

Pengaruh Profesionalisme, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di CV Leelo Corpora

Josua Nuari¹⁾, Sonny Santosa²⁾

¹²Universitas Buddhi Dharma

Email : nuarijosua99@gmail.com, sonny.santosa@ubd.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh profesionalisme, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan di CV Leelo Corpora. Dilakukan dengan pendekatan deskriptif kuantitatif, penelitian memproses data menggunakan teknik analisis multivariat. Instrumen yang dipakai dalam pengambilan data adalah kuesioner, dan seluruh karyawan, yang berjumlah 100 orang, dipilih sebagai sampel. Dari hasil analisis, terungkap bahwa profesionalisme, komunikasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas pada perusahaan tersebut. Telah diungkapkan melalui analisis data pada CV Leelo Corpora bahwa masing-masing faktor, yaitu profesionalisme, komunikasi, dan motivasi kerja, memberi sumbangan yang bermakna dan positif secara independen terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil yang tersaji dalam tabel Uji Parsial (Uji t), tercatat bahwa skor t hitung untuk variabel Profesionalisme (X1) adalah 2,266, yang melebihi nilai t kritis sebesar 1,98498 dengan tingkat keberartian sejumlah 0,026, yang terletak di bawah nilai ambang 0,05. Dari temuan tersebut, diinterpretasikan bahwa profesionalisme secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan. Pada variabel Komunikasi (X2), terdokumentasi bahwa skor t hitung mencapai 3,071, yang memperlihatkan hasil melebihi nilai t tabel yang berada pada 1,98498. Tingkat signifikansi yang tercatat ialah 0,016, di bawah ambang batas 0,05, menyiratkan adanya dampak signifikan Komunikasi pada Produktivitas Karyawan. Adapun variabel Motivasi Kerja (X3), diperoleh bahwa skor t hitung adalah 2,250, melewati batas nilai t tabel yang tercatat sebesar 1,98498. Dengan tingkat signifikansi yang mencapai 0,012, lebih rendah dari 0,05, ini menegaskan adanya bukti yang kuat terkait pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Kata kunci : Profesionalisme, Komunikasi, Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan berupaya seoptimal mungkin untuk memastikan bahwa karyawan mereka terlibat aktif dalam usaha peningkatan produktivitas kerja, guna mencapai sasaran yang sudah ditetapkan. Fondasi urgensi ini diangkat dari keterbatasan perusahaan atau lembaga untuk memenuhi sasaran mereka secara produktif dan cermat jika produktivitas kerja karyawan berada di tingkat yang kurang memadai. Sehingga, peningkatan produktivitas karyawan menjadi hal yang krusial; tanpa adanya kontribusi dari tenaga kerja yang mempunyai kualitas superior, kegiatan operasional perusahaan tidak akan terlaksana secara lancar. Profesionalisme diartikan sebagai keahlian dalam menyusun, mengatur, dan mengeksekusi tugas seseorang dengan kecerdasan, kapasitas adaptasi yang tinggi, dan etika kerja yang kuat. Diharapkan bahwa setiap individu yang menduduki posisi tertentu akan menjalankan tanggung jawabnya secara efektif berkat tingkat profesionalisme yang tinggi. Pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas merupakan faktor-faktor kunci yang membentuk profesionalisme karyawan. Stimulus internal yang menggerakkan seseorang untuk melakukan aksi dikenal sebagai motivasi. Pada ranah pekerjaan, keadaan yang mendukung, mengarahkan, serta mempertahankan aktivitas yang berkaitan dengan tempat kerja didefinisikan sebagai motivasi kerja. Dalam proses ini, beragam sikap serta nilai memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan upaya-upaya dalam mendorong orang lain untuk bertindak dengan konsistensi. Apresiasi dari sebuah organisasi atau perusahaan terhadap produktivitas kerja seseorang merupakan hal esensial, mengingat hal tersebut berpotensi menghasilkan keuntungan untuk perusahaan. Oleh karena itu, produktivitas adalah konsep yang berfokus pada upaya untuk terus meningkatkan hasil kerja seiring dengan apa yang dikerjakan, dengan tujuan meningkatkan kualitas hidup.

TINJAUAN PUSTAKA

Profesionalisme

Dalam kajian yang dilakukan oleh Fudhianto & Novyarni (2020), Messier berpendapat bahwa profesionalisme dicirikan oleh sikap, tujuan, atau kualitas yang spesifik terhadap profesi atau individu yang berprofesi.

Pemaparan Siagian yang dikutip Rizkiah (2022) menunjukkan bahwa profesionalisme didefinisikan sebagai keandalan dalam pelaksanaan kegiatan yang harus dijalankan secara efektif, tepat waktu, teliti, dan mengikuti prosedur yang dapat dengan mudah dimengerti serta ditaati oleh karyawan.

Rajab, yang dikutip oleh Mika (2022), mengemukakan pandangannya bahwa keberadaan profesionalisme esensial bagi suatu organisasi. Beliau berpendapat bahwa kehadiran individu yang memiliki bakat profesional memicu pengembangan keterampilan serta komitmen yang signifikan di kalangan karyawan. Hal ini tidak hanya vital bagi mereka yang berada dalam lingkup organisasi tersebut, tetapi juga dalam mendukung peningkatan citra organisasi tersebut secara lebih luas.

Komunikasi

Dalam kajian yang dilakukan oleh Zaki et al. (2022) mengacu pada pandangan McShane dan Von Glinow, dinyatakan bahwa proses komunikasi adalah pengalihan serta pemahaman informasi yang terjadi di antara minimal dua orang.

Menurut Forsdale, seperti yang dirujuk oleh Zaki et al. (2022), proses komunikasi dapat dipahami sebagai pemberian isyarat berdasarkan norma-norma spesifik yang memungkinkan pembentukan, pemeliharaan, dan modifikasi sistem.

Husaini, yang dikutip oleh Apriliani dan Nana (2023), menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses di mana pesan dikirimkan atau diterima antara individu, entah secara langsung ataupun tidak, melalui metode tertulis, verbal, atau bahasa isyarat.

Motivasi Kerja

Mangkunegara, yang dirujuk oleh Zaki et al. (2022), menyampaikan bahwa motivasi kerja diartikan sebagai suatu keadaan yang memiliki pengaruh dalam memicu, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang terkait dengan lingkungan.

Silaswara dijelaskan oleh Natasia & Erizka (2023) bahwa motivasi merupakan faktor esensial dalam meningkatkan semangat karyawan untuk menyelesaikan tugas di sebuah organisasi.

Kreitner dan Kinicki, seperti yang disebutkan oleh Zaki et al. (2022), beranggapan bahwa motivasi merupakan serangkaian proses psikologis yang menghasilkan pergerakan, arahan, dan ketekunan dalam sikap sukarela yang menuju kepada suatu tujuan.

Produktivitas Karyawan

Berdasarkan pendapat Triton yang disampaikan secara tidak langsung oleh Auliyah dan Wahdiniawati (2023), produktivitas karyawan diartikan sebagai rasio antara hasil yang dicapai dengan total sumber daya yang dimanfaatkan, atau perbandingan antara jumlah output yang dihasilkan dengan input yang digunakan.

Dalam karya mereka, Sinaga bersama Alverina merujuk kepada pandangan Hasibuan terkait produktivitas, yang diartikan sebagai perbandingan matematis antara keluaran yang dicapai terhadap sumber daya yang dimanfaatkan selama periode produksi.

Kenny & Satrianto, yang dikutip oleh Aknes (2023), menyatakan bahwa produktivitas kerja ditentukan oleh kapasitas produksi karyawan relatif yang diterima dari penerapan input.

METODE

Pada penelitian ini, informasi dikumpulkan dengan cara survei pada seluruh populasi di CV Leeloo Corpora, yang mencakup 100 responden. Metode sensus diterapkan, sehingga memungkinkan pemantauan langsung terhadap setiap individu tanpa memerlukan teknik sampling tambahan, mengingat populasi tidak melebihi 100 orang. Pengumpulan informasi dilakukan dengan penyusunan angket. Sementara itu, perangkat lunak SPSS versi 25 digunakan untuk proses analisis data. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kuantitatif.

HASIL

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.955	.953	1.134
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Terkait dengan penelitian yang dilakukan, didapati bahwa nilai R mencapai 0,977, ditandai dengan simbol positif. Berdasarkan penafsiran data, ditemukan hubungan yang signifikan antara tingkat profesionalisme, efektivitas komunikasi, serta motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai koefisien mendekati angka ideal. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,953 menunjukkan bahwa sekitar 95% dari perubahan pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang dianalisis dalam penelitian ini. Sementara itu, sisa 5% dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal lain yang tidak dijadikan objek pengamatan dalam penelitian ini.

Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.552	.952		1.630	.106
	X1	.266	.117	.265	2.266	.026
	X2	.382	.124	.392	3.071	.016
	X3	.320	.126	.327	2.550	.012
a. Dependent Variable: Y						

a) Pengaruh Profesionalisme terhadap Produktivitas Karyawan

Telah dibuktikan bahwa variabel bebas profesionalisme (X1) menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Ini terbukti dari hasil uji statistik di mana t-hitung yang diperoleh mencapai 2,266, yang lebih tinggi dari nilai t-tabel sebesar 1,98498. Selain itu, tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,026, berada di bawah batas maksimum 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif antara profesionalisme dan produktivitas karyawan dapat diterima dan telah terverifikasi berdasarkan data tersebut.

b) Tabel yang disajikan di atas menyatakan bahwa nilai t hitung untuk variabel independen Profesionalisme (X1), yang memiliki skor sebesar 2,266, telah melebihi nilai t tabel sebesar 1,98498. Nilai signifikansi yang diperoleh, yaitu 0,026, berada di bawah ambang batas 0,05. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan dari Profesionalisme terhadap Produktivitas Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme (X1) memberikan dampak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y), dan hipotesis bahwa Produktivitas Karyawan dipengaruhi oleh Profesionalisme telah terbukti dan diterima.

c) Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan data dalam tabel di atas, dapat dilihat bahwa t-hitung untuk variabel bebas Komunikasi (X2) mencapai angka 3,071, yang melampaui t-tabel sebesar 1,98498 dengan tingkat signifikansi tercatat sebesar 0,016, lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan adanya dampak signifikan dari Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan. Artinya, ada bukti yang cukup kuat bahwa Komunikasi (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan (Y), sehingga hipotesis yang menyatakan pengaruh tersebut dapat diterima.

d) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Pada paparan data dalam tabel yang diuraikan, teridentifikasi bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai t-statistik sebesar 2,250, yang melampaui nilai kritis t tabel sebesar 1,98498 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,012, lebih rendah dari nilai standar 0,05. Berdasarkan informasi ini, dapat ditarik kesimpulan secara signifikan bahwa Produktivitas Karyawan dipengaruhi oleh Motivasi Kerja. Hal ini menegaskan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja (X3) dan Produktivitas Karyawan (Y) adalah signifikan.

Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2590.391	3	863.464	671.746	.000 ^b
	Residual	123.399	96	1.285		
	Total	2713.790	99			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berbagai variabel independen, meliputi Profesionalisme, Komunikasi, serta Motivasi Kerja, secara simultan telah terbukti secara empiris memengaruhi Produktivitas Karyawan (Y) secara signifikan. Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis statistik, di mana nilai F hitung yang dicapai adalah 671,746, jauh melebihi nilai F tabel sebesar 2,70, dan tingkat keberartian yang tercatat pada statistik adalah 0,000, menunjukkan keberartian yang sangat signifikan karena lebih rendah dari ambang batas 0,05.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat dirumuskan setelah dilakukan analisis mendalam sebagai berikut:

1. Profesionalisme memberikan pengaruh sebesar 50,2% terhadap produktivitas karyawan pada CV Leeloo Corpora, seperti yang terlihat dari koefisien determinasi. Diketahui profesionalisme memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan berdasarkan perbandingan antara nilai Thitung (5,435) yang lebih tinggi dari Ttabel (1,98498) pada tingkat kepentingan statistik 0,000, yang merupakan nilai lebih kecil dari 0,05. Ini menandakan penolakan hipotesis nol dan penerimaan hipotesis alternatif.
2. Komunikasi memberikan kontribusi sebesar 70,5% terhadap produktivitas karyawan di perusahaan tersebut, seperti yang tercermin dari nilai koefisien determinasi yang terukur. Thitung yang mencapai angka 4,550, lebih tinggi dari Ttabel (1,98498) dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini mengarah pada penolakan hipotesis nol dan penerimaan hipotesis alternatif.
3. Produktivitas karyawan di CV Leeloo Corpora dipengaruhi oleh motivasi kerja secara signifikan, dengan persentase sebesar 65,2%. Hal ini diperkuat oleh nilai koefisien determinasi yang menunjukkan hubungan kuat. Nilai Thitung yang tercatat mencapai 5,743, lebih tinggi dari Ttabel yang hanya sebesar 1,98498, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang jauh di bawah 0,05. Ini membuktikan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan adalah nyata dan signifikan, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_a) diterima.
4. Dalam konteks CV Leeloo Corpora, profesionalisme, komunikasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama memengaruhi peningkatan produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien determinasi yang sangat tinggi, yaitu 95,3%. Nilai F hitung yang tercatat sebesar 671,746 jauh melampaui nilai F tabel yang hanya sebesar 2,70, dengan tingkat signifikansi 0,000, yang sangat rendah dibandingkan ambang batas signifikansi umum 0,05. Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan kuat antara ketiga variabel tersebut dengan produktivitas karyawan.
5. Penelitian terhadap profesionalisme, komunikasi, dan motivasi kerja mengindikasikan bahwa ketiganya berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa nilai Thitung untuk profesionalisme adalah (2,266 > 1,984), untuk komunikasi adalah (3,071 > 1,984), dan untuk motivasi kerja adalah (2,550 > 1,984). Ini menegaskan bahwa profesionalisme, komunikasi, dan motivasi kerja secara kolektif mempengaruhi produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aknes. (2023). Pengaruh beban kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja pada produktivitas kerja karyawan PT. Surya Teknik Dinamika. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 432–441.
- Annisa, T. A. (2018). Pengaruh profesionalisme, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
- Apriliani, R., & Nana, S. (2023). Pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Auto Semesta. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 3(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Auliyah, L., & Wahdiniawati, S. A. (2023). Neraca neraca. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari*, 1(2), 401–407. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i2.163>
- Cici, J. L., Sarwita, T., & Irfandi. (2022). Survei tingkat persepsi guru dan orang tua terhadap pembelajaran daring selama pandemi COVID-19 pada SMA 1 Baitussalam Aceh Besar.
- Fransiskus, & Sutrisna. (2022). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. *Perspektif*, 1(3), 231–236. <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i3.194>
- Fuaddi, H., & Amenda, R. (2023). Pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru. *Sharing: Journal of Islamic Economics, Management and Business*, 2(1), 139–149. <https://doi.org/10.31004/sharing.v2i1.11139>
- Fudhianto, T. A. A., & Novyarni, N. (2020). Pengaruh independensi, profesionalisme, dan kompetensi terhadap kualitas auditor (Studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta Timur).
- Halim, S. (2020). Fakultas bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang. Skripsi.
- Jasmine, A., & Hernawan, E. (2021). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai.
- Lie, I. S., & Parameswari, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 3(3), 1–11. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i3.780>
- Mika, T. (2022). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
- Mulandoro, F. E., & Hernawan, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Rahayu Electric. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 74–85. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/743>
- Natasia, S., & Erizka, T. Y. (2023). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap kinerja di PT. Bayu Utama Lestari. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 3(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Rizkiah, R. (2022). Pengaruh profesionalisme, disiplin kerja, dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di era new normal pada PT Trustlog Total Solusindo Surabaya. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(3). <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/1099>
- Saputra, T., & Hernawan, E. (2023). Pengaruh komunikasi interpersonal, kualitas pelayanan dan kepuasan konsumen terhadap daya beli minuman Sari Kelapa Oni Coco PT 3 Putri Pelangi. *Nikamabi*, 2(2), 14–21. <https://doi.org/10.31253/ni.v2i2.2579>

- Shen, S., & Hernawan, E. (2022). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 2(2).
- Simangunsong, K. K., & Parameswari, R. (2023). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Denso Manufacture Indonesia. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 3(2).
- Sinaga, I. N., & Alverina, C. (2022). Pengaruh prosedur kerja, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gondola Alta Fortuna Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 4(1).
- Sutrisna, & Aprilyani, N. (2021). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Guna Karya Elektrik. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 197–207.
- Wijaya, S. N., & Sutrisna. (2022). Pengaruh beban kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan di PT. Mayora Indah Tbk (Div. HRD). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Zaki, Z. H., Fikri, D. K., Kusumah, A., & Setianingsih, R. (2022). Memahami manajemen sumber daya manusia I (Issue September). <https://www.researchgate.net/publication/363614103>