

The Effect Of Work Motivation And Work Jobdesk On Employee Productivity Of Kud Mina Fajar Sidik Blanakan Subang

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Jobdesk Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kud Mina Fajar Sidik Blanakan Subang

Anjani Ayu Pratiwi¹, Sari Marliani², July Yuliawati³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.anjanipratiwi@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sari.marliani@ubpkarawang.ac.id²,

july.yuliawati@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work motivation and jobdesk on employee productivity at KUD Mina Fajar Sidik Blanakan. The method used is quantitative descriptive and verification with purposive sampling approach. The research sample consisted of 30 employees, and data were collected through observation, interviews, and Likert scale-based questionnaires. The results showed that work motivation has a total score of 2469 with an average of 246.9, while the jobdesk has the same score, falling into the good category. However, employee productivity has a score of 2377 with an average of 237.7, which is in the fair category. The relationship between work motivation and jobdesk shows a correlation value of 0.311, classified as low. Partially, work motivation has a significant effect on employee productivity with a significance value of 0.004 and t-count of 3.023. Jobdesk also has a significant effect with a significance of 0.009 and t-count of 2.696. Simultaneously, work motivation and jobdesk affect productivity with a significance value of 0.000 and F-count of 11,892. The magnitude of the direct and indirect influence produced by the two variables is 26.2% and the remaining value of 72.8% explains other variables that were not examined in this study.

Keywords: Work Motivation, Jobdesk, Employee Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan jobdesk terhadap produktivitas karyawan di KUD Mina Fajar Sidik Blanakan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan purposive sampling. Sampel penelitian terdiri dari 30 karyawan, dan data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, serta kuesioner berbasis skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki total skor 2469 dengan rata-rata 246.9, sedangkan jobdesk memiliki skor yang sama, masuk dalam kategori baik. Akan tetapi, produktivitas karyawan memiliki skor 2377 dengan rata-rata 237.7, yang termasuk kategori cukup baik. Hubungan antara motivasi kerja dan jobdesk menunjukkan nilai korelasi 0.311, tergolong rendah. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi 0.004 dan t- hitung 3.023. Jobdesk kerja juga berpengaruh signifikan dengan signifikansi 0.009 dan t-hitung 2.696. Secara simultan, motivasi kerja dan jobdesk berpengaruh terhadap produktivitas dengan nilai signifikansi 0.000 dan F-hitung 11.892. Adapun besaran pengaruh langsung dan tidak langsung yang di hasilkan kedua variabel sebesar 26.2% dan nilai sisa sebesar 72.8% menjelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Jobdesk, Produktivitas Karyawan.

1. Pendahuluan

Salah satu upaya untuk meningkatkan pembangunan nasional adalah mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang meningkatkan kesejahteraan dan melayani masyarakat dalam segala bidang kehidupan, khususnya pelayanan yang ditujukan untuk meningkatkan perekonomian usaha kecil dan menengah, yang belum dioptimalkan oleh pemerintah (Darni & Febriansyah, 2024). Di Indonesia, berbagai program telah diupayakan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, termasuk oleh pemerintah dan organisasi non-pemerintah. Salah

satunya adalah koperasi, yang berperan sebagai badan usaha sekaligus gerakan ekonomi rakyat. Sebagai negara berkembang, Indonesia mendorong koperasi agar beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip dasar yang mendukung keberlanjutannya.

Koperasi adalah usaha yang berbadan hukum yang beranggotakan individu untuk menciptakan nilai tambah demi kesejahteraan bersama. Sebagai gerakan ekonomi rakyat, koperasi mendorong partisipasi masyarakat dalam memperkuat perekonomian nasional berdasarkan asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi. Oleh karena itu, koperasi, termasuk KUD, harus terus didukung untuk memperkuat perekonomian rakyat. (Dwipradnyana et al., 2020).

Koperasi Unit Desa (KUD) suatu koperasi serba usaha yang beranggotakan penduduk desa dan berlokasi di daerah pedesaan, daerah kerjanya biasanya mencakup satu wilayah kecamatan. Pembentukan KUD ini merupakan penyatuan dari beberapa koperasi yang kecil dan banyak jumlahnya di pedesaan. Selain itu KUD memang secara resmi didorong perkembangannya oleh pemerintah. Secara khusus, koperasi di Indonesia terutama melalui koperasi Unit Desa (KUD) telah mendapat tugas sebagai fasilitas untuk turut mendukung pembangunan ekonomi pedesaan.

KUD Mina Fajar Sidik Blanakan adalah koperasi yang berada di wilayah desa Blanakan Kecamatan Blanakan Kabupaten Subang yang bergerak dalam penyediaan keperluan masyarakat yang terkait dengan anggota-anggotanya. Pada umumnya melakukan pekerjaan terkait perikanan tangkap, seperti mereka yang menjadi nelayan, mengolah hasil tangkapan, dan menjual ikan. Koperasi Unit Desa (KUD) Mina Fajar Sidik Blanakan mengoperasikan lima bisnis, termasuk TPI (Tempat Pelelangan Ikan), unit simpan pinjam, unit waserda, unit SPDN (*Solar Packed Dealer Nelayan*) dan unit pabrik es. Pada KUD Mina Fajar Sidik Blanakan dimana karyawannya dituntut untuk memiliki motivasi kerja dan jobdesk karyawan yang bertanggungjawab akan pekerjaan yang dikerjakannya. KUD Mina Fajar Sidik Blanakan dalam setahun sekali melaksanakan RAT (Rapat Anggota Tahunan) untuk menerima hasil laporan produktivitas pertanggungjawaban karyawan dan menetapkan kebijakan-kebijakan koperasi yang strategis.

Sebuah perusahaan tentu saja memiliki manajemen yang memadai untuk memajukan perusahaannya, seperti yang kita tahu secara etimologis manajemen merupakan istilah lain dari mengelola, mengatur, mengarahkan. Selain itu manajemen juga dilihat sebagai ilmu yang mengajarkan proses mendapatkan tujuan dalam organisasi, sebagai usaha bersama seseorang dalam organisasi tersebut. Salah satunya yaitu manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang berhubungan dengan implementasi indikator fungsi-fungsi pengelolaan atau manajemen yang berperan penting dan efektif dalam menunjang tercapainya tujuan individu, lembaga, maupun organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia yang kuat dan berdaya saing mendukung pembangunan ekonomi, sosial, dan budaya. Di era globalisasi, SDM unggul menjadi kunci sukses dalam persaingan tanpa batas antar negara (Yahya & Yani, 2023), Sumber daya manusia adalah faktor utama yang menentukan kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan, sehingga pelatihan dan pengembangan karyawan sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka. (Cahya et al., 2021). Semakin ketatnya persaingan kualitas sumber daya manusia dibidang ketenagakerjaan, maka kebutuhan akan tenaga kerja yang mempunyai produktivitas tinggi sangat diperlukan semua pihak.

Secara umum yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dalam meningkatkan produktivitas kerja di dalam perusahaan harus dilakukan dengan profesional, agar kebutuhan karyawan, tuntutan, dan kemampuan organisasi bisa terwujud dengan baik. Produktivitas kerja memiliki peranan penting yang harus diperhatikan perusahaan. Apabila produktivitas kerja tersebut tidak berjalan dengan baik akan mengakibatkan tingkat

produktivitas kerja menjadi menurun. Biasanya diakibatkan oleh tidak seimbangnya antara tenaga kerja dengan hasil yang dicapai, rendahnya keinginan karyawan untuk bekerja, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, jobdesk pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, dan kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan (Lilia et al., 2020:20). Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi yang dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan aktivitasnya, adanya motivasi yang baik akan mendorong karyawan tersebut untuk lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Motivasi kerja menjadi faktor utama yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja cenderung menunjukkan semangat tinggi dalam bekerja, yang menghasilkan kinerja sesuai harapan perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan kurang termotivasi, kualitas dan kuantitas kerja mereka akan menurun. Karyawan tidak hanya sekedar memenuhi jobdesk, tetapi juga memahami peran dan konsekuensi dari hasil kerja mereka terhadap perusahaan.

Jobdesk memberikan kejelasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh pemegang jabatan. Selain itu, job desk menjadi dasar untuk menentukan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi kinerja. Jobdesk membantu karyawan fokus pada tugas pokok dan fungsinya, sehingga meningkatkan kinerja. Jika jobdesk tidak jelas, karyawan bisa bingung mengenai tugas dan tanggung jawabnya, yang dapat mengganggu pekerjaan. Oleh karena itu, peran job desk sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan (AFRILIYA, 2020)

Penelitian ini dilakukan di KUD Mina Fajar Sidik Blanakan Subang, yang bergerak dalam penyediaan keperluan masyarakat untuk anggota-anggotanya, khususnya nelayan yang terlibat dalam perikanan tangkap, pengolahan hasil tangkapan, dan penjualan ikan. KUD Mina Fajar Sidik Blanakan mengelola lima unit bisnis, yaitu TPI (Tempat Pelelangan Ikan), unit simpan pinjam, unit waserda, unit SPDN (Solar Packed Dealer Nelayan), dan unit pabrik es, dengan total anggota 600 orang dan 70 karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan manajer, ditemukan permasalahan terkait rendahnya produktivitas karyawan yang disebabkan oleh pengelolaan motivasi dan jobdesk yang kurang efektif. Ketidaksesuaian antara jobdesk dan keahlian karyawan, serta kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir, dapat menurunkan kualitas kerja. Pengelolaan karir yang baik mempengaruhi produktivitas, sehingga penting bagi perusahaan untuk mengelola dan mengembangkannya agar produktivitas tetap terjaga. Selain itu, kurangnya jobdesk yang jelas mengurangi motivasi dan produktivitas karyawan, karena semakin tinggi motivasi dan jobdesk yang sesuai, semakin tinggi pula produktivitas. Untuk mengatasi masalah ini, peneliti melakukan pra-survey kepada 30 karyawan KUD Mina Fajar Sidik Blanakan mengenai variabel produktivitas karyawan, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Berikut merupakan data capaian kerja pegawai :

Tabel 1. Hasil Prasurvey Variabel Produktivitas Karyawan KUD Mina Fajar Sidik Blanakan Subang

No	Pernyataan	Setuju		Tidak setuju	
		Frek	%	Frek	%
1.	Karyawan memiliki keterampilan yang memadai untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan cukup mudah	14	45%	16	55%
2.	Karyawan berusaha untuk selalu meningkatkan hasil pekerjaan dari tugas yang diberikan kantor	11	30%	19	70%
3.	Karyawan senantiasa berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan dari berbagai pelatihan dan pembelajaran	10	25%	20	75%

4. Karyawan tidak pernah mengecewakan atasan mengenai hasil kerja yang diberikan pegawai	15	50%	15	50%
--	----	-----	----	-----

Sumber : Hasil Prasurvey oleh penulis 2024

Berdasarkan hasil pra-survey pada 30 karyawan, prasurvey produktivitas karyawan kurang baik dikarenakan masih banyak yang menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki keterampilan yang baik, tidak mampu meningkatkan produktivitas, tidak mengembangkan keterampilan melalui pelatihan, dan menghasilkan kerja yang kurang memuaskan. Hal ini mengindikasikan adanya masalah pada produktivitas kerja di KUD Mina Fajar Sidik Blanakan Subang, yang seharusnya diperbaiki oleh ketua untuk meningkatkan produktivitas. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Laura Veronika Pratiwi (2024).

Berikut merupakan data capaian kerja pegawai :

Tabel 1. Hasil Prasurvey Variabel Motivasi Kerja KUD Mina Fajar Sidik Blanakan Subang

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	%	Frek	%
1.	Karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk selalu bekerja di KUD	20	75%	10	25%
2.	Karyawan mendapatkan gaji yang seperti karyawan harapkan jika terus bekerja di KUD	12	40%	18	60%
3.	KUD memberikan insentif dengan nilai yang cukup besar sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat	11	35%	19	65%

Sumber : Hasil Prasurvey oleh penulis 2024

Berdasarkan hasil pra-survey pada 30 karyawan, prasurvey motivasi kerja masih kurang baik ini menandakan bahwa karyawan tersebut tidak memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja, gaji yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan, lalu insentif kurang yang membuat karyawan tidak ada motivasi. Untuk itu ketua atau atasan harus senantiasa memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan, memberikan fasilitas, pelatihan agar karyawan selalu termotivasi untuk bekerja dengan giat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maretha Lidya Putri (2021)

Berikut adalah data capaian pegawai :

Tabel 2. Hasil Prasurvey Variabel Jobdesk Kerja KUD Mina Fajar Sidik Blanakan Subang

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	%	Frek	%
1.	Atasan memberi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan	18	60%	12	40%
2.	Karyawan diberi wewenang yang cukup jelas untuk melaksanakan pekerjaan	19	65%	11	35%
3.	Pendidikan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan	10	25%	20	75%

Sumber : Hasil Prasurvey oleh penulis 2024

Hasil pra-survey dari 30 karyawan, prasurvey jobdesk masih kurang baik hal itu menunjukkan bahwa banyak karyawan yang tidak diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan mereka, wewenang yang diberikan tidak cocok dengan tugasnya, dan pekerjaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa jobdesk yang diberikan oleh perusahaan masih kurang baik, sehingga perlu adanya perbaikan agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nidyawati (2022) yang menyatakan bahwa job description berpengaruh

terhadap produktivitas kerja.

Tujuan Penelitian

Studi ini memiliki tujuan untuk menganalisis motivasi kerja, jobdesk kerja, dan produktivitas karyawan KUD Mina Fajar Sidik Blanakan Subang, Serta hubungan dan pengaruh parsial, simultan antara motivasi kerja dan jobdesk kerja terhadap produktivitas karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Grand Teori Manajemen

Menurut (Juhji et al., 2020) manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi melalui kerja sama antar personil untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan demikian, manajemen dapat dipahami sebagai perilaku anggota dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama. Secara keseluruhan Manajemen tidak hanya sekadar ilmu, tetapi juga dipahami sebagai seni. Kombinasi antara ilmu dan seni ini menjadi kunci keberhasilan dalam menjalankan organisasi.

Middle Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Afandi (2021:3) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup proses perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun perusahaan. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada dapat mendukung kelancaran operasional organisasi dan pencapaian tujuan. Secara keseluruhan, manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan dalam suatu organisasi yang meliputi pengembangan, pelatihan, dan penilaian tenaga kerja guna mencapai tujuan bersama.

Applied Teori

Motivasi Kerja

Andika (2019) menjelaskan bahwa motivasi adalah faktor yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi dapat disebut juga sebagai pendorong yang membuat seseorang termotivasi untuk mengurangi atau memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat dengan cara yang optimal. Secara keseluruhan, motivasi kerja adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki guna melakukan kegiatan yang menghasilkan pekerjaan baik dan tercapainya tujuan.

Jobdesk Kerja

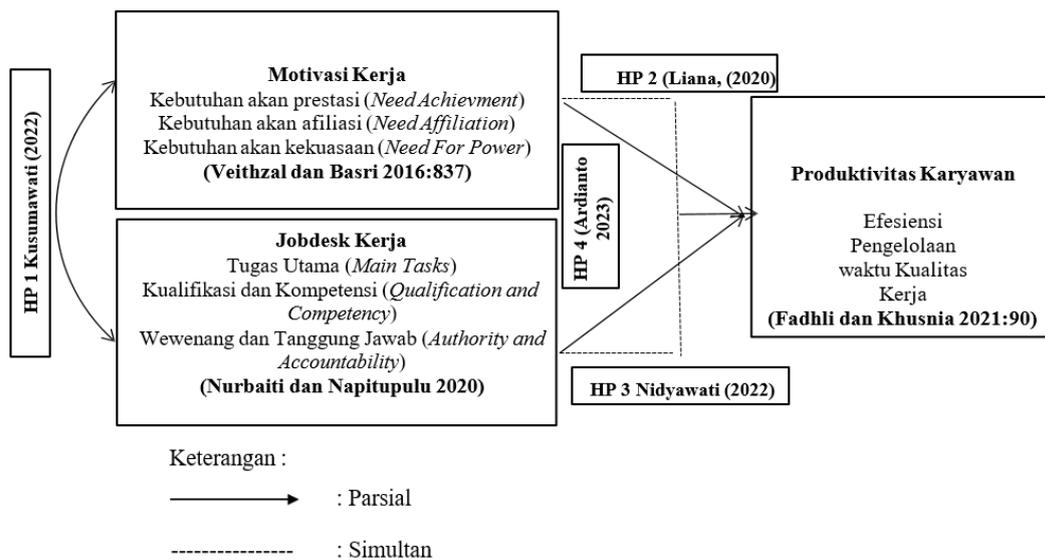
Job desk sangat penting bagi karyawan untuk mengetahui tugas pokok dan fungsinya (Setiyaningrum, 2022) Analisis jabatan menggambarkan pekerjaan yang melekat pada setiap jabatan, mencakup persyaratan yang dibutuhkan untuk posisi tertentu. Deskripsi pekerjaan harus disusun dengan cermat untuk mencerminkan situasi yang sebenarnya dilakukan dalam pekerjaan tersebut. Menurut (Handayani et al., 2022), deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis yang menggambarkan pekerjaan, kondisinya, dan hubungan antar bagian dalam organisasi. Secara keseluruhan, job description adalah catatan sistematis yang menjelaskan fungsi, tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam jabatan tertentu berdasarkan fakta yang ada.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai baik secara kualitatif maupun kuantitatif, yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tanggung

jawabnya. Indikator produktivitas meliputi kualitas, kuantitas, kreativitas, dan pengetahuan kerja (Hamiddin & Taaha, 2021). Menurut (Suyatno et al., 2023), produktivitas kerja juga mencakup kemampuan dan mentalitas seseorang untuk meningkatkan hasil melalui semangat kerja dan pengembangan kompetensi diri. Sinungan dalam Busro (2018:344,) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan rencana dalam waktu tertentu. Secara keseluruhan, produktivitas adalah sikap mental yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari sumber daya yang digunakan.

Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

HIPOTESIS PENELITIAN

- H1 : Terdapat hubungan motivasi kerja dengan jobdesk kerja
- H2 : Terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan
- H3 : Terdapat pengaruh parsial jobdesk kerja terhadap produktivitas karyawan
- H4 : Terdapat pengaruh simultan motivasi kerja dan jobdesk kerja terhadap produktivitas karyawan

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan verifikatif dengan populasi 70. KUD Mina Fajar Sidik yang berlokasi di Jl. Pelelangan Blanakan, Kec. Blanakan Kabupaten Subang, Jawa Barat 41259. Sampel diambil menggunakan pendekatan non-probability sampling dan purposive sampling. Sumber data berasal dari sumber primer dan sekunder, serta pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Pengukuran jawaban kuesioner menggunakan skala Likert, dan analisis data dilakukan dengan software IBM SPSS 26 untuk uji validitas, reliabilitas, normalitas, path analysis, t parsial, F simultan, dan koefisien determinasi (R^2).

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	No Butir Pertanyaan	Pearson Correlation r Hitung	r Produk Moment	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.831	0,361	Valid
	X1.2	0.348	0,361	Valid
	X1.3	0.770	0,361	Valid
	X1.4	0.782	0,361	Valid
	X1.5	0.783	0,361	Valid
	X1.6	0.838	0,361	Valid
	X1.7	0.722	0,361	Valid
	X1.8	0.761	0,361	Valid
	X1.9	0.774	0,361	Valid
	X1.10	0.668	0,361	Valid
Jobdesk Kerja (X2)	X2.1	0.688	0,361	Valid
	X2.2	0.673	0,361	Valid
	X2.3	0.656	0,361	Valid
	X2.4	0.728	0,361	Valid
	X2.5	0.726	0,361	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	X2.6	0.818	0,361	Valid
	X2.7	0.654	0,361	Valid
	X2.8	0.718	0,361	Valid
	X2.9	0.796	0,361	Valid
	X2.10	0.759	0,361	Valid
	Y.1	0.746	0,361	Valid
	Y.2	0.736	0,361	Valid
	Y.3	0.785	0,361	Valid
	Y.4	0.836	0,361	Valid
	Y.5	0.764	0,361	Valid
Y.6	0.753	0,361	Valid	
Y.7	0.739	0,361	Valid	
Y.8	0.781	0,361	Valid	
Y.9	0.855	0,361	Valid	
Y.10	0.744	0,361	Valid	

Sumber : Hasil olah data, 2025

Tabel 4.1 diatas menjelaskan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Jobdesk Kerja (X2) dan Produktivitas Karyawan (Y) memiliki kriteria yang valid untuk semua butir pertanyaan dengan nilai r -hitung $>$ r produk moment $>$ 0,361. Dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (X1), Jobdesc (X2) dan Produktivitas Karyawan (Y) layak dan valid dijadikan acuan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.899	0.60	10	Reliable

Jobdesk Kerja (X2)	0.898	0.60	10	<i>Reliable</i>
Produktivitas Karyawan (Y)	0.925	0.60	10	<i>Reliable</i>

Sumber : *Hasil olah data, 2025*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha seluruh variabel independen yaitu motivasi kerja, jobdesk kerja dan variabel dependen yaitu produktivitas karyawan memiliki nilai yang lebih besar dari > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada setiap variabel dalam penelitian dapat dikatakan reliable dan digunakan dalam penelitian berikutnya.

Uji Normalitas

**Tabel 6. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N	Mean	70
Normal Parameters ^{a,b}	Std,Deviation	.0000000
	Absolute Poditif	7.01044648
Most Extreme Differences	Negatif	.066
		.066
		-.053
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : *Hasil olah data, 2025*

Berdasarkan Tabel 4.3 Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa nilai unstandardized residual memiliki nilai test statistic 0.66 dan nilai asymp.sig (2-tailed) sebesar 0.200 yang berarti > 0.05. Hal tersebut membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

UJI HIPOTESIS

**Tabel 7. Uji Path Analysis
Correlations**

		Motivasi Kerja	Jobdesk Kerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.311**
	Sig. (2-tailed)		.009
Jobdesk Kerja	N	70	70
		.311**	1
	Pearson Correlation	.009	
	Sig. (2-tailed)	70	70

Sumber : *Hasil olah data, 2025*

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukan nilai koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Jobdesk Kerja (X2) adalah 0.311.

Uji Parsial (Uji T)

Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X1) dan Jobdesk Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

**Tabel 8. Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
-------	--------------------------------	------------------------------

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9.108	5.183		1.757	.083
Motivasi Kerja	.365	.121	.334	3.023	.004
Jobdesk Kerja	.342	.127	.298	2.696	.009

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 8 Dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis secara parsial masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Produktivitas (X2)

Berdasarkan gambar 4.3 pada variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) diperoleh hasil signifikansi sebesar $0.004 < 0.05$ dan nilai t-hitung $3.023 < t$ -tabel 1.995. Dengan demikian, Motivasi Kerja (X1) Berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan (Y) KUD Mina Fajar Sidik Blanakan.

b. Pengaruh Parsial Jobdesk Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan gambar 4.3 pada variabel Jobdesk Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) diperoleh hasil signifikansi sebesar $0.009 < 0.05$ dan thitung 2.696 > 1.995 ttabel. Dengan demikian, Jobdesc (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan (Y) KUD Mina Fajar Sidik Blanakan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1203.773	2	601.886	11.892	.000 ^b
Residual	3391.099	67	50.613		
Total	4594.871	69			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Jobdesk Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 9 uji simultan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Jobdesk Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan F-hitung 11,892 > F-tabel 3,13. Ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak, menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di KUD Mina Fajar Sidik Blanakan.

PENGARUH LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 10. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung (X1) terhadap (Y)

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Motivasi Kerja (X1)	Pengaruh Langsung terhadap variabel Y	0.334^2	0.1115
	Pengaruh Tidak Langsung terhadap variabel Y	$0.334 \times 0.298 \times 0.311$	0.0309
Jumlah			0.0806

Sumber : Hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 10 di atas menunjukkan bahwa total pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 8.06%.

Pengaruh Jobdesk Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 11. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung (X2) terhadap (Y)

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
	Pengaruh Langsung terhadap variabel Y	0.298 ²	0.0888
Jobdesk Kerja (X2)	Pengaruh Tidak Langsung terhadap variabel Y	0.298 x 0.334 x 0.311	0.0309
	Jumlah		0.0579

Sumber : Hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 11 di atas menunjukkan bahwa total pengaruh Jobdesk Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 5.79%.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Jobdesk Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 12. Pengaruh langsung dan tidak langsung (X1) dan (X2) terhadap (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Sub Total Pengaruh
			X1	X2	
Motivasi Kerja	Nilai X1 Y	0.1115	-	0.0309	0.0806
Jobdesk Kerja	Nilai X2 Y	0.0888	0.0309	-	0.0579
	Total Pengaruh				0.1398
	Pengaruh Variabel Lain				0.8602

Sumber : Hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa total pengaruh simultan yang disebabkan Motivasi Kerja (X1) dan Jobdesk Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) yaitu sebesar 0.1398 atau 13.98 % ada pula pengaruh dari variabel diluar model adalah sebesar 1-13.98= 0.8602 atau 86.02%.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 13. Koefisien Determinasi (R²) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.512 ^a	.262	.240	7.11431

a. Predictors: (Constant), Jobdesk Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Hasil olah data, 2025

Berdasarkan gambar 13 di atas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0.262 atau sebesar 26,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan jobdesk kerja sebesar 26.2%. Selanjutnya, nilai sisa sebesar 72.8% (100% - 26.2%) yaitu menjelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN DESKRIPTIF

Motivasi Karyawan (X1) di KUD Mina Fajar Sidik Blanakan

Berdasarkan hasil penelitian Motivasi Kerja pada KUD Mina Fajar Sidik Blanakan dengan total skor sebesar 2469 dan rata-rata 246.9 pada rentang skala 240-296 dengan kriteria baik.

Artinya bahwa Motivasi Kerja di KUD Mina Fajar Sidik Blanakan terpenuhi secara optimal.

Jobdesk Kerja (X2) di KUD Mina Fajar Sidik Blanakan

Berdasarkan hasil penelitian Jobdesk Kerja pada KUD Mina Fajar Sidik Blanakan dengan 3 dimensi dan 10 indikator secara keseluruhan dengan total skor sebesar 2469 dan rata-rata 246.9 pada rentang skala 240-296 dengan kriteria baik. Artinya bahwa Jobdesk Kerja di KUD Mina Fajar Sidik Blanakan sesuai dengan skill yang dimiliki karyawan.

Produktivitas Kerja (Y) di KUD Mina Fajar Sidik Blanakan

Berdasarkan hasil penelitian Produktivitas Kerja pada KUD Mina Fajar Sidik Blanakan dengan 3 dimensi dan 10 indikator secara keseluruhan dengan total skor sebesar 2377 dan rata-rata 237.7 pada rentang skala 183-240 dengan kriteria cukup baik Artinya bahwa belum mencapai tingkat produktivitas yang optimal.

PEMBAHASAN VERIFIKATIF

Hubungan antara Motivasi Kerja (X1) dengan Jobdesc (X2)

Berdasarkan hasil perhitungan, hubungan antara Motivasi Kerja (X1) dan Jobdesc Kerja (X2) adalah 0.311. Nilai ini termasuk dalam kategori sangat rendah karena berada pada rentang 0.20-0.399. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut ada, tetapi pengaruhnya rendah. Karena nilainya positif, hubungan ini bersifat searah, artinya jika salah satu variabel meningkat, variabel lainnya cenderung ikut meningkat. Meskipun ada hubungan, pengaruhnya tidak signifikan. Dengan hal tersebut, ada faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi hubungan Motivasi Kerja dan Jobdesc. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kusumawati et al., (2022) yang menyatakan bahwa job description berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Loa Janan.

Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan Uji Parsial (t hitung) untuk variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) diperoleh hasil signifikansi sebesar $0.004 < 0.05$ dan nilai $t\text{-hitung } 3.023 < t\text{-tabel } 1.995$. Dengan demikian, Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan (Y) KUD Mina Fajar Sidik Blanakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Eryani, (2023) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan penelitian Liana, (2020) yang menyatakan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Telkom Indonesia Palembang.

Pengaruh Parsial Jobdesc (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan Uji Parsial (t hitung) untuk variabel Jobdesc Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) diperoleh hasil signifikansi sebesar $0.009 < 0.05$ dan $t\text{-hitung } 2.696 > t\text{-tabel } 1.995$. Dengan demikian, Jobdesc (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan (Y) KUD Mina Fajar Sidik Blanakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nidyawati (2022) yang menyatakan bahwa job description berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Jobdesc (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan Uji Simultan (F hitung) Motivasi kerja (X1), Jobdesc Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ hasil uji F didapat nilai $F\text{hitung } 11.892 > 3.13$. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1),

Jobdesc (X2) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Dengan demikian, H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti secara bersama-sama (simultan) Motivasi Kerja (X1), Jobdesc (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y) KUD Mina Fajar Sidik Blanakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagus Putra Ardianto, Siswanto, Ernawati, Arif Hidayat, (2023) menyatakan bahwa motivasi pegawai dan jobdescription berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya.

5. Penutup Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Jobdesc terhadap Produktivitas Karyawan dapat diambil kesimpulan yang diharapkan mampu memberikan jawaban atas permasalahan yang ditemukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian Motivasi Kerja pada KUD Mina Fajar Sidik Blanakan dengan total sebesar 2469 dan rata-rata 246.9 pada rentang skala 240-296 dengan kriteria baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian Jobdesc Kerja pada KUD Mina Fajar Sidik Blanakan dengan total sebesar 2469 dan rata-rata 246.9 pada rentang skala 240-296 dengan kriteria baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian Produktivitas Kerja pada KUD Mina Fajar Sidik Blanakan dengan total sebesar 2377 dan rata-rata 237.7 pada rentang skala 183-240 dengan kriteria tidak baik.
4. Hubungan Motivasi Kerja dan Jobdesc di KUD Mina Fajar Sidik Blanakan adalah 0.311. Nilai ini termasuk dalam kategori rendah karena berada pada rentang 0.20– 0.399.
5. Hubungan Motivasi Kerja dan Jobdesc di KUD Mina Fajar Sidik Blanakan adalah 0.311. Nilai ini termasuk dalam kategori rendah karena berada pada rentang 0.20– 0.399.
6. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial di KUD Mina Fajar Sidik Blanakan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Karyawan, dengan nilai signifikansi diperoleh hasil signifikansi sebesar $0.004 < 0.05$ dan nilai $t\text{-hitung } 3.023 > t\text{-tabel } 1.995$.
7. Pengaruh Jobdesc Kerja terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial KUD Mina Fajar Sidik Blanakan menunjukkan bahwa Jobdesc berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Karyawan (Y), hasil signifikansi sebesar $0.009 < 0.05$ dan $t\text{-hitung } 2.696 > t\text{-tabel } 1.995$.
8. Hubungan Motivasi Kerja dan Jobdesc di KUD Mina Fajar Sidik Blanakan adalah 0.311. Nilai ini termasuk dalam kategori rendah karena berada pada rentang 0.20– 0.399.
9. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial di KUD Mina Fajar Sidik Blanakan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Karyawan, dengan nilai signifikansi diperoleh hasil signifikansi sebesar $0.004 < 0.05$ dan nilai $t\text{-hitung } 3.023 > t\text{-tabel } 1.995$.

IMPLIKASI

1. Atasan sebaiknya memberikan saran dan arahan yang konstruktif dalam proses pengambilan keputusan tim, sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang lebih terbuka.
2. Perusahaan disarankan untuk memberikan kesempatan pelatihan atau pengembangan diri bagi karyawan guna menyesuaikan keterampilan dengan tuntutan pekerjaan. Dengan begitu, karyawan akan lebih percaya diri, kompeten, dan produktif dalam melaksanakan tugas, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.
3. Karyawan sebaiknya selalu mengikuti prosedur yang telah ditetapkan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standar kualitas yang diharapkan. Selain itu,

perusahaan perlu memberikan pemahaman yang jelas dan rutin mengingatkan pentingnya prosedur tersebut, agar setiap karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan lebih terstruktur dan efisien.

Daftar Pustaka

- AFRILIYA, N. (2020). *PENGARUH PENDIDIKAN, JOB DESK DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUHLER INDONESIA GEMPOL- PASURUAN*. STIE MAHARDHIKA SURABAYA.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Ceria, S. N. L., Purwanto, F. X. A., & Purwiyanto, D. (2024). Analysis of Archives Storage Systems in the Logistics Division at PT. Dharma Lautan Utama Surabaya. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 15(1), 155–161.
- Darni, S., & Febriansyah, S. (2024). Pengaruh Kualitas Kerja dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja yang di Moderasi oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Kota Lhokseumawe. *Jurnal EMT KITA*, 8(2), 548–557.
- Dwipradnyana, I. M. M., MAS, I. G. A. Y. U. M. A., PRATIWI, A., & DIATMIKA, I. G. N. D. (2020). Strategi Pengembangan Koperasi Di Era Digital Pada Koperasi Yang Ada Di Provinsi Bali. *Majalah Ilmiah Universitas Tabanan*, 17(2), 112–116.
- Hamiddin, M. I. N., & Taaha, Y. R. (2021). Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Hubungan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Makassar. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 307.
- Handayani, A. P., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2022). Pelatihan dan Job Desk terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 930–947.
- Juhji, J., Wahyudin, W., Muslihah, E., & Suryapermana, N. (2020). Pengertian, ruang lingkup manajemen, dan kepemimpinan pendidikan Islam. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1, 111–124.
- Kurniawati, T., Andrie, B. M., & Puspitasari, A. (2022). Peranan Koperasi Unit Desa (Kud) Dalam Meningkatkan Taraf Ekonomi Masyarakat Di Desa Kalijaya Kecamatan Banjaranyar Kabupaten Ciamis. *Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian Agribisnis*, 6(1), 408–413.
- Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 15–20.
- Nidyawati, N. (2022). Pengaruh Job Description Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *MBIA*, 21(1), 47–59.
- Prasetyo, I., Winarko, R., Chamariyah, C., & Rusdiyanto, R. (2021). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://zenodo.org/record/4780630#>. YN6I5OgzaM8.
- Prihatini, A. E., & Dewi, R. S. (2021). Buku Ajar: Azas-Azas Manajemen. *AZAS AZAS MANAJEMEN*, 1, 1–136.
- Putra, G. M. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91–102.
- Riyadi, A., Suherman, E., & Anggela, F. P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kud Mina Fajar Sidik Blanakan Subang. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(2), 3047–3057.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36.
- Septiady, A., & Setiadi, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Sinar Utama Pertama). *Ekonomi Bisnis*, 28(2), 198–210.

- Setiyaningrum, M. (2022). *Pengaruh Sistem Kerja, Kejelasan Job Desk Dan Disiplin Kerjaap Kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik*. STIE MAHARDHIKA SURABAYA.
- Suyatno, A., Leuhery, F., Agustinus, J. W., Lubis, F. M., & Harahap, M. A. K. (2023). Pengaruh Flexible Working Space Dan Organizational Culture Terhadap Produktivitas Kerja: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 770–777.
- Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (Kpri) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis (Simanis) Dan Call For Paper*, 1, 424–436.
- Utami, S., & Rahmatia, R. (2024). Pengaruh Reward Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(2), 117–133.
- Yahya, Y., & Yani, D. A. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blmbangan Umpu. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 39–50