

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN (Studi pada Kantor PT. DATALINK SOLUTION JAKARTA)**

**INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY**

**(Study on Office PT. DATALINK SOLUTION, JAKARTA)**

Muhammad Ismubahri Habibullah, Dr. Ida Nurnida Relawan  
Prodi Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi dan Bisnis Telkom University

<sup>1</sup>[mhdi.habibullah@gmail.com](mailto:mhdi.habibullah@gmail.com), <sup>2</sup>[idanurnida@telkomuniversity.ac.id](mailto:idanurnida@telkomuniversity.ac.id)

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Datalink Solution, Jakarta. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan, bagaimana produktivitas karyawan, serta pengaruh motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Datalink Solution, Jakarta.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausalitas. Responden pada penelitian ini menggunakan seluruh populasi objek penelitian, dengan jumlah responden sebanyak 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Datalink Solution, Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) didapat sub-variabel faktor motivator dan *hygiene* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Datalink Solution Jakarta dikarenakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Berdasarkan koefisien determinasi didapat bahwa motivasi kerja pada PT. Datalink Solution, Jakarta mampu menjelaskan produktivitas karyawan sebesar 57% dan sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini. Kesimpulan penelitian ini, motivasi kerja pada PT. Datalink Solution, Jakarta masuk kedalam kategori cukup baik, namun ada beberapa item yang perlu dilakukan perbaikan seperti keberhasilan pelaksanaan kerja, dan pengembangan terhadap skill karyawan.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan, Metode Kuantitatif, Analisis Regresi Linier Berganda.

## ABSTRACT

*This study was conducted to determine the effect of work motivation on employee productivity at PT. Datalink Solution, Jakarta. The purpose of this study is to find out how employee motivation, how employee productivity, and the influence of work motivation simultaneously and partially to employee productivity at PT. Datalink Solution, Jakarta.*

*This research uses a quantitative method with causalities descriptive. Respondents in this study using the entire population of research results, with the number of respondents as many as 60 respondents. Data analysis techniques used. Multiple linear regression analysis.*

*Based on the results of hypothesis testing simultaneously significant work motivation on employee productivity at PT. Datalink Solution, Jakarta. This is evidenced by  $F_{count} > F_{table}$ . Based on the results of partial hypothesis testing ( $t$  test) obtained sub-variable variables motivator and hygiene factors are significant to employee productivity at PT. Datalink Jakarta solution due to  $t_{count} > t_{table}$ . Based on that determination of work motivation obtained at PT. Datalink solution, Jakarta is able to explain the productivity of employees by 57% and 43% uniqueness with other factors not examined in this study. This research, work motivation at PT. Datalink solution, Jakarta is quite good, but there are some items that need to be improved such as the successful implementation of work, and the development of employee skills.*

**Keywords:** *Work motivation, employee productivity, Quantitative methods, Multiple linear regression analysis.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Bila dilihat dari sisi perusahaan, produktivitas perusahaan tidak stabil pada tiga tahun terakhir karena adanya peningkatan pada tahun 2013 hingga tahun 2014 namun terjadi penurunan prosentase pada tahun 2015 pada biaya operasional perusahaan terhadap omzet perusahaan, hal ini disebabkan adanya peningkatan pendapatan yang signifikan namun tidak sejalan dengan peningkatan biaya operasional yang cenderung sedikit sekali. Penurunan produktivitas Perusahaan disebabkan oleh peningkatan omzet perusahaan tersebut yang tidak dibarengi dengan meningkatnya pendapatan karyawan. Harapan karyawan adalah dengan peningkatan pendapatan perusahaan seharusnya karyawan mendapatkan kenaikan gaji atau bonus dari perusahaan. Namun hal ini tidak dilakukan oleh perusahaan sehingga karyawan merasakan demotivasi.

Berdasarkan pendapat para ahli, secara umum untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan harus didukung oleh SDM yang memiliki motivasi tinggi. Untuk mendapatkan SDM

yang memiliki motivasi tinggi, diharapkan perusahaan memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. (Alimuddin, 2012: 2).

Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi merupakan salah satu hal yang penting bagi PT. Datalink Solutions. Dengan keadaan demikian, penulis menjadikan masalah diatas sebagai bahan penelitian dalam skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada Kantor PT. Datalink Solution, Jakarta)”.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang diharapkan dapat dicapai dalam penelitian skripsi yang dilakukan penulis adalah:

- a. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan PT. Datalink Solution Jakarta.
- b. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan PT. Datalink Solution Jakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Datalink Solution Jakarta, baik secara parsial maupun secara simultan

### **TINJAUAN PUSTAKA PENELITIAN**

#### **Motivasi Kerja**

Robbins dan Counter (Dalam Suwatno dan Priansa, 2011: 171) menyatakan motivasi kerja merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Terdapat satu pendapat penting yang dikemukakan oleh Herzberg (Dalam Sihotang, 2007: 250), bahwa terdapat dua kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya. Kondisi pertama adalah faktor motivator, meliputi: 1) Keberhasilan pelaksanaan kerja (*achievement*); 2) Pengakuan (*recognition*); 3) Pekerjaan itu sendiri (*occupation*); 4) Tanggung jawab (*occupation*); 5) Pengembangan (*advancement*). Kondisi kedua adalah Faktor *hygiene* yang justru menimbulkan rasa tidak puas pada pekerja adalah: 1) Kebijakan administrasi perusahaan (*policy*); 2) Supervisi yang sangat ketat (*supervise*); 3) Hubungan antar pribadi (*relation*); 4) Kondisi kerja (*work conditions*); 5) Gaji dan upah (*salary and wages*).

### **Produktivitas Karyawan**

Pada dasarnya mencakup mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Cara kerja hari ini harus lebih baik dari cara kerja hari kemarin, dan hasil yang dicapai besok harus lebih banyak atau lebih baik dari yang diperoleh hari ini. Berdasarkan sikap mental ini maka setiap karyawan akan terdorong menjadi dinamis, kreatif, inovatif, serta terbuka, tetapi kritis terhadap ide-ide baru dan perubahan. Pendapat ini dikemukakan oleh Rivanto (Dalam Sutrisno, 2010: 100)

### **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini merupakan suatu penelitian deskriptif dan kausal. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Variabel Operasional dan Skala Pengukuran

#### **Variabel Operasional**

##### Variabel Bebas

Pada penelitian ini variabel motivasi kerja merupakan variabel bebas (Variabel independen). Sub-variabel yang digunakan berdasarkan teori Herzberg yaitu Faktor motivator ( $X_1$ ) memiliki lima indikator: 1) Keberhasilan pelaksanaan kerja (*achievement*); 2) Pengakuan (*recognition*); 3) Pekerjaan itu sendiri (*occupation*); 4) Tanggung jawab (*responsible*); 5) Pengembangan (*advancement*). Sub-variabel kedua *Hygiene* ( $X_2$ ) memiliki lima indikator: 1) Kebijakan administrasi perusahaan (*policy*); 2) Supervisi yang sangat ketat (*supervise*); 3) Hubungan antar pribadi (*relation*); 4) Kondisi kerja (*work conditions*); 5) Gaji dan upah (*salary and wages*).

##### Variabel Terikat

Pada penelitian ini variabel produktivitas merupakan variabel terikat (variabel dependen). Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Rivanto (dalam Sutrisno, 2010: 100) Karyawan harus terdorong menjadi dinamis, kreatif, inovatif, serta terbuka, tetapi kritis terhadap ide-ide baru dan perubahan.

##### Pengumpulan Data

Data primer diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner berupa identitas responden, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan. Instrumen penelitian terdiri dari dua variabel penelitian yang dioperasionalkan menjadi beberapa butir pertanyaan. Seluruh butir pernyataan diukur menggunakan skala ordinal 5 poin. Pengisian kuesioner dilakukan dengan mendatangi responden dan mempersilahkan responden mengisi sendiri. Responden pada penelitian

ini merupakan seluruh populasi pada kantor PT. Datalink Solution Jakarta sebanyak 60 responden. Data yang didapat diolah menggunakan aplikasi SPSS 23.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif. Analisis deskriptif merupakan salah satu analisis statistik yang biasa digunakan untuk penelitian dalam menganalisis data dengan gambaran-gambaran atau deskripsi dari data yang ada tanpa membuat suatu kesimpulan secara umum (Sanusi, 2011:116). Adapun asumsi yang digunakan pada penelitian ini ada 2 yaitu Uji Normalitas dan Uji Heteroskedaksitas. Uji validitas dengan responden awal sebanyak 30 karyawan ditemukan 30 pertanyaan pada variable X dan 15 pertanyaan variable Y. Uji validitas pernyataan ditentukan oleh nilai koefisien korelasi interval terhitung lebih besar dari nilai rtabel (sebesar 0,361). Pada variabel X terdapat 25 pernyataan valid, 5 pernyataan tidak valid dan 13 pernyataan valid 2 pernyataan yang tidak valid pada variabel Y. Dengan adanya pernyataan yang tidak valid karena, maka peneliti menghapus pernyataan yang tidak valid pada penelitian selanjutnya agar pada penelitian selanjutnya seluruh pernyataan valid. Hasil uji Realibilitas pada 30 pertanyaan variabel X dan 15 pertanyaan variabel Y juga dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0,6 (teknik *Cronbach's Alpha*)

## PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan 60 responden pada PT. Datalink Solution Jakarta. Berdasarkan rata-rata hasil deskripsi analisis hasil perhitungan statistik deskriptif mengenai motivasi kerja tersebut, maka dapat diketahui bahwa yang memperoleh persentase tertinggi adalah faktor motivator dengan persentase sebesar 70% dan persentase terendah adalah *hygiene* dengan persentase sebesar 69%. Dilihat dari skor keseluruhan untuk variabel motivasi kerja adalah  $2720+2423=5143$ , sedangkan skor ideal dari motivasi kerja adalah 7500. Persentase penilaian motivasi kerja oleh karyawan keseluruhan dilihat dalam penelitian ini adalah  $5143/7500 \times 100\% = 65,1\%$  dan dibulatkan menjadi 65%.

**Tabel 1**

**Nilai Total Variabel Motivasi Kerja**

| No           | Sub Variabel     | Kategori   | Skor Ideal | Skor        | Rata-rata  |
|--------------|------------------|------------|------------|-------------|------------|
| 1            | Faktor Motivator | Baik       | 3900       | 2720        | 70%        |
| 2            | Hygiene          | Cukup Baik | 3600       | 2423        | 67%        |
| <b>Total</b> |                  |            |            | <b>5143</b> | <b>65%</b> |

*Sumber:* Hasil Olahan Peneliti, 2017

Dari hasil analisis deskriptif dapat diketahui motivasi kerja karyawan PT. Datalink Solution Jakarta mendapat persentase sebesar 65% dan masuk kedalam kategori cukup baik, belum masuk dalam kategori baik. Sedangkan hasil analisis deskriptif pada variabel produktivitas, didapat persentase sebesar 67% dan masuk kedalam kategori cukup baik tapi masih dapat ditingkatkan.

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Melalui analisis regresi ini, maka diketahui besarnya pengaruh dan besarnya perubahan variabel Y (produktivitas karyawan) yang diakibatkan oleh variabel  $X_1$  (faktor motivator) dan variabel  $X_2$  (*hygiene*). Perhitungan statistik pada analisis ini sebagai berikut:

$$Y = 0,342 + 0,519 (X_1) + 0,342 (X_2)$$

$a = 0,342$ , artinya jika Motivasi Kerja ( $X$ ) bernilai 0, maka Produktivitas Karyawan ( $Y$ ) akan bernilai 0,340 satuan.

$b_1 = 0,519$ , artinya jika faktor motivator ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan maka Produktivitas Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,519 satuan.

$b_2 = 0,342$ , artinya jika *hygiene* ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan maka Produktivitas Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,342 satuan.

Dari hasil olah data diatas dapat dilihat besarnya pengaruh jika karakteristik budaya organisasi bernilai 0, maka produktivitas karyawan ( $Y$ ) bernilai 0,342 satuan, jika faktor motivator ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,867 satuan, dan jika *hygiene* ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,342.

Dikarenakan penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda maka penelitian ini harus di uji secara simultan dan parsial. Pengujian dilakukan menggunakan tabel distribusi F dengan taraf signifikansi 5%. Kriteria pengambilan keputusan pada pengujian ini adalah sebagai berikut:

- 1  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel bebas, artinya variabel bebas (Faktor motivator, *Hygiene*) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja).
- 2  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas (Faktor motivator, *Hygiene*) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja).

Hipotesis diatas akan diuji menggunakan uji F di analisis varians. Berikut adalah hasil analisis dengan menggunakan *software* SPSS 23.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 12.687         | 2  | 6.343       | 37.709 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 9.589          | 57 | .168        |        |                   |
|                    | Total      | 22.275         | 59 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2017

Nilai  $f_{tabel}$  untuk  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 57$  dengan Tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5%, didapat  $f_{tabel}$  3,16. Dari perhitungan data maka diperoleh nilai  $f_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja (X) sebesar 37,709 dan  $F_{tabel}$  3,16. Dikarenakan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Motivasi Kerja (X) secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap Produktivitas karyawan (Y) karena angka signifikansi  $0,00 < 0,05$ .

Hasil perhitungan pengujian parsial adalah dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu  $\alpha = 0,05$ . Menentukan tingkat signifikan dengan derajat kebebasan  $df = (n - k)$  maka  $60 - 3 = 57$ , dimana nilai t tabel adalah sebesar 1,672.

Pengujian t variabel motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan:

- 1 Jika nilai probabilitas  $< \alpha$  (5%) maka  $H_0$  ditolak sehingga ada hubungan signifikan secara parsial antara variabel dependen dengan variabel independen.
- 2 Jika tingkat probabilitas signifikannya  $\geq \alpha$  (5%) maka  $H_0$  diterima sehingga tidak ada hubungan signifikan secara parsial antara variabel dependen dengan variabel independen.

Berikut hasil pengujian t menggunakan spss 23:



Tabel 3

## Hasil Uji-t (Parsial)

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | .342                        | .309       |                           | 1.109 | .272 |
|                           | X1         | .519                        | .131       | .490                      | 3.946 | .000 |
|                           | X2         | .342                        | .131       | .323                      | 2.603 | .012 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2017

Berdasarkan tabel di atas, t tabel untuk  $df=57$  dan pada tingkat signifikan 5% atau 0,05 adalah sebesar 1,672. Maka  $t_{hitung}$  pada  $X_1$  (3,946) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,672) yang artinya  $H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima) yaitu faktor motivator berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Datalink Solution, Jakarta dan sangat signifikan karena angka signifikan pada  $X_1=0,00<0,05$ . Dan begitu pula  $t_{hitung}$  pada  $X_2$  (2,603) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,672) yang artinya  $H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima) yaitu *hygiene* berpengaruh pula terhadap produktivitas karyawan PT. Datalink Solution, Jakarta dan signifikan karena angka signifikan pada  $X_2=0,012<0,05$ .

Koefisien determinasi digunakan sebagai upaya melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Abdurrahman et al., 2011:218).

Tabel 4

## Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .755 <sup>a</sup> | .570     | .554              | .41015                     |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2017

Pada tabel 4.7 dapat dilihat R sebesar 0,754 dan R square adalah 0,568. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :



$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,755)^2 \times 100\% \\ &= 57\% \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi (KD) sebesar 57%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas motivasi kerja terhadap variabel terikat produktivitas karyawan adalah sebesar 57% sedangkan sisanya 43% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada Kantor PT. Datalink Solution, Jakarta)”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Motivasi kerja pada karyawan PT. Datalink Solution, Jakarta berada dalam kategori “cukup baik”, Dimana persentase tertinggi terletak pada sub-variabel faktor motivator yaitu indikator *responsible*, serta persentase terendah terletak pada sub-variabel *hygiene* yaitu indikator *policy*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Datalink Solution, Jakarta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugasnya, namun merasa kebijakan perusahaan merupakan beban yang sedikit memberatkan.

Produktivitas karyawan PT. Datalink Solution, Jakarta berada dalam kategori “cukup baik”, Dimana indikator *innovative* merupakan indikator yang berada pada kategori terendah sedangkan indikator dengan persentase tertinggi yaitu indikator *dynamic*. Hal ini menunjukkan rendahnya produktivitas karyawan PT. Datalink Solution, Jakarta dikarenakan karyawan kurang berinovasi.

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa H1 diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 57% terhadap produktivitas karyawan PT. Datalink Solution, Jakarta sisanya 43% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan, diperoleh variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan yang ditunjukkan dengan nilai Fhitung lebih besar dari pada Ftabel, yang artinya H0 ditolak (H1 diterima). Berdasarkan uji secara parsial, thitung pada X1 lebih besar dari ttabel yang artinya H0 ditolak (H1 diterima) yaitu faktor motivator berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan signifikan. Dan begitu pula thitung pada X2 lebih besar dari ttabel yang artinya H0 ditolak (H1 diterima) yaitu hygiene berpengaruh pula terhadap produktivitas karyawan PT. Datalink Solution, Jakarta dan signifikan.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang dikemukakan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan dan memperluas pengetahuan, antara lain:

### Saran bagi Perusahaan

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan terutama sekali PT. Datalink Solution Jakarta, harus meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Indikator Motivasi yang harus ditingkatkan:

- 1) Pada sub-variabel faktor motivator adalah Advancement karena indikator ini mendapatkan persentase terendah pada sub-variabel faktor motivator dan masuk kedalam kategori cukup baik. Indikator advancement dapat meningkat dengan cara memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuannya. Lalu diikuti dengan indikator achievement yang juga masih berada pada kategori cukup baik. Indikator ini dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan pada karyawan agar dapat meningkatkan keberhasilan dalam menyelesaikan tugasnya. Selanjutnya tiga indikator lainnya yaitu recognition, occupation, dan responsible, masing-masing indikator sudah berada pada kategori baik dan masih dapat ditingkatkan lagi untuk kemajuan yang lebih baik bagi perusahaan.
- 2) Pada sub-variabel hygiene indikator yang harus ditingkatkan adalah policy, indikator ini berada pada persentase terendah masih berada dalam kategori cukup baik. Indikator ini dapat ditingkatkan dengan menetapkan kebijakan yang berpihak dan tidak terlalu memberatkan karyawan dan berpengaruh pada pekerjaan. Selanjutnya indikator salary and wages juga masuk dalam kategori cukup baik. Pada indikator ini penulis tidak dapat memberikan saran agar dapat meningkat, karena setiap perusahaan memiliki alasan tersendiri dalam menetapkan gaji dan upah dalam perusahaannya hanya saja sebaiknya perusahaan lebih transparan dan memberikan pemahaman kepada karyawan dalam menetapkan gaji dan upah. Lalu indikator yang harus ditingkatkan supervise yang masuk kedalam kategori cukup baik. Indikator ini dapat ditingkatkan dengan memberikan pengawasan dan mentoring kepada bawahan dan junior. Indikator yang harus ditingkatkan selanjutnya work conditions. Indikator ini masih berada pada kategori cukup baik, indikator ini dapat ditingkatkan dengan memperbaiki kondisi tempat kerja agar lebih nyaman dan menyenangkan. Indikator terakhir relation sudah masuk pada kategori baik namun indikator ini dapat ditingkatkan agar menjadi perusahaan yang lebih baik lagi kedepannya.

#### Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya yaitu agar peneliti selanjutnya dapat menguji pengaruh dan tingkat signifikansi variabel motivasi kerja dengan menggunakan metode dan teori motivasi lainnya seperti menggunakan *flowchart*, motivasi menurut teori Maslow, teori x dan y, dan teori maupun metode lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Datalink Solution, Jakarta.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Maman, Sambas Ali Muhidin, & Ating Somantri. (2011). *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Alimuddin, Ibriati Kartika. (2012). *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Penerbit Salemba. Empat
- Sihotang, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Pradnya Paramita
- Sutrisno, Eddy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Prenada Media Group
- Suwatno dan Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta

Telkom  
University