PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEKAR BUMI TBK SIDOARJO

Nenden Ananta Salsabila[1], Handy Aribowo[2], Dika Zaim Adlhan[3]

[1,2,3]*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT Surabaya*
E-mail : [1]nanantasalsabila@gmail.com, [2]handy.aribowo@gmail.com, [3]wongdika@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sekar Bumi Tbk Sidoarjo". Di tengah tingginya beban dan target produksi pada industri pengolahan makanan beku, karyawan lini produksi rentan mengalami kelelahan fisik (burnout) jika tidak diimbangi dengan dorongan yang tepat. Kondisi ini menyebabkan rutinitas kerja berjalan secara otomatis dan kaku, yang berpotensi menurunkan tingkat ketelitian serta memudarkan gagasan inovatif karyawan di lapangan. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan rekomendasi strategis kepada pihak manajemen agar dapat lebih baik dalam mengelola dorongan motivasi dan optimalisasi standar produktivitas demi mempertahankan kualitas operasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antarvariabel. Sampel penelitian mencakup 109 responden yang merupakan karyawan produksi bagian Pisah Kepala Udang (PK), Kupas Udang, Packing, dan Office di PT Sekar Bumi Tbk Sidoarjo, dipilih dengan menggunakan teknik probability sampling melalui metode rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan , produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan , dan motivasi kerja beserta produktivitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, manajemen perusahaan diharapkan dapat terus mempertahankan dan memberikan motivasi yang seimbang melalui apresiasi maupun fasilitas yang memadai, serta terus mengevaluasi efisiensi operasional agar kinerja karyawan senantiasa maksimal

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRAC

This study aims to determine "The Influence of Work Motivation and Work Productivity on Employee Performance at PT Sekar Bumi Tbk Sidoarjo". Amidst the high workload and production targets in the frozen food processing industry, production line employees are prone to physical fatigue (burnout) if not balanced with appropriate encouragement. This condition causes work routines to run automatically and rigidly, which has the potential to reduce the level of precision and fade the innovative ideas of employees on the field. Therefore, this study was conducted to provide strategic recommendations to management so that they can better manage motivational drives and optimize productivity standards to maintain operational quality. This study uses a quantitative approach to examine the relationship between variables. The research sample includes 109 respondents who are production employees in the Head-Off (PK), Peeled shrimp, Packing and Office divisions at PT Sekar Bumi Tbk Sidoarjo, selected using a probability sampling technique through the Slovin formula method. The results showed that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, work productivity has a positive and significant effect on employee performance, and work motivation along with work productivity simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Thus, company management is expected to continue maintaining and providing balanced motivation through appreciation and adequate facilities, as well as continuously evaluating operational efficiency so that employee performance remains optimal.

Keyword : *Work Motivation, Work Productivity, Employee Performance*

PENDAHULUAN

PT Sekar Bumi Tbk merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam pengolahan hasil laut dan makanan beku dengan kegiatan operasional yang berorientasi pada pasar domestik dan ekspor. Karakteristik industri tersebut menuntut perusahaan menjaga kualitas produk, kapasitas produksi, ketepatan waktu, dan efisiensi penggunaan sumber daya manusia. Dalam kondisi produksi yang padat, karyawan menjadi unsur penting karena keterlibatan mereka secara langsung menentukan kelancaran proses operasional.

Fenomena pada PT Sekar Bumi Tbk menunjukkan adanya perubahan capaian produksi dan kinerja perusahaan. Produksi makanan beku hasil laut bernilai tambah pada 2023 tercatat 24.483 ton, turun 15,42% dari 28.945 ton pada 2022. Sebaliknya, produksi makanan beku olahan meningkat 31,46%, dari 2.861 ton menjadi 3.761 ton. Pendapatan perusahaan juga menurun dari Rp3.802,3 miliar pada 2022 menjadi Rp2.839,6 miliar pada 2023 dan sekitar Rp2.269,37 miliar pada 2024. Data tersebut tidak secara langsung membuktikan rendahnya kinerja karyawan, tetapi menjadi fenomena yang relevan untuk mengkaji faktor internal yang berkaitan dengan kinerja.

Jumlah karyawan pada bagian PK, Kupas, Packing, dan Office meningkat dari 132 orang pada 2022 menjadi 141 orang pada 2023 dan 150 orang pada 2024. Pertambahan tenaga kerja diikuti tuntutan untuk menjaga ritme produksi dan standar kualitas. Dalam situasi tersebut, motivasi kerja menjadi penting karena berkaitan dengan kemauan, semangat, dan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Produktivitas kerja juga penting karena menggambarkan kemampuan menghasilkan output sesuai target, kualitas, waktu, dan sumber daya yang tersedia.

Secara konseptual, motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan antusias dan terarah, sedangkan produktivitas mencerminkan kemampuan mengubah usaha menjadi hasil kerja yang efektif dan efisien. Penelitian terdahulu dalam skripsi menunjukkan temuan yang mendukung hubungan tersebut. Alfarissy dan Suwaji (2024) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dharmawangsa (2025) menemukan hubungan positif motivasi kerja dengan produktivitas pada industri sejenis. Paresae dan Falah (2024) juga menunjukkan bahwa motivasi dan produktivitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Namun, penelitian terdahulu belum sepenuhnya memberikan hasil yang seragam. Skripsi mencatat adanya penelitian yang menemukan motivasi tidak berpengaruh signifikan ketika pekerjaan sangat bergantung pada SOP yang kaku atau pengawasan yang dominan. Perbedaan tersebut menunjukkan perlunya pengujian pada konteks PT Sekar Bumi Tbk Sidoarjo, khususnya pada bagian PK, Kupas, Packing, dan Office yang memiliki tuntutan operasional tinggi. Penelitian ini karena itu menguji pengaruh motivasi kerja dan produktivitas kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut, tujuan penelitian adalah: (1) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; (2) mengetahui pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan; dan (3) mengetahui pengaruh motivasi kerja dan produktivitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sekar Bumi Tbk Sidoarjo. Hipotesis yang diajukan adalah H1: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; H2: produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan H3: motivasi kerja dan produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel. Variabel independen terdiri atas motivasi kerja (X1) dan produktivitas kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan pada PT Sekar Bumi Tbk Sidoarjo dengan fokus karyawan pada bagian PK, Kupas, Packing, dan Office.

Populasi penelitian berjumlah 150 karyawan pada tahun 2024. Sampel ditentukan menggunakan simple random sampling, sedangkan jumlah sampel dihitung dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 109 responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert empat tingkat: sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), setuju (3), dan sangat setuju (4). Data yang digunakan merupakan data primer dari jawaban responden.

Motivasi kerja diukur melalui indikator kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Produktivitas kerja diukur melalui kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, efisiensi kerja, dan pencapaian target. Kinerja karyawan diukur melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kerja sama. Pengujian instrumen dilakukan dengan validitas item-total dan reliabilitas Cronbach's Alpha.

Analisis data mencakup uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Item dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar daripada r tabel 0,188. Instrumen dinyatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Pengaruh parsial dinilai berdasarkan signifikansi 5%, sedangkan pengaruh simultan dinilai melalui uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan memenuhi kriteria validitas. Dengan jumlah responden 109 orang, r tabel pada taraf 5% adalah 0,188. Nilai r hitung seluruh item motivasi kerja, produktivitas kerja, dan kinerja karyawan berada di atas nilai tersebut. Pada variabel motivasi kerja, nilai r hitung berada pada rentang 0,670–0,807; produktivitas kerja 0,651–0,836; dan kinerja karyawan 0,701–0,794. Dengan demikian, seluruh item layak digunakan untuk analisis.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variable	Cronbach's Alpha	Decision
Work Motivation	0.889	Reliable
Work Productivity	0.877	Reliable
Employee Performance	0.882	Reliable

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS, 2026

Diketahui bahwa semua variabel memperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dibandingkan nilai standar reliabilitas sebesar 0,60. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan konsisten sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized B	Ciefficients Std.Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
(Constant)	1.875	.912		2.055	.042
Motivasi	.258	. 605	.259	4. 619	<,001
Produktivitas	.771		.717	12.776	<,001

a.Dependent Variable; Kinerja Karyawan

(Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS, 2026.)

Berdasarkan Tabel Diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 1{,}875 + 0{,}258}X_1 \mathbf{+ 0{,}771}X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Produktivitas Kerja

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,875 mengindikasikan bahwa apabila variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,875. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,258 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,258 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Selanjutnya, koefisien regresi produktivitas kerja sebesar 0,771 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan produktivitas kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,771 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Nilai koefisien regresi yang positif pada kedua variabel independen menunjukkan bahwa motivasi kerja dan produktivitas kerja memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja dan produktivitas kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hipotesis pertama diterima. Uji-t menghasilkan nilai t = 4,619 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berada di bawah 0,05. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang menerima dorongan, pengakuan, rasa aman, dukungan sosial, dan peluang pengembangan diri yang memadai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hasil ini sejalan dengan temuan Alfarissy dan Suwaji (2024), yang menemukan hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Hipotesis kedua juga diterima. Produktivitas kerja menghasilkan nilai t = 12,776 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien sebesar 0,771 lebih tinggi daripada koefisien motivasi kerja, yang menunjukkan bahwa produktivitas merupakan prediktor yang lebih dominan dalam model ini. Dalam lingkungan manufaktur, kemampuan untuk mencapai target produksi sambil mempertahankan kualitas, ketepatan waktu, dan penggunaan sumber daya yang efisien sangat erat kaitannya dengan kinerja. Hasil ini sejalan dengan temuan Pratama (2019) dan Dharmawangsa (2025), sebagaimana tercermin dalam tinjauan pustaka pada tesis ini.

Tabel 3. Hasil Uji F Simultan

ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
(Constant)	1952.093	2	976.047	378.534	<,001[b]
Motivasi	273.320	. 106	2.578		
Produktivitas	2225.413	108			

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS, 2026

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sekar Bumi Tbk Sidoarjo; produktivitas kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan; dan kedua variabel tersebut secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi untuk produktivitas lebih besar daripada koefisien regresi untuk motivasi, sedangkan R Kuadrat yang Disesuaikan sebesar 0,875 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut menjelaskan 87,5% variasi kinerja karyawan dalam model penelitian. Temuan ini menekankan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya memerlukan dukungan motivasi, tetapi juga perhatian yang konsisten terhadap proses kerja yang produktif, efisien, tepat waktu, dan berorientasi pada kualitas.

Bagi PT Sekar Bumi Tbk, motivasi harus dijaga melalui penghargaan, fasilitas yang memadai, keselamatan, dan pengembangan karyawan, sedangkan produktivitas harus diperkuat melalui pemantauan target, manajemen waktu, peningkatan kualitas, dan pemanfaatan sumber daya yang efisien. Peneliti di masa mendatang didorong untuk memasukkan variabel tambahan seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin, kepuasan kerja, budaya organisasi, pelatihan, atau beban kerja, serta menguji model ini dalam konteks organisasi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep, dan indikator). Zifatama Jawara.

Alfarissy, S., & Suwaji, R. (2024). The impact of work discipline and work motivation on employee performance. Journal of Business and Management, 12(1), 45–58.

Caissar, C. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Antam Tbk UIWPEI Pongkor). Jurnal Ilmu Manajemen, 8(3), 201–215.

Dharmawangsa, A. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Central Proteina Prima, Tbk. Medan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11(1), 34–48.

Gemilang, R., & Defrizal, D. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap di UD Fajar Laut Depo. Jurnal Manajemen SDM Terapan, 7(2), 88–102.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.

Kasmir. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik). Rajawali Pers.

Paresae, A., & Falah, N. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan produktivitas terhadap kinerja. Jurnal Riset Manajemen, 9(4), 410–425.

Pratama, A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan produktivitas terhadap kinerja karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis, 5(2), 150–165.

Rohim, A. (2022). Indikator produktivitas kerja dalam organisasi. Jurnal Manajemen Profesional, 8(2), 75–89.

Santoso, B., & Chinsia, C. (2024). Pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di CV Elead Indonesia. Jurnal Organisasi dan Manajemen, 13(1), 55–70.

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja. Refika Aditama.

Sugiono, E. (2021). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu Ekonomi, 7(3), 310–325.

Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Wahyuni, S. (2022). Pengaruh motivasi ekstrinsik pada industri pengolahan pangan. Jurnal Agroindustri, 11(1), 40–52.