, keterbukaan, penghargaan terhadap prestasi, dan inovasi memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan motivasi kerja. Budaya yang kuat mampu membentuk perilaku dan sikap kerja yang positif.

g. Dukungan Sosial dan Tim

Adanya dukungan dari rekan kerja atau atasan ketika menghadapi kesulitan akan memperkuat motivasi, terutama dalam menyelesaikan tugas-tugas kompleks. Tim kerja yang solid dapat menjadi sumber inspirasi dan dorongan psikologis.

3. Faktor Eksternal

Selain faktor internal dan organisasi, terdapat pula faktor eksternal yang berada di luar kendali individu maupun perusahaan, tetapi tetap memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja. Faktor-faktor ini meliputi:

a. Kondisi Ekonomi

Stabilitas ekonomi secara nasional maupun global memengaruhi rasa aman dan harapan karyawan terhadap masa depan. Dalam kondisi ekonomi yang baik, karyawan merasa lebih optimis dan termotivasi.

b. Kebijakan Pemerintah

Regulasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, seperti upah minimum, sistem jaminan sosial, serta perlindungan hak-hak karyawan dapat meningkatkan rasa keadilan dan kepercayaan terhadap institusi kerja, sehingga berdampak pada motivasi.

c. Perkembangan Teknologi dan Industri

Dinamika industri serta kemajuan teknologi menuntut karyawan untuk terus beradaptasi dan meningkatkan keterampilan. Tantangan ini dapat menjadi pendorong motivasi, terutama bagi mereka yang berorientasi pada pengembangan diri.

Uraian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja tersebut diperkuat oleh pendapat Robbins & Judge 2013, yang menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor individu, faktor pekerjaan, dan faktor organisasi. Faktor individu mencakup kebutuhan, nilai, dan tujuan pribadi; faktor pekerjaan berkaitan dengan karakteristik tugas serta kesempatan untuk berkembang; sedangkan faktor organisasi meliputi kepemimpinan, sistem imbalan, hubungan kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Kombinasi ketiga faktor ini berperan dalam menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara umum dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu faktor internal, faktor organisasi, dan faktor eksternal.

2.2.3 Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut McShane & Glinow (2010), motivasi kerja mencakup tiga aspek utama yang saling terkait, yaitu arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan persistensi (*persistence*):

1. Arah (*Direction*)

Aspek arah mengacu pada orientasi atau tujuan yang ingin dicapai oleh individu melalui aktivitas kerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya menunjukkan fokus yang jelas terhadap pencapaian target organisasi maupun tujuan karier pribadinya. Mereka bekerja dengan perencanaan dan arah yang terarah. Sebaliknya, individu dengan motivasi rendah cenderung bekerja tanpa tujuan yang pasti dan mudah kehilangan fokus dalam proses kerja.

2. Intensitas (*Intensity*)

Intensitas berkaitan dengan seberapa besar energi, perhatian, dan usaha yang dicurahkan oleh individu dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang termotivasi secara tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang besar, inisiatif tinggi, serta kecepatan dalam menanggapi tuntutan pekerjaan. Intensitas ini menjadi salah satu indikator penting dalam membedakan karyawan yang berprestasi dengan yang hanya bekerja secara minimalis.

3. Persistensi (*Persistence*)

Persistensi menunjukkan ketekunan individu dalam mempertahankan usahanya untuk mencapai tujuan meskipun menghadapi hambatan atau kesulitan.

Dalam dunia kerja yang penuh tantangan dan tekanan, karyawan dengan persistensi tinggi akan terus berusaha dan tidak mudah menyerah. Hal ini mencerminkan ketahanan psikologis dan konsistensi kerja yang merupakan bagian integral dari motivasi yang berkelanjutan.

Uraian mengenai aspek motivasi kerja tersebut diperkuat oleh teori Self-Determination Theory yang dikemukakan oleh Deci & Ryan 2000, yang menjelaskan bahwa motivasi individu dipengaruhi oleh pemenuhan tiga kebutuhan psikologis dasar, yaitu *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*.

1. *Autonomy* (Otonomi)

Otonomi merujuk pada sejauh mana individu merasa memiliki kebebasan dalam memilih, mengatur, dan mengendalikan tindakan dalam pekerjaannya. Ketika kebutuhan otonomi terpenuhi, karyawan cenderung memiliki motivasi yang lebih kuat karena merasa terlibat secara personal dalam tugas yang dijalankan.

2. *Competence* (Kompetensi)

Kompetensi berkaitan dengan kebutuhan individu untuk merasa mampu, efektif, dan memiliki keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas. Karyawan yang merasa kompeten biasanya menunjukkan motivasi lebih tinggi karena memiliki keyakinan bahwa mereka dapat mencapai hasil kerja yang baik.

3. *Relatedness* (Keterhubungan Sosial)

Keterhubungan sosial menggambarkan kebutuhan untuk merasa diterima, dihargai, dan terhubung dengan orang lain di lingkungan kerja. Hubungan

interpersonal yang positif dengan rekan dan atasan memperkuat motivasi karena memberikan rasa dukungan emosional dan kebersamaan.

Dari berbagai aspek tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mencakup arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan persistensi (*persistence*) dalam melaksanakan tugas, yang diperkuat oleh pemenuhan kebutuhan psikologis dasar seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial (*autonomy, competence, dan relatedness*). Kombinasi aspek perilaku dan kebutuhan psikologis ini menentukan sejauh mana karyawan bekerja secara fokus, berenergi, tekun, serta mampu mempertahankan motivasi dalam mencapai tujuan individu maupun organisasi.

2.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas kerja karyawan

Motivasi kerja merupakan energi psikologis yang mengarahkan, menggerakkan, dan mempertahankan perilaku kerja individu. Dalam perspektif Psikologi Industri dan Organisasi, motivasi mendorong karyawan untuk menunjukkan arah tujuan kerja yang jelas (*direction*), usaha yang kuat (*intensity*), serta ketekunan (*persistence*). Ketiga aspek ini berpengaruh langsung pada perilaku produktif seperti meningkatkan kedisiplinan, menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, memenuhi target kuantitas output, serta menunjukkan nilai-nilai kerja seperti tanggung jawab dan komitmen.

Secara mekanisme, karyawan yang termotivasi cenderung mengatur strategi kerja, mengalokasikan sumber daya secara efektif, dan mempertahankan fokus hingga pekerjaan selesai. Dampaknya, produktivitas kerja karyawan meningkat

karena karyawan bekerja lebih efisien, teliti, dan konsisten. Sebaliknya, ketika motivasi menurun, karyawan kurang bersemangat, bekerja sekadarnya, dan tidak menunjukkan performa optimal sehingga produktivitas kerja karyawan menurun.

Penelitian terdahulu juga membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan. Fauzi & Fatimah, (2020), dalam penelitiannya di PT Tom Cococha Indonesia menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,612$; $p < 0,05$, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi, semakin meningkat produktivitas yang dicapai karyawan, bahkan lebih dominan daripada pengalaman kerja.

Selanjutnya, Firmansyah (2025), menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung = 3,982 > t tabel = 1,984; $p = 0,000$, artinya motivasi menjadi jembatan psikologis yang memperkuat pengaruh faktor eksternal organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian Juniarsih *et al.* (2023), pada karyawan Toko Indomaret juga menegaskan bahwa motivasi kerja bersama dengan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai F hitung = 15,627; Sig. = 0,000. Temuan ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi lebih berkomitmen, bertanggung jawab, dan menunjukkan etos kerja yang kuat.

Selain itu, Zhafira Nathasa Idrus *et al.* (2023), dalam penelitiannya di PT Mitra Bisnis Terpercaya menemukan bahwa motivasi kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai $R^2 = 0,52$, artinya 52% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.

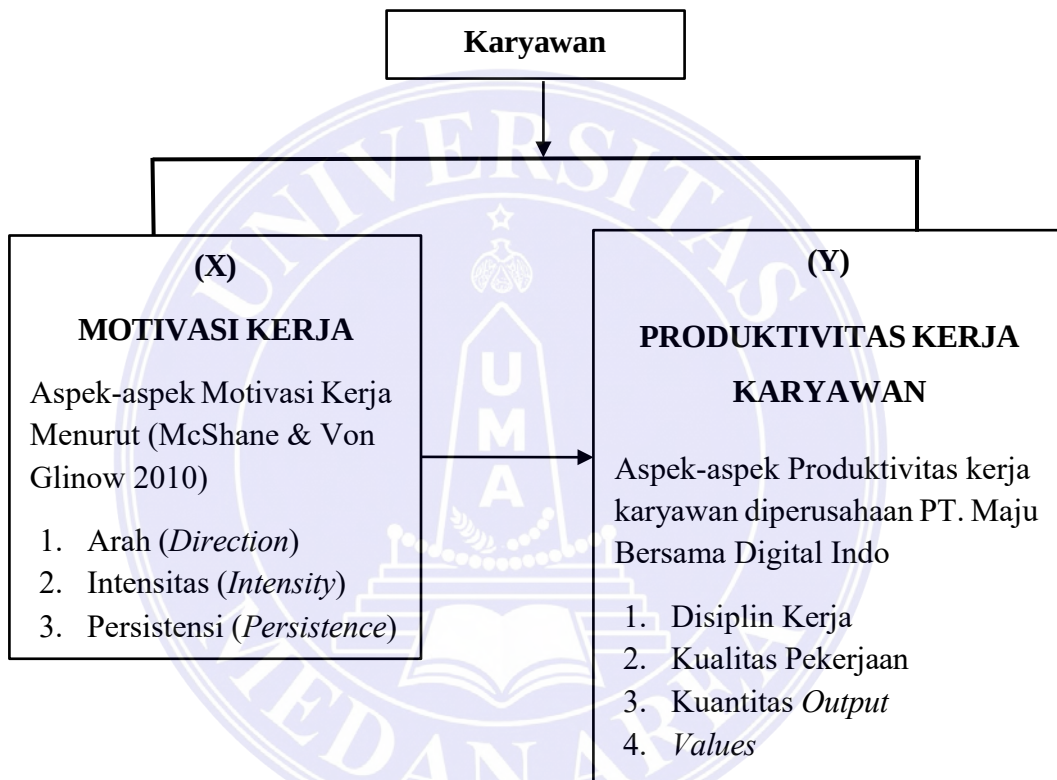
Dari berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memegang peranan strategis dalam menentukan tingkat produktivitas kerja karyawan. Individu yang memiliki tingkat motivasi tinggi biasanya menunjukkan perilaku kerja yang fokus, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Hal ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga secara kolektif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Jika dikaitkan dengan kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini, motivasi kerja yang tinggi ditandai oleh adanya arah (*direction*) yang jelas dalam bekerja, intensitas (*intensity*) usaha yang kuat untuk mencapai target, serta persistensi (*persistence*) dalam mempertahankan usaha meskipun menghadapi hambatan. Dengan demikian, penelitian terdahulu sejalan dengan teori McShane & Glinow, (2010) yang menyatakan bahwa ketiga aspek motivasi kerja tersebut berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif, efisien, dan produktif.

Sementara itu, dalam konteks penelitian kuantitatif, (Creswell 2018) menekankan pentingnya teori dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang dikaji. Motivasi kerja kerap digunakan sebagai variabel bebas

(independen) yang memengaruhi variabel terikat (dependen) seperti produktivitas kerja karyawan. Melalui pendekatan teoretis yang terstruktur, peneliti dapat menguji kontribusi motivasi terhadap hasil kerja karyawan secara objektif dan terukur.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Tabel 1. Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Juli 2025	September 2025	November 2025	Desember 2025	Januari 2026
1	Pengajuan Judul					
2	Observasi Lapangan					
3	Seminar Proposal					
4	penelitian					
5	Seminar Hasil					

Penelitian ini telah dilaksanakan dari juli 2025 hingga januari 2026 dengan beberapa tahapan. Dimulai dari pengajuan judul pada juli 2025. Selanjutnya, pada bulan september 2025 dilakukan observasi dilapangan untuk memperoleh data awal. Setelah itu,seminar proposal dilaksanakan pada bulan november 2025 sebagai bentuk evaluasi rancangan penelitian. Setelah proposal disetujui, penelitian dilanjutkan pada bulan desember 2025 dengan kegiatan pengumpulam data dan analisis data. Hasil penelitian kemudian dipresentasikan dalam seminar hasil sebagai evaluasi akhir sebelum sidang skripsi.

3.1.2 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah PT. Maju Bersama Digital Indo, sebuah perusahaan yang berlokasi di Jalan Budi Pembangunan 2, Pulo Brayan, Kota Medan, Kecamatan Medan Barat. Perusahaan ini didirikan pada bulan November 2020 dan sejak berdiri telah bergerak di dua bidang utama, yaitu sebagai kontraktor dan digital agency. Dalam bidang kontraktor, perusahaan berfokus pada jasa pembangunan dan pengelolaan proyek konstruksi, sedangkan pada bidang digital agency perusahaan menyediakan layanan digital, pengembangan aplikasi, serta manajemen konten kreatif untuk berbagai kebutuhan klien.

PT. Maju Bersama Digital Indo dipilih sebagai lokasi penelitian karena perusahaan ini masih relatif muda namun menunjukkan perkembangan yang cukup pesat, sehingga membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Selain itu, jumlah karyawan yang dimiliki perusahaan cukup representatif untuk dijadikan sampel penelitian, yaitu sebanyak 76 orang. Fenomena mengenai tingkat motivasi kerja yang beragam di kalangan karyawan serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan menjadi alasan utama dilaksanakannya penelitian ini di perusahaan tersebut. Dengan demikian, PT. Maju Bersama Digital Indo merupakan lokasi yang relevan untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Alat utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala *Likert* empat kategori jawaban, mulai dari “sangat setuju” hingga “sangat

tidak setuju”. Kuesioner ini terdiri dari dua bagian, yaitu kuesioner motivasi kerja dan kuesioner produktivitas kerja karyawan. Kuesioner motivasi kerja berisi pernyataan yang mengukur dimensi lingkungan kerja fisik, sosial, dan psikologis, seperti kenyamanan fasilitas, kondisi ruangan, hubungan dengan rekan kerja, serta dukungan atasan. Sementara itu, kuesioner produktivitas kerja karyawan mencakup disiplin kerja, kualitas pekerjaan, kuantitas *output* dan *values*.

Penggunaan kuesioner dengan skala *Likert* dipilih karena instrumen ini terbukti efektif untuk mengukur sikap, persepsi, maupun motivasi individu terhadap suatu objek penelitian. Skala *Likert* menurut Azwar (2017), merupakan salah satu bentuk skala sikap yang digunakan untuk mengukur sikap individu terhadap suatu objek psikologis melalui serangkaian pernyataan yang direspon dalam bentuk tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan. Setiap item pada skala *Likert* memiliki gradasi jawaban yang bersifat kontinum, mulai dari sangat positif hingga sangat negatif, tergantung pada isi dan arah pernyataan (*favorable* atau *unfavorable*). Hal ini sejalan dengan penelitian Sihaloho & Dantes (2023), yang menunjukkan bahwa instrumen kuesioner berbasis skala *Likert* empat poin dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel dalam mengukur variabel psikologis.

Selain instrumen kuesioner, penelitian ini juga menggunakan beberapa alat bantu teknologi, antara lain laptop untuk pengolahan data, aplikasi Microsoft Office untuk penyusunan dokumen, serta perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25 untuk menganalisis data secara statistik. Keunggulan utama SPSS terletak pada kemampuannya untuk menangani dataset besar dengan

banyak variabel, serta fleksibilitas dalam melakukan berbagai analisis statistik dan representasi grafis.

Bahan lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen pendukung dari perusahaan, seperti data jumlah karyawan, profil singkat perusahaan, serta struktur organisasi. Dokumen-dokumen tersebut berfungsi sebagai data sekunder untuk memperkuat hasil penelitian, khususnya dalam menggambarkan karakteristik responden dan konteks organisasi. Dengan kombinasi kuesioner, perangkat teknologi, serta data perusahaan, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan data objektif, valid, dan sesuai dengan kebutuhan analisis.

3.3 Metodologi Penelitian

3.3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif kausal. Penelitian kuantitatif dipilih karena data yang dikumpulkan berupa angka-angka yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik. penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian yang kemudian dianalisis secara statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sementara itu, tipe penelitian asosiatif kausal digunakan karena penelitian ini berusaha mengetahui hubungan sekaligus pengaruh antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Penelitian asosiatif adalah penelitian

yang berfokus pada pengujian hubungan antara dua atau lebih variabel untuk mengetahui apakah ada korelasi atau keterkaitan di antara variabel-variabel tersebut. Penelitian ini tidak bertujuan untuk membuktikan sebab-akibat, melainkan hanya mengidentifikasi apakah variabel-variabel tersebut saling berhubungan. Sedangkan penelitian kausal bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel, di mana peneliti mencoba untuk membuktikan bahwa perubahan pada variabel bebas menyebabkan perubahan pada variabel terikat. Dalam penelitian kausal, fokus utama adalah mengetahui pengaruh dan dampak langsung dari satu variabel terhadap variabel lain.

Dalam konteks penelitian ini, variabel independen adalah motivasi kerja karyawan, sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja karyawan di PT. Maju Bersama Digital indo. Melalui tipe penelitian asosiatif kausal, peneliti dapat menguji secara empiris apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti tidak hanya menggambarkan fenomena yang ada, tetapi juga memberikan penjelasan mengenai hubungan sebab-akibat yang mendasarinya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis terkait pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan.

3.3.2 Identifikasi Variabel

Penelitian ini terdapat dua variabel yang dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (x) : Motivasi Kerja
2. Variabel Terikat (y) : Produktivitas Kerja Karyawan

3.3.3 Definisi Operasional

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang mendorong karyawan untuk mau, mampu, dan konsisten menyelesaikan pekerjaannya demi mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur berdasarkan tiga aspek teoretis, yaitu arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan persistensi (*persistence*).

2. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal dengan pemanfaatan waktu dan sumber daya yang efisien. Produktivitas kerja karyawan diukur melalui indikator nyata, yaitu disiplin kerja (ketepatan hadir), kualitas pekerjaan (kesesuaian hasil dengan standar), kuantitas output (jumlah pekerjaan yang diselesaikan), serta *values* (tanggung jawab, etika, dan sikap kerja). Pengukuran dilakukan dengan menggunakan data perusahaan, evaluasi supervisor, dan catatan output karyawan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Maju Bersama Digital Indo. Berdasarkan data dari pihak perusahaan, jumlah karyawan yang aktif pada saat penelitian berlangsung adalah sebanyak 76 orang.

3.4.2 Sampel

Karena jumlah populasi relatif terbatas dan seluruhnya dapat dijangkau oleh peneliti, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling.

Menurut Azwar (2017), total sampling merupakan teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai subjek penelitian, terutama apabila jumlah populasi tergolong sedikit dan memungkinkan untuk diteliti seluruhnya. Dengan demikian, dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 76 orang karyawan PT. Maju Bersama Digital Indo.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner. Kuesioner dipilih karena dinilai efisien untuk memperoleh data dari responden, dimana setiap pertanyaan atau pernyataan dapat dijawab sesuai dengan kondisi dan pengalaman responden. Azwar (2017), menjelaskan bahwa kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang umum digunakan dalam penelitian psikologi, yaitu dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan kondisi dan pandangan mereka. Dalam penelitian ini, instrumen kuesioner disusun dengan menggunakan skala *Likert* yang terdiri dari empat alternatif jawaban, yaitu “sangat setuju,” “setuju,” “tidak setuju,” dan “sangat tidak setuju.”

1. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan memiliki dorongan dalam melaksanakan pekerjaannya. Instrumen ini disusun berdasarkan tiga aspek motivasi kerja menurut McShane & Glinow (2010), yaitu arah, intensitas, dan persistensi. Skala ini menggunakan model *Likert* dengan kategori jawaban (Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju). Contoh pernyataannya adalah: “Saya memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja” (arah), “Saya berusaha maksimal dalam menyelesaikan tugas” (intensitas), dan “Saya tetap bekerja meskipun menghadapi hambatan” (persistensi).

2. KPI (*Key Performance Indicator*) Perusahaan

Pengukuran produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini tidak menggunakan skala psikologis yang disusun oleh peneliti, melainkan menggunakan data penilaian kinerja karyawan yang diperoleh langsung dari pihak perusahaan PT. Maju Bersama Digital Indo. Data tersebut merupakan data sekunder yang telah dimiliki perusahaan dan digunakan sebagai dasar dalam menilai produktivitas kerja karyawan.

Penilaian produktivitas kerja karyawan yang digunakan perusahaan mencakup beberapa aspek kinerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas karyawan, antara lain disiplin kerja, kualitas pekerjaan, kuantitas output, serta *values*. Aspek-aspek tersebut mencerminkan perilaku kerja nyata karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari, seperti ketepatan waktu, ketelitian hasil pekerjaan, pencapaian target kerja, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama dalam tim.

Data produktivitas kerja karyawan diperoleh dalam bentuk nilai akhir kinerja karyawan yang telah melalui proses evaluasi internal perusahaan sesuai dengan standar dan kebijakan yang berlaku. Selanjutnya, data tersebut diolah secara kuantitatif dan digunakan sebagai variabel terikat dalam analisis regresi untuk melihat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan menggunakan data penilaian kinerja perusahaan, pengukuran produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini diharapkan lebih objektif karena didasarkan pada hasil evaluasi kerja yang nyata, bukan semata-mata pada persepsi subjektif karyawan.

3.5.1 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti, Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan berupa skala motivasi kerja. Skala motivasi kerja disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja menurut McShane & Glinow (2010), yang meliputi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan persistensi (*persistence*). Arah menggambarkan kejelasan tujuan kerja karyawan, intensitas menunjukkan besarnya usaha dan energi yang dicurahkan dalam bekerja, sedangkan persistensi mencerminkan ketekunan karyawan dalam mempertahankan usaha meskipun menghadapi hambatan.

Sementara itu, produktivitas kerja karyawan disusun berdasarkan aspek-aspek produktivitas kerja karyawan yang diterapkan secara langsung di PT. Maju Bersama Digital Indo, yaitu disiplin kerja, kualitas pekerjaan, kuantitas output, dan *values*. Keempat aspek tersebut dipilih karena mencerminkan perilaku kerja nyata yang digunakan perusahaan dalam menilai kinerja karyawan sehari-hari, seperti ketepatan waktu, kesesuaian hasil kerja dengan standar, pencapaian target output, serta sikap tanggung jawab, komitmen, dan kerja sama dalam bekerja.

Menurut Azwar (2017), reliabilitas adalah sejauh mana suatu instrumen mampu memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang stabil meskipun pengukuran dilakukan dalam waktu atau kondisi yang berbeda. Dengan demikian, reliabilitas menunjukkan tingkat ketepatan dan konsistensi alat ukur dalam mengungkap konstruk penelitian. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, di mana suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai alpha lebih dari 0,60 (Sekaran and Bougie 2016).

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

3.6.1 Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai

residual menyebar secara merata di sekitar garis diagonal pada grafik P-P Plot atau nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05.

Uji normalitas ini dilakukan dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menggunakan program SPSS. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka data dianggap berdistribusi normal, sedangkan jika nilai Sig. < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen (motivasi kerja) dan variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) bersifat linear. Pengujian ini dilakukan dengan *Test for Linearity* pada program SPSS dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi pada kolom *Linearity* < 0,05 dan nilai signifikansi pada kolom *Deviation From Linearity* > 0,05, maka hubungan antara kedua variabel dinyatakan linear.

3.6.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan). Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana melalui program SPSS versi 25. Azwar (2017), menyatakan bahwa analisis regresi linier sederhana merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel

bebas dan satu variabel terikat. Melalui analisis ini, dapat diketahui arah hubungan sekaligus besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan uji korelasi Pearson (*Product Moment*) untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Uji korelasi Pearson digunakan untuk mengukur arah dan kekuatan hubungan linear antara dua variabel yang memiliki data interval dan rasio. Nilai koefisien korelasi (r) berkisar antara -1 hingga +1, di mana nilai positif menunjukkan hubungan yang berlawanan. Semakin mendekati angka +1 berarti hubungan antarvariabel semakin kuat, sedangkan semakin mendekati 0 menunjukkan hubungan yang semakin lemah.

Pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) pada hasil uji t dan nilai koefisien korelasi (r). Apabila nilai Sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, apabila nilai Sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien korelasi (r) juga digunakan untuk menggambarkan arah dan kekuatan hubungan antara kedua variabel, sehingga dapat diketahui sejauh mana motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT. Maju Bersama Digital Indo.

3.7 Prosedur Kerja

3.7.1 Persiapan Administrasi

Pada tahap ini, peneliti terlebih dahulu menyusun proposal penelitian sebagai rancangan awal kegiatan ilmiah yang akan dilaksanakan. Proposal tersebut kemudian dikonsultasikan dan direvisi berdasarkan masukan dari dosen pembimbing hingga memperoleh persetujuan untuk dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Setelah proposal disetujui, peneliti mengajukan surat izin penelitian yang dikeluarkan oleh Fakultas Psikologi kepada perusahaan yang menjadi lokasi penelitian, yaitu PT. Maju Bersama Digital Indo. Setelah izin diterbitkan dan diterima oleh pihak perusahaan, peneliti melakukan koordinasi dengan pihak yang berwenang di perusahaan guna menyepakati waktu pelaksanaan serta prosedur teknis penelitian. Koordinasi ini dilakukan untuk memastikan bahwa kegiatan pengumpulan data dapat berlangsung dengan lancar tanpa mengganggu aktivitas operasional perusahaan.

3.7.2 Persiapan Alat Ukur

Tahap ini mencakup kegiatan penyusunan serta persiapan instrumen yang akan digunakan dalam proses pengumpulan data. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala *Likert* dengan empat pilihan jawaban, yaitu: *Sangat Setuju (SS)*, *Setuju (S)*, *Tidak Setuju (TS)*, dan *Sangat Tidak Setuju (STS)*.

Kuesioner terdiri atas dua bagian. Bagian pertama memuat pertanyaan terkait data identitas responden, sedangkan bagian kedua berisi pernyataan-pernyataan yang dirancang untuk mengukur dua variabel utama dalam penelitian ini, yaitu motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Sebelum kuesioner digunakan secara luas, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen tersebut. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan yang disusun benar-benar dapat mengukur konstruk yang dimaksud secara valid dan memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan dalam pengukuran berulang.

3.7.3 Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan merupakan proses pengumpulan data yang dilakukan secara langsung oleh peneliti di lingkungan PT. Maju Bersama Digital Indo. Pada tahap ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang telah ditentukan sebagai responden penelitian. Sebelum pengisian dilakukan, peneliti memberikan penjelasan terlebih dahulu mengenai maksud dan tujuan penelitian, serta instruksi pengisian kuesioner agar responden dapat memahami setiap item pernyataan dengan jelas. Setelah seluruh kuesioner berhasil dikumpulkan, peneliti melanjutkan dengan melakukan pengecekan terhadap kelengkapan data, pengkodean (coding), dan kemudian menginput data tersebut ke dalam program pengolahan statistik SPSS versi 25 untuk dianalisis lebih lanjut sesuai dengan teknik analisis yang telah dirancang sebelumnya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Maju Bersama Digital Indo. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima. Motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 44,5% terhadap variasi produktivitas kerja karyawan. Hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja berada pada kategori kuat, yang didasarkan pada nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,667 dan mengacu pada pedoman interpretasi koefisien korelasi.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berada pada kategori tinggi, yang ditunjukkan oleh nilai mean empirik sebesar 120,08 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai mean hipotetik sebesar 110. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki dorongan kerja yang kuat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, produktivitas kerja karyawan berada pada kategori bagus, berdasarkan data penilaian kinerja perusahaan yang menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula tingkat produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian

yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka beberapa rekomendasi yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan (PT. Maju Bersama Digital Indo)

Perusahaan diharapkan dapat terus menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian apresiasi yang seimbang dengan kinerja yang dicapai. Selain itu, perusahaan perlu memastikan adanya kejelasan tujuan dan arahan kerja, pembagian tugas yang adil, serta dukungan manajerial yang berkelanjutan agar motivasi kerja karyawan tetap terpelihara.

Secara khusus, dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan dari aspek kuantitas pekerjaan, perusahaan disarankan untuk menetapkan sasaran kerja yang jelas dan realistis serta melakukan evaluasi capaian kerja secara rutin. Sementara itu, untuk meningkatkan disiplin kerja, perusahaan perlu memperkuat pelaksanaan peraturan kerja, terutama yang berkaitan dengan ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku, disertai dengan penerapan sanksi secara konsisten bagi setiap pelanggaran.

Melalui penerapan langkah-langkah tersebut, diharapkan karyawan mampu meningkatkan jumlah hasil kerja dan kedisiplinan dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan dapat terus ditingkatkan.

2. Bagi Karyawan

Karyawan disarankan untuk senantiasa menjaga dan meningkatkan motivasi kerja dengan menetapkan target kerja yang jelas, meningkatkan kedisiplinan, serta menunjukkan inisiatif dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, karyawan juga diharapkan mampu menjalin komunikasi yang efektif dengan atasan maupun rekan kerja apabila mengalami kendala, sehingga permasalahan yang muncul dapat diselesaikan dengan baik dan tidak mengganggu produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian sejenis dengan menambahkan variabel lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem kompensasi, kepuasan kerja, dan tingkat stres kerja. Selain itu, penelitian di masa mendatang dapat menggunakan pendekatan metode yang berbeda, baik kualitatif maupun kombinasi metode (mixed methods), guna memperoleh gambaran yang lebih mendalam dan menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Setya Raharjo Daniel. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Asri, Dhita Hafizha, and Nova Elisa. 2024. "Pengaruh Transformational Leadership , Work Environment , Organizational Culture Terhadap Employee Performance Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi." 2022(Sinta 4):133–53.
- Audria, Meisy Tania, and Putra Made Surya. 2025. "PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI." 14(8):594–612.
- Azwar, Saifuddin. 2017. *Metode Penelitian Psikologi II*. 2nd ed. Pustaka Pelajar.
- Bandhu, Din, M. Murali Mohan, Noel Anurag, Prashanth Nittala, Pravin Jadhav, Alok Bhadauria, and Kuldeep K. Saxena. 2024. "Acta Psychologica Theories of Motivation : A Comprehensive Analysis of Human Behavior Drivers." *Acta Psychologica* 244(February):104177. doi:10.1016/j.actpsy.2024.104177.
- Becker, Brian E., and Mark A. Huselid. 2006. "Strategic Human Resources Management : Where Do We Go From Here ?." 32(6):898–925. doi:10.1177/0149206306293668.
- Boyatzis, Richard E. 2014. "Competencies in the 21st Century." (January 2008). doi:10.1108/02621710810840730.
- Budiono, Aris. 2023. *DASAR-DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Creswell, J. W. 2018. *Writing Center Talk over Time: A Mixed-Method Study*.
- Deci, E. L., and R. M. Ryan. 2000. "Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being." *Journal of the Science of Food and Agriculture* 5(4):195–200. doi:10.1002/jsfa.2740050407.
- Djunaid, Aminah, and Widya Astuti. 2024. "Maksimalisasi Motivasi Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan." 4:10099–109.
- Elmy Nadia, Amaliyah, and Abdul Amin. 2023. "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MAKMUR JAYA." 8762:1–10.
- Fauzi, R., and Fatimah. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan." *Jurnal Ilmiah Metadata* 2(2):159–69. doi:10.47652/metadata.v2i2.28.
- Ferica, Hana Felda. 2024. "THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT , JOB SATISFACTION , AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . TOYOTA TUNAS MAMPANG." 1–13.
- Firmansyah. 2025. "Membangun Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Peran

- Lingkungan Kerja Dan Kompensasi.” *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi (JAME)* 1(3):97–107. doi:10.69666/jame.v1i3.14.
- Halim, Abdul. 2025. “Analisis Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT.Asia Adhitama Shipyard.” *Jurnal Minfo Polgan* 13(2):2329–39. doi:10.33395/jmp.v13i2.14455.
- Hidayati, Tetra, Irma Finanda, Yuafani Faizah, Qurota A’yunin, and Muhammad Rafli Dwi Saputra Mikael Anselmus Adiseputra. 2024. “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.” 1192:496–507.
- Indriati, Inayat Hanum, Natalia Ratna Ningrum, and Rahmawati Lestari. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” 20(4):493–503.
- Jaquhari. 2025. “Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Medan.” (2002):48–58.
- Juliana, Hutaaruk Friska, Rahim Matondang, and Sugiharto Pujangkoro. 2022. “Work Discipline Employee.” 24(2):221–27. doi:10.32734/jsti.v24i2.8500.
- Juniarsih, Angelia, Ana Ramadhayanti, and Usran Masahere. 2023. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Toko Indomaret.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 3(2):58–63. doi:10.31294/jab.v3i2.2431.
- Kanfer, Ruth. 2014. “Motivation Theory and Industrial and Organizational Psychology.” (January 1990).
- kolb. 2017. “Human Capital Theory :” (May).
- Koriyah, Nisa Ul, Warsono, and Syabrinildi. 2025. “Pengaruh Beban Kerja Dan Improvement Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Omron Manufacturing of Indonesia.” 2(c):185–94.
- Kusumawati, Aprilia, Galuh Ratnagung, Kata Kunci, : Motivasi, Disiplin Kerja, and Produktivitas Karyawan. 2024. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan ARTICLE INFO ABSTRACT.” *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis* 1(2):268–77. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>.
- Loerensa, Elsy Kasran, Muhammad Sampetan, and Suparni. 2023. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Akhir Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PERUMDA Tirta Mangkaluku.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 4(2):1408–20. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>.
- Maslow, A. H. 2017. *A Theory of Human Motivation*. Dancing Unicorn Books

(Original Work Published 1943).

McShane, Steven, and Mary Ann Von Glinow. 2010. *Organizational Behavior*. Vol. 10.

Menhard, Menhard, Muhammad Yusuf, and Safrizal Safrizal. 2022. "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Az-Zuhra Property Pekanbaru." *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 10(2):371–76. doi:10.37641/jimkes.v10i2.1436.

Ridi, Muhammad, Afandi Agus, and Universitas Negeri Surabaya. 2020. "Jurnal Ilmu Manajemen." 11(2019):614–22.

Robbins, Stephen p, and Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. pearson education.

Rodiah, Siti, and Suwandi2 Institut. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja k Aryawan." 1(1):31–39.

Sekaran, Uma, and Bougie. 2016. "Aekies,+Journal+manager,+203-206." *Academic Journal BangkokThonburi University* 2(2):203–4.

Selfriyanti, M., F. Pohan, and R. Lubis. 2023. "Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Usaha Kecil Menengah Tempe Berkah." *Ecodynamika* 4(2).

Sherlyn Vellisya Shandra, David Humala Sitorus. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Konpensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk*. Vol. 33.

Sihaloho, Desi Ika Riyanti, and Nyoman Dantes. 2023. "Pengembangan Instrumen Skala Kecerdasan Emosional Pada Masa Remaja Siswa SMA Dan SMK." *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia* 9(1):126. doi:10.29210/1202322660.

Siwi, M. A. X. O., and Harry J. Sumampouw. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Bintang Sewu Sejahtera Di Manado." 1–13.

Sri, Ramadhani, and Vivi Aprinilova Barus. 2024. "Transformational Leadership Dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Efisiensi Dan Produktivitas Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Medan." 7(November):725–34.

Tarigan, J., Rosita Manawari Girsang, Sri Martina, Fakultas Ekonomi, and Universitas Simalungun. 2022. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT . ASTRA HONDA PEMATANGSIANTAR." 5(3):363–71.

Tosi, Henry L., Edwin A. Locke, and Gary P. Latham. 1990. "A Theory of Goal Setting and Task Performance." *The Academy of Management Review*

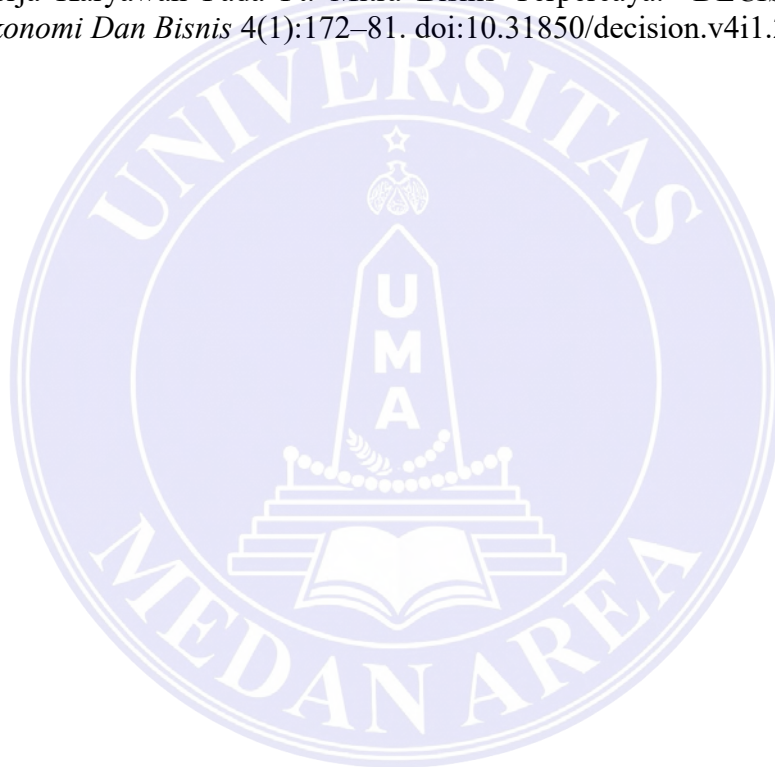
16(2):480. doi:10.2307/258875.

Vroom, Victor H. 1964. *Work and Motivation*. New York: Fang, J. (2023).

Widowati. 2020. "JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Mustika Citra Rasa PRODI MAGISTER MANAJEMEN & FORKAMMA UNPAM." *Forkamma* 3(3):296–303.

Wijayaningsih, Rini. 2019. *SUMBER DAYA MANUSIA*.

Zhafira Nathasa Idrus, Abdi Akbar Idris, and Agung Widhi Kurniawan. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mitra Bisnis Terpercaya." *DECISION : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 4(1):172–81. doi:10.31850/decision.v4i1.2170.





LAMPIRAN 1

IDENTITAS DIRI

Identitas Diri

Lengkapilah identitas diri anda dibawah ini:

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
 - a. Laki – Laki
 - b. Perempuan
4. Pendidikan Terakhir :
5. Jabatan :





LAMPIRAN 2

SKALA MOTIVASI KERJA

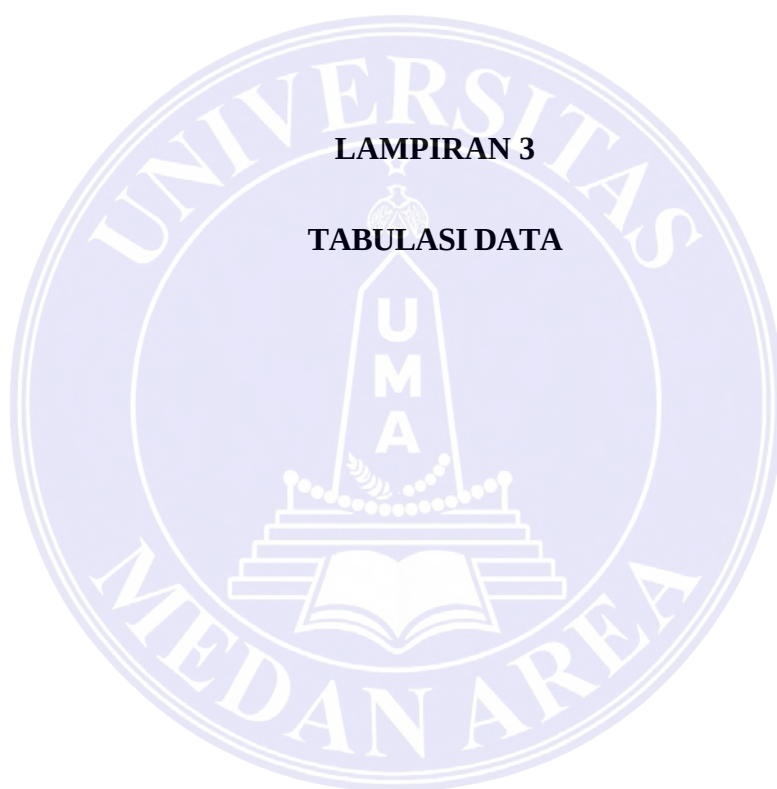
Petunjuk Pengisian

Dibawah ini terdapat pernyataan yang harus anda jawab! Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang sesuai dengan kondisi saat ini SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan yang saya jalani.				
2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin walau waktu terbatas.				
3	Saya tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan walau menghadapi kesulitan di lapangan.				
4	Tujuan kerja membantu saya menentukan arah dalam bekerja.				
5	Saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.				
6	Kesulitan kerja tidak menghalangi saya menyelesaikan tugas.				
7	Saya memahami dengan jelas target pekerjaan yang saya capai setiap hari.				
8	Saya dapat tetap fokus saat mengerjakan pekerjaan.				
9	Saya tetap fokus bekerja meskipun lingkungan kerja kurang mendukung.				
10	Target kerja menjadi pedoman bagi saya dalam menyelesaikan tugas.				
11	Saya berkonsentrasi penuh ketika menyelesaikan tugas.				
12	Saya tidak mudah menyerah ketika pekerjaan saya dikritik oleh atasan.				
13	Saya memahami tanggung jawab utama saya dalam pekerjaan.				
14	Saya berinisiatif mencari cara yang lebih efisien untuk menyelesaikan pekerjaan.				
15	Saya tetap bekerja dengan baik meskipun berada di bawah tekanan.				

16	Saya tahu langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang baik.				
17	Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah.				
18	Tekanan kerja tidak mengurangi usaha saya dalam bekerja.				
19	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya.				
20	Saya berkomitmen menjaga kinerja saya agar tetap baik setiap saat.				
21	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif.				
22	Saya jarang menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.				
23	Saya bekerja tanpa mengetahui tujuan yang ingin dicapai.				
24	Saya cenderung mengabaikan kualitas pekerjaan saat waktu terbatas.				
25	Saya cenderung menunda pekerjaan ketika menghadapi kesulitan.				
26	Saya jarang memikirkan tujuan dari pekerjaan yang saya lakukan.				
27	Saya tidak terlalu berusaha dalam menyelesaikan pekerjaan.				
28	Saya mudah berhenti bekerja saat menghadapi kesulitan.				
29	Saya merasa bingung terhadap target pekerjaan yang harus dicapai setiap hari.				
30	Saya sering kehilangan fokus ketika mengerjakan tugas.				
31	Saya mudah menyerah ketika pekerjaan saya dikritik oleh atasan.				
32	Target kerja sering kali tidak jelas bagi saya.				
33	Saya mudah terdistraksi saat sedang bekerja.				
34	Saya mudah kehilangan fokus bekerja ketika lingkungan kerja kurang mendukung.				
35	Saya merasa tidak jelas dengan tanggung jawab utama yang diberikan kepada saya.				

36	Saya jarang mencari cara yang lebih efisien untuk menyelesaikan pekerjaan.				
37	Tekanan kerja membuat saya tidak bersemangat bekerja.				
38	Saya kesulitan menentukan langkah-langkah untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				
39	Saya jarang menunjukkan inisiatif dalam bekerja.				
40	Saya sulit bekerja dengan baik saat berada di bawah tekanan.				
41	Saya sering menyia-nyiakan waktu kerja.				
42	Saya kurang berkomitmen menjaga kinerja saya agar tetap baik setiap saat.				
43	Saya kurang memanfaatkan waktu kerja dengan optimal.				
44	Saya sering menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.				



LAMPIRAN 3

TABULASI DATA

A. MOTIVASI KERJA

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	TOTAL			
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	149		
2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	142		
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	132		
4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	148			
5	4	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	129		
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	147			
7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	129			
8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	133		
9	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	133		
10	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	147		
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	176		
12	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	106	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	110		
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	130		
15	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	2	1	1	3	2	2	3	4	1	2	2	2	2	2	104		
16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	120		
17	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	104		
18	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	133		
19	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	126		
20	3	3	3	3	4	3	2	4	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	119	
21	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	147	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	172		
23	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	145		
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	167		
25	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	135		
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	175		
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	152		
28	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	160
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	166		
30	3	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	131	

	1	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	2	1	4	4	4	2	1	1	2	1	2	2	3	3	3	1	2	1	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	114	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	116		
33	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	126		
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	173			
35	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	146		
36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	131			
37	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	4	4	4	151		
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	137		
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	152		
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	4	1	3	2	2	1	123
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	121		
42	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	120		
43	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	127		
44	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	4	3	1	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	4	1	1	2	2	3	1	1	1	2	2	3	1	107
45	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	120		
46	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	137		
47	4	3	2	4	3	2	3	4	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	2	2	3	2	2	2	3	130	
48	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	146	
49	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	138		
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	132		
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	131		
52	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	114		
53	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	155		
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110		
55	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	110		
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	130		
57	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	126		
58	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	167		
59	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	147	
60	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	4	4	4	3	141			
61	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	1	1	3	2	1	2	3	1	3	3	3	4	114				
62	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	144		
63	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	138		
64	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	141		
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	174		
66	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	149		
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	110		
68	4	3	4	2	4	3	3	4	3	1	3	3	4	2	4	4	3	1	3	2	3	3	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	108		
69	3	4	4	3	4	2	1	4	3	1	2	4	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	2	1	2	3	1	2	4	1	2	4	111		
70	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	112		
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	118			
72	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	1	3	4	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	1	2	1	2	3	3	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3				



LAMPIRAN 4

UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

Reliability

Scale: motivasi kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	76	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	44

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MK1	3.70	.463	76
MK2	3.68	.475	76
MK3	3.46	.505	76
MK4	3.65	.484	76
MK5	3.43	.555	76
MK6	3.22	.750	76
MK7	3.41	.551	76
MK8	3.30	.571	76
MK9	2.84	.898	76
MK10	3.49	.607	76

MK11	3.46	.505	76
MK12	3.35	.588	76
MK13	3.54	.505	76
MK14	3.43	.603	76
MK15	3.14	.631	76
MK16	3.27	.608	76
MK17	3.22	.630	76
MK18	3.14	.751	76
MK19	3.38	.594	76
MK20	3.51	.507	76
MK21	3.41	.498	76
MK22	3.27	.560	76
MK23	2.84	.958	76
MK24	2.89	.906	76
MK25	2.92	.924	76
MK26	2.95	.880	76
MK27	3.03	.866	76
MK28	2.89	.843	76
MK29	2.97	.799	76
MK30	2.86	.822	76
MK31	2.97	.833	76
MK32	2.86	.855	76
MK33	2.68	.884	76
MK34	2.43	.929	76
MK35	2.92	.795	76
MK36	3.05	.743	76
MK37	2.84	.834	76
MK38	3.00	.816	76
MK39	3.03	.928	76
MK40	2.76	.895	76
MK41	3.22	.821	76

MK42	3.00	.816	76
MK43	2.97	.799	76
MK44	3.14	.787	76

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	134.78	406.063	.332	.964
MK2	134.81	406.435	.304	.965
MK3	135.03	402.249	.492	.964
MK4	134.84	404.695	.388	.964
MK5	135.05	398.108	.635	.964
MK6	135.27	399.425	.416	.964
MK7	135.08	403.188	.406	.964
MK8	135.19	401.102	.483	.964
MK9	135.65	402.623	.351	.965
MK10	135.00	399.556	.518	.964
MK11	135.03	404.027	.404	.964
MK12	135.14	401.620	.446	.964
MK13	134.95	405.775	.317	.965
MK14	135.05	396.608	.646	.963
MK15	135.35	397.290	.588	.964
MK16	135.22	398.841	.547	.964
MK17	135.27	397.703	.573	.964
MK18	135.35	399.679	.407	.964
MK19	135.11	402.544	.402	.964
MK20	134.97	404.527	.378	.964
MK21	135.08	403.021	.461	.964
MK22	135.22	398.174	.626	.964

MK23	135.65	395.679	.417	.965
MK24	135.59	384.192	.773	.963
MK25	135.57	382.141	.816	.962
MK26	135.54	385.644	.754	.963
MK27	135.46	387.866	.700	.963
MK28	135.59	384.192	.835	.962
MK29	135.51	386.812	.797	.963
MK30	135.62	389.408	.690	.963
MK31	135.51	393.423	.556	.964
MK32	135.62	386.520	.750	.963
MK33	135.81	384.213	.793	.963
MK34	136.05	386.719	.681	.963
MK35	135.57	388.030	.760	.963
MK36	135.43	389.808	.754	.963
MK37	135.65	385.456	.804	.963
MK38	135.49	388.201	.734	.963
MK39	135.46	386.755	.682	.963
MK40	135.73	382.647	.829	.962
MK41	135.27	387.592	.749	.963
MK42	135.49	386.090	.802	.963
MK43	135.51	386.090	.820	.963
MK44	135.35	387.123	.798	.963

$$44 \times 4 + 44 \times 1 / 2 = 110$$



LAMPIRAN 5

UJI NORMALITAS DAN LINEARITAS

NPar Tests**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		motivasi kerja	produktivitas kerja
N		76	76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	120.08	87.80
	Std. Deviation	7.788	15.851
Most Extreme Differences	Absolute	.163	.118
	Positive	.163	.052
	Negative	-.081	-.118
Test Statistic		.163	.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.011 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Means**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
produktivitas kerja karyawan * motivasi kerja	76	100.0%	0	0.0%	76	100.0%

Report
produktivitas kerja karyawan

motivasi kerja karyawan	Men	N	Std. Deviation
45	50.40	5	9.737
46	53.00	1	.
47	57.00	1	.
49	50.00	1	.
54	50.33	3	8.327
55	55.00	1	.
56	57.17	6	12.875
57	54.00	1	.
58	53.00	1	.
61	53.00	1	.
63	57.00	1	.
64	55.00	1	.
65	54.50	2	14.849
66	57.75	4	21.747
67	53.11	9	21.086
74	55.00	3	15.100
76	54.78	9	20.741
77	50.00	1	.
78	59.43	7	12.286
79	52.00	3	26.211
84	51.00	1	.
87	56.67	9	12.855

88	51.00	1	.
127	58.00	1	.
135	55.00	1	.
137	50.00	1	.
138	58.00	1	.
Total	47.80	76	15.851



ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
produktivitas kerja karyawan * motivasi kerja	Between Groups	(Combined)	4801.931	26	184.690	.644	.886
		Linearity	84.264	1	84.264	.294	.590
		Deviation from Linearity	4717.667	25	188.707	.658	.870
	Within Groups		14042.109	49	286.574		
	Total		18844.039	75			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
produktivitas kerja karyawan * motivasi kerja	.667	0.445	.505	.255

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: produktivitas kerja karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667	.0445	.414	40.469

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3084.600	1	3084.600	1.883	.000
	Residual	98262.578	75	1637.710		
	Total	101347.177	76			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja karyawan

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja

Coefficients^a

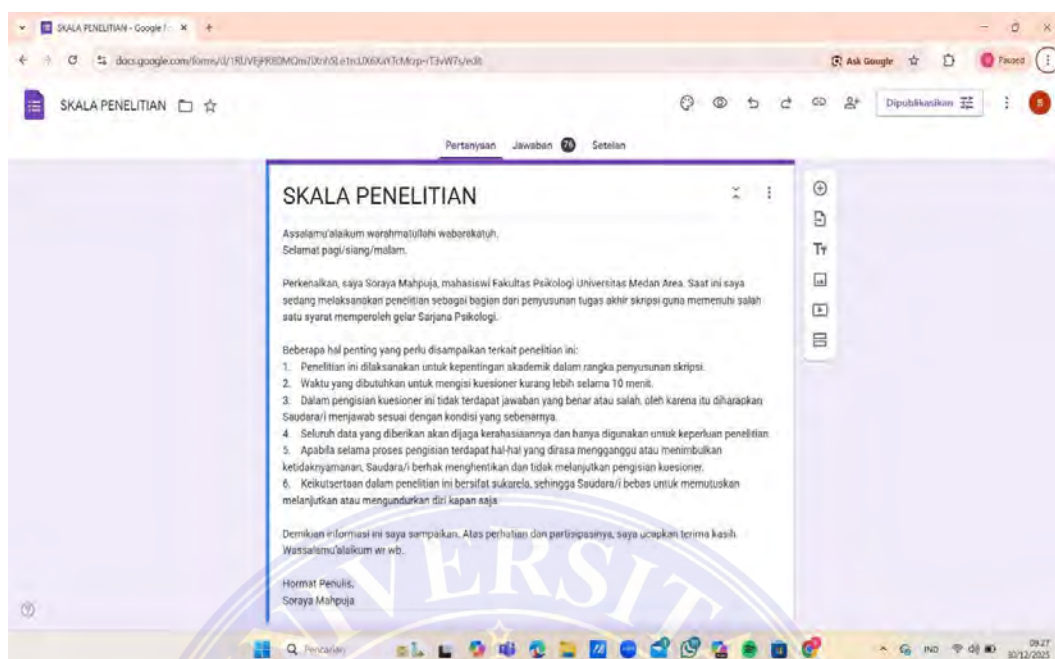
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	61.507	40.982		3.941	.000
	motivasi kerja	.400	.291	.174	1.372	.175

a. Dependent Variable: produktivitas kerja karyawan



LAMPIRAN 6

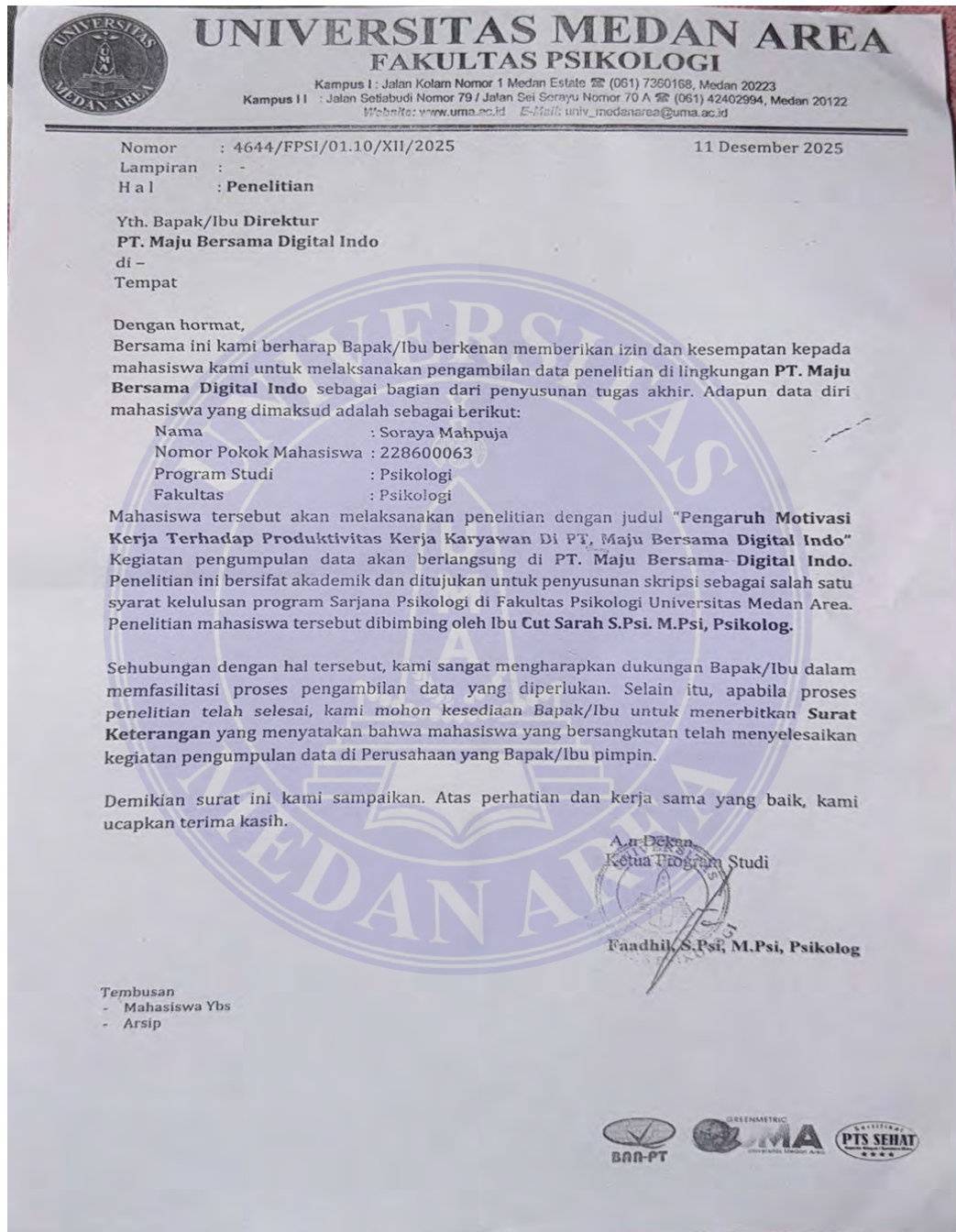
BUKTI PENELITIAN





LAMPIRAN 7

SURAT IZIN PENELITIAN





LAMPIRAN 8

BUKTI SELESAI PENELITIAN



MBD CORP
PT MAJU BERSAMA DIGITALINDO

Jl Budi Pembangunan II No 5A
Pulo Brayan Kota, Medan Barat - 20138

Nomor : 005/HC-MBD/XII/2025
Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan Penyelesaian Pengambilan Data

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area di
Tempat

Dengan hormat,
Sehubungan dengan surat permohonan dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area mengenai pelaksanaan kegiatan pengambilan data mahasiswa, dengan ini kami sampaikan bahwa:

Nama : Soraya Mahpuja
Nomor Pokok Mahasiswa : 228600063
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Telah melaksanakan dan menyelesaikan kegiatan pengambilan data di PT Maju Bersama Digitalindo dalam rangka keperluan penelitian/skripsi. Adapun kegiatan tersebut telah dilaksanakan pada tanggal 19 Desember 2025 s/d 26 Desember 2025.

Selama kegiatan berlangsung, mahasiswa yang bersangkutan telah mematuhi ketentuan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan kami.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan sebagai surat balasan resmi kepada pihak universitas. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

27 Desember 2025
Hormat kami,
PT Maju Bersama Digitalindo


Rinaldi Syahputra
Human Capital

PT Maju
Bersama
Digitalindo