
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bolly Departement Store Woha

Andrian Mardiansyah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Bima

e-mail: andrianmardiansyah032@gmail.com

Muhammad Badar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Bima

e-mail : badar.stiebima@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the effect of work motivation on employee work productivity at Woha Bolly department store. The sample in the research was 50 employees using a saturated sampling technique. Data collection techniques using observation, questionnaires and literature study. Data analysis technique using simple linear regression. The results of the research show that work motivation has a significant effect on employee work productivity at the Woha Bolly department store.*

Keywords: *Work motivation, work productivity, work income*

Abstra. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bolly departement store woha. Sampel dalam penelitian sejumlah 50 orang karyawan dengan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dengan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data dengan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bolly departement store woha.

Kata kunci : Motivasi kerja, Produktivitas kerja, Pendapatan kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Salah-satu hal terpenting dalam mencapai terlaksananya kegiatan perusahaan adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan disetiap unit organisasi. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan berdasar pada efesiensi dan efektivitas dari semua karyawan yang ada.

Kunci dari seluruh upaya peningkatan produktivitas tergantung pada strategi pembinaan faktor sumber daya manusia yang ditempuh oleh setiap perusahaan, organisasi, lembaga pemerintah, maupun instansi-instansi lainnya. Banyak factor yang mempengaruhi produktivitas kerja Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2017), faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain Pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan serta hubungan antara atasan dan bawahan.

Begitu banyak problem yang terjadi dalam karyawan yang dimana mereka kadang kali tidak memiliki kinerja yang memuaskan untuk perusahaan sehingga produktivitas kerja karyawan menjadi menurun. Hal ini merupakan permasalahan sekaligus tantangan utama yang harus dihadapi para manajer dan setiap karyawan. Ada beberapa factor yang menyebabkan hal tersebut terjadi, antara lain kondisi dan lingkungan kerja yang kurang memungkinkan, prestasi karyawan yang menurun dalam setiap menyelesaikan pekerjaan, dan kurangnya kemauan untuk bekerja lebih keras karena tidak adanya motivasi yang dimiliki.

Motivasi merupakan salah-satu bentuk pembinaan bagi pegawai demi terwujudnya tujuan dalam organisasi. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja terhadap para pegawai pada suatu organisasi atau instansi perlu diperhatikan lebih jauh agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan.

Pemberian motivasi sangat penting bagi setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih giat dan semangat lagi. Sehingga para karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar untuk perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dalam menjalani tugas dan tanggung jawabnya sebagai bagian dari perusahaan.

Bolly Department Store Woha merupakan usaha yang bergerak dibidang barang dan jasa. Sumber daya manusia pada sebuah organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Tidaklah wajar ketika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dimungkinkan karena factor motivasi dan produktivitas kerja karyawan.

Hasil observasi awal yang di lakukan pada Bolly Department Store Woha telah ditetapkan dan memberikan tingkat kesejahteraan dengan upah yang memadai kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya serta memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan dalam memajukan usaha pada Bolly Departemement Store Woha. Namun untuk memberikan penghargaan melanjutkan pendidikan pada karyawan yang berprestasi belum maksimal dilakukan, disisi lain karyawan masih sangat mengabaikan peraturan manejer Bolly. Departement Store Woha yang dikhawatirkan menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Selain itu tingkat motivasi kerja karyawan masih sangat di pengaruhi dengan tingkat kesejahteraan dan upah yang memadai. Mengingat pentingnya motivasi dalam bekerja, bentuk perhatian manajemen terhadap permasalahan yang muncul di perusahaan adalah: (1) Kurangnya dorongan berupa insentif yang diberikan oleh perusahaan sehingga membuat karyawan kurang termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang sudah dibebankan. (2) Pengawasan yang kurang insentif yang dilakukan atasan terhadap bawahannya sehingga dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kurang tertantang, maka membuat karyawan kurang dalam mengefektifkan waktu yang diberikan. (3) Kondisi lingkungan kerja yang membuat kurangnya kenyamanan pada karyawan dalam bekerja. (4) Interaksi antara sesama karyawan yang kurang diperhatikan antara karyawan satu dengan yang lainnya, sehingga membuat kurangnya kekompakan dalam tim.

Berdasarkan pada latar belakang yang dikemukakan maka penulis mencoba untuk meneliti hal tersebut yaitu dengan mengambil topik yang berkaitan dengan “**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bolly Departement Store Woha**”

A. Identifikasi Masalah

1. Motivasi yang di terapkan di Bolly Departement Store Woha belum optimal.
2. Karyawan masih sering mengabaikan peraturan manajemen akibat kurangnya motivasi.
3. Adanya penurunan produktivitas kerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bolly Department Store Woha”?

C. Tujuan

Adapun tujuan penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bolly Department Store Woha”?

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movore* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karna perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2016).

Memotivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Kegiatan memotivasi berkaitan dengan sejauhmana komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memotivasinya terhadap suatu pekerjaan rendah atau turun akan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan penyelesaian pekerjaannya. Karyawan tersebut termasuk orang yang kurang semangat atau motivasi rendah. Pada dasarnya, yang membuat karyawan kehilangan motivasi atau tidak semangat adalah situasi dan kondisi pekerjaan itu sendiri.

a. Teori Indikator Motivasi

Menurut Robbins (2016) dalam Almustofa (Indikator yang digunakan 2016) untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

- 1) Penghargaan
- 2) Hubungan Sosial
- 3) Kebutuhan Hidup
- 4) Keberhasilan dalam bekerja

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan hasil keluaran dan masukan (dalam Rahmawati, Rini, 2016)

Menurut Handoko, dalam Candradewi, Ayuningtias (2017) produktivitas dapat diartikan sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran.

Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung. (Dalam Rismalasari, 2017)

a. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

kerja dan hasil yang dicapai suatu hari kemudian dari hari sebelumnya.

2) Pengembangan diri

Dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

3) Mutu

Hasil pekerjaan yang dapat melanjutkan kualitas kerja suatu karyawan.

4) Efisiensi

Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan (Edy Sutrisno, 2019).

B. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan adalah “diduga ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja Karyawan pada Bolly Departement Store Woha.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019).

B. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Kuesioner ini bersifat tertutup dimana responden diberi alternative jawaban pada setiap pernyataan (Sugiyono, 2020). Kuesioner dibagikan pada setiap responden dan pada seluruh data yang akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut:

1. Jawaban sangakt baik dengan bobot 5
2. Jawaban baik dengan bobot 4
3. Jawaban cukup baik dengan bobot 3
4. Jawaban tidak baik dengan bobot 2
5. Jawaban sangat tidak baik 1

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan krateristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai sebanyak 50 orang dan tehnik pengambilan sampel yaitu menggunakan Tehnik *sampling jenuh* atau sensus adalah tehnik pengambilan sampek di mana semua anggota populasi di jadikan sampel sebanyak 50 orang.

D. Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka peneliti memilih Bolly Department Store Woha yang beralamatkan di desa Tente kecamatan Woha Kabupaten Bima sebagai tempat penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan menggunakan pengamatan Langsung terhadap objek dalam suatu periode tertentu dan mengadakan pencatatan secara sistematis tentang hal-hal tertentu yang diamati.

2. Angket (*Kuesioner*)

Kuesioner adalah data pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket langsung dengan bentuk rating scak, dimana daftar pertanyaan/penyataan ditanggapi langsung oleh responden sendiri dengan memilih jawaban didapatkan responden dari instansi. Untuk menentukan nilai masing-masing pertanyaan yang diajukan dengan modifikasi skala likert.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumendokumen, baik dokumen tertulis gambar maupun elektronik. Dokumen diperlukan untuk mendukung kelengkapan data yang lain.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam memperoleh data ini Metode analisis yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif kuantitatif.

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang dapat di uji oleh kuesioner tersebut (Sugiono 2018).

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu kontrak yang sama atau stabilitas kuesioner. Uji reabilitas dilakukan dengan metode *internal concistency*. Reabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *cronbach's Alpha*. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrument penelitan tersebut handal atau reliable.

1. Analisis Regresi Sederhana

Untuk melihat adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan unakan analisis regresi sederhana . Analisis regresi sederhana tersebut bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengeruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan pada Bolly Department store Woha, dan analisis ini di bantu dengan SPSS.

2. Koefisien Determinasi

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui pers entase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Dalam penggunaanya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%).

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Hubungan variabel independen secara parsial dengan variabel dependen, akan diuji dengan uji dengan t membandingkan digunakan menguji signifikansi korelasi t tabel dengan t product moment hitung, Sugiyono (2019).

HASIL PENELITIAN

PEMBAHASAN HASIL ANALISIS DATA

1. Uji validitas

Table 1. Uji Validitas

Variabel	Butir	R Hitung	R Tabel	Ket
MOTIVASI (x1)	1	0,442	0.300	Valid
	2	0,589	0.300	Valid
	3	0,377	0.300	Valid
	4	0,364	0.300	Valid
	5	0,560	0.300	Valid
	6	0,416	0.300	Valid
	7	0,508	0.300	Valid
	8	0,590	0.300	Valid
	9	0,426	0.300	Valid
	10	0,446	0.300	Valid
	11	0,505	0.300	Valid
	12	0,595	0.300	Valid

PRODUKTIVITAS KERJA (Y)	1	0,438	0.300	Valid
	2	0,559	0.300	Valid
	3	0,568	0.300	Valid
	4	0,303	0.300	Valid
	5	0,334	0.300	Valid
	6	0,605	0.300	Valid
	7	0,415	0.300	Valid
	8	0,409	0.300	Valid
	9	0,527	0.300	Valid
	10	0,332	0.300	Valid
	11	0,443	0.300	Valid
	12	0,490	0.300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat di simpulkan bahwa semua indikataor yang di gunakan untuk uji validitas pada variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja dapat dinyatakan valid. Hal ini di karenakan Nilai r hitung > dari nilai r table sehingga uji validitas dinyatakan valid atau baik semua.

2. Uji Realiabilitas

Variabel	Jumlah item	Alpha	Standar	Ket
Motivasi	12	0,706	0,600	Reliabel
Produktivitas kerja	12	0,634	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variable antara variabel rotasi jabatan, iklim organisasi dan produktivitas kerja ternyata di peroleh nilai Cronbach Alpha $\geq 0,600$. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

3. Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.594	4.308		2.459	.018
motivasi	.798	.079	.823	10.039	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Dari hasil analisis regresi dapat di ketahui persamaan regresi sederhana sebagai berikut $Y = 10.594 + 0,798X$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai kostanta sebesar 10.594, menyatakan bahwa jika tidak ada motivasi kerja atau X constant, maka produktifitas kerja pegawai 10.594.
- Koefisien regresi sebesar 0,893 menyatakan setiap perubahan variabel motivasi kerja (X) satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan produktifitas kerja sebesar 0,893 satuan dengan asumsi yang lain adalah tetap.

4. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.671	1.677

a. Predictors: (Constant), motivasi

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0.823, artinya tingkat keeratan hubungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sangat kuat sebesar 0,823.

5. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.594	4.308		2.459	.018
	motivasi	.798	.079	.823	10.039	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan hasil statistik uji t dalam variabel motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar 10.039 dengan nilai t tabel sebesar 2,026 ($10.039 > 2,026$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bolly department store woha” **diterima.**” hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Laksamiari pradinata, 2019 dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di desa patemon Kecamatan Serrit menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian maka dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Bolly departement store woha

2. Saran

- Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat di temukan beberapa saran yaitu bagi pihak perusahaan bolly department woha, agar lebih memperhatikan motivasi kerja dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- Sedangkan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti terkait motivasi kerja dan produktivitas kerja di harapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi dan sampel yang luas, agar penelitian lebih teruji keadaannya dan juga di harapkan untuk menguji variabel lain yang di duga kuat dapat mempengaruhi produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, I.K., 2018. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia*, Tbk Cabang Makassar.
- A. Maslow, (dalam Hosnawato 2016) *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Bohlarandar dan Snell, 2010. *Pengertian Sumber Daya Manusia*. (online), (<http://googlewelight.com> diakses pada 20 Mei 2019).
- Candradewi, Ayuningtias, 2017. *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*. GR. Terry, Kartono, 2017. *Asas-asas Manajemen*, cetakan ketujuh, PT Alumni, Bandung.
- Theodora Yatipai, 2018. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado*.
- Hasibuan, 2016. *Motivasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan dan Malayu S.P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Harlie, M., 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan*.
- Laksamiari pradinata, 2019 pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di desa patemon Kecamatan Serrit menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- Malayu, 2016. *Pengertian Manajemen*. Edisi 1, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Jakarta.
- Rahmawati, Rini, 2016. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Permodalan Nasional Madani*. Banjarmasin.
- Rivai, 2016. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi kedua, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Rachmawati, 2016. *Pengertian Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga, Jakarta.
- Rismalasari, 2017. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sermani Steel Makassar*. UIN Alauddin Makassar.
- Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung.