

# PERANAN MOTIVASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BPR NBP 20 MEDAN

Mangasa Panjaitan

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia

## ABSTRAK

Motivasi merupakan dorongan yang datang dari luar yang menciptakan kegairahan kerja seseorang atau kelompok kerja agar bersedia melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR NBP 20 Medan. Perusahaan ini bergerak dibidang keuangan untuk melayani nasabah dalam hal pembukaan rekening, pemberian kredit, tabungan, pembelian mata uang asing, pembelian dan pengiriman draft dan lain-lain. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR NBP 20 Medan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan digunakan metode analisis korelasi sederhana dan uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan analisis diketahui korelasi sebesar 20,7% yang berarti besarnya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 20,7% sedangkan 79,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar motivasi. Dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

## Kata Kunci : Motivasi, Produktivitas Kerja

---

### I. PENDAHULUAN

Tenaga kerja yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut, maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan

tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Dorongan bagi karyawan dalam menyelenggarakan kegiatan pada suatu perusahaan, dan dorongan itulah yang disebut motivasi.

Motivasi adalah alasan atau dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan perusahaan yang mampu menunjukkan prestasi kerja dalam

bentuk produktivitas kerja. Produktivitas tenaga kerja mencapai tingkat yang diinginkan perusahaan perlu dilakukan pendekatan terhadap hal-hal yang dapat mempengaruhi produktivitas, dan salah satunya adalah motivasi. Untuk itu diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakikat motivasi serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi bagi karyawan atau tenaga kerja berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh perusahaan.

### **Perumusan masalah**

Apakah motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT.BPR NBP 20 Medan ?

## **II. LANDASAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2008 : 4)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengadaan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan” (Panggabean , 2004 : 15)

### **Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah salah satu fungsi manajemen. Di antara fungsi -fungsi lain, motivasi merupakan fungsi yang

tergolong paling erat hubungannya dengan unsur manusia karena merupakan kegiatan yang mengakibatkan dan menyalurkan perilaku manusia. Secara umum, motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang membuat orang mau bekerja atau bertindak dengan cara tertentu. Biasanya motivasi biasanya berhubungan dengan kesejahteraan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Rivai (2009: 837) menyatakan, bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Samsudin (2005:281), bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Untuk mengaplikasikan pelaksanaan motivasi di lapangan terlebih dahulu harus dikenali berbagai alat motivasi yaitu:

1. Materi.  
Merupakan motivasi yang bersifat materi sebagai imbalan prestasi yang diberikannya dan hal ini dapat diberikan berupa upah, gaji, barang-barang dan lainnya.
2. Non materi.  
Merupakan motivasi yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk non materi ialah promosi, diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, pujian, sertifikat, piagam dan lainnya (Sri Wijudjeng, 2008: 161).

## Jenis-jenis Motivasi

Motivasi terdiri dari dua jenis, yaitu :

- a. Motivasi positif.  
Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi atau merangsang bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif.  
Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik (Hasibuan, 2007:150).

## Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan (2007:146), tujuan pemberian motivasi adalah :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan

karyawan.

- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

## Pengertian Produktivitas

Produktivitas termasuk satu kriteria untuk mengukur kemajuan suatu kegiatan perusahaan dengan memakai sumber-sumber produksi, seperti tanah, bahan baku, mesin, tenaga kerja, dan lain-lain. Perhitungan produktivitas tersebut dapat dilakukan dengan menetapkan ukuran hasil pekerjaan, yang merupakan alat mengukur untuk pekerjaan yang sedang dilakukan dan yang telah selesai.

Buchari (2009:85) menyatakan : “Produktivitas adalah perbandingan hasil yang diperoleh dengan sumber-sumber ekonomi yang digunakan”.

Sri Wiludjeng (2007:5) mendefinisikan : “Produktivitas adalah rasio antara output dengan input”

Pengertian di atas diperjelas oleh Edy Sutrisno (2009:99) : “Produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang)”

## Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis, yaitu :

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang tingkatannya.

- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit baik perorangan, seksi, atau proses dengan yang lain. Perbandingan seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pencapaian sekarang dengan target, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Menurut Sutrisno (2009:104), untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan  
Mempunyai kemampuan untuk melakukan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesional mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai  
Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memanfaatkan produktivitas kerjanya untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja  
Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri  
Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.
5. Mutu  
Mutu merupakan hasil pekerjaan yang

dapat menunjukkan kualitas seorang karyawan. Karyawan selalu dituntut untuk meningkatkan mutu dengan tujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada akhirnya akan sangat berguna untuk perusahaan dan dirinya sendiri.

#### 6. Efisiensi

Perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Ravianto (dalam Sutrisno 2009:102), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Motivasi
5. Gizi dan kesehatan
6. Tingkat penghasilan
7. Jaminan sosial
8. Lingkungan dan iklim kerja
9. Hubungan industrial
10. Teknologi
11. Sarana produksi
12. Manajemen
13. Kesempatan berprestasi

## Hipotesis

Hipotesa dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

## III. METODE PENELITIAN

### Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. BPR NBP 20 Deli Tua berlokasi di jalan Besar No.8. Delitua Medan.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR NBP 20 Deli Tua, secara teknis penulis tidak dapat meneliti setiap anggota atau individu yang terdapat dalam perusahaan. Penelitian ini jumlah sample (S) sebanyak 37 orang.

### Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data dan informasi yang diperoleh, penulis menggunakan metode analisis sebagai berikut Metode Analisis Deskriptif dan Metode Korelasi

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Tanggapan responden mengenai motivasi dan produktivitas karyawan.

1. Pada pernyataan pertama mengenai perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan, jawaban responden 8 orang atau 21% sangat setuju dan 13 orang atau 35% memberikan jawaban setuju.
2. Pernyataan besarnya gaji sesuai dengan kebutuhan, maka jawaban responden 6 orang atau 16% sangat setuju dan 12 orang atau 32% memberikan jawaban setuju.
3. Kemudian pada pernyataan Anda

mendapat kesempatan untuk beristirahat maka jawaban responden sebanyak 6 orang atau 16% sangat setuju dan 11 orang atau 31% memberikan jawaban setuju.

4. Pernyataan atasan sudah memperlakukan Anda dengan baik, maka jawaban responden sebanyak 7 orang atau 18 % sangat setuju dan 17 orang atau 42% memberikan jawaban setuju.
5. Pernyataan bahwa perusahaan adil dalam melakukan promosi jabatan, maka jawaban responden sebanyak 4 orang atau 10% sangat setuju dan 14 orang atau 37% memberikan jawaban setuju.
6. Kemudian pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki, maka jawaban responden sebanyak 5 orang atau 13% sangat setuju dan 14 orang atau 37% me berikan jawaban setuju.
7. Pernyataan mengenai hubungan kerja antara atasan dan bawahan tidak kaku, maka jawaban responden sebanyak 8 orang atau 21% sangat setuju dan 12 orang atau 32% memberikan jawaban setuju.
8. Pernyataan tentang Anda dapat menyesuaikan diri bekerja diperusahaan, maka jawaban responden sebanyak 9 orang atau 24% sangat setuju dan 13 orang atau 35% memberikan jawaban setuju.
9. Kemudian pernyataan Anda menikmati bekerja berkelompok daripada bekerja sendiri, maka jawaban responden sebanyak 9 orang atau 24% sangat setuju dan 12 orang atau 32% memberikan

- jawaban setuju.
10. Pernyataan penghargaan perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, maka jawaban responden sebanyak 12 orang atau 32% sangat setuju dan 10 orang atau 27% memberikan jawaban setuju.
  11. Pernyataan perusahaan memberikan pelatihan dalam mengembangkan diri, maka jawaban responden sebanyak 12 orang atau 32% sangat setuju dan 11 orang atau 29% memberikan jawaban setuju.
  12. Perusahaan adil dalam mengembangkan kemampuan, maka jawaban responden sebanyak 8 orang atau 21% sangat setuju dan 12 orang atau 32% memberikan jawaban setuju.
  13. Pernyataan saran dan kritik yang diberikan memotivasi saya untuk maju, maka jawaban responden sebanyak 2 orang atau 3% sangat setuju dan 23 orang atau 62% memberikan jawaban setuju.
  14. Pernyataan bahwa motivasi membuat kami lebih disiplin bekerja, maka jawaban responden sebanyak 3 orang atau 8% sangat setuju dan 22 orang atau 59% memberikan jawaban setuju.
  15. Kemudian pernyataan tentang bila ada kerja lembur, saya menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sebaiknya, maka jawaban responden sebanyak 3 orang atau 8% sangat setuju dan 20 orang atau 54% memberikan jawaban setuju.
  16. Pernyataan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan merupakan ukuran dalam

peningkatan produktivitas kerja, maka jawaban responden sebanyak 6 orang atau 16% sangat setuju dan 15 orang atau 40% memberikan jawaban setuju.

17. Pernyataan bahwa Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan, maka jawaban responden sebanyak 4 orang atau 10% sangat setuju dan 13 atau 35% memberikan jawaban setuju.
18. Pernyataan motivasi yang diberikan membuat karyawan bekerja secara efisien dan efektif, maka jawaban responden sebanyak 6 orang atau 16% sangat setuju dan 14 orang atau 37% memberikan jawaban setuju.

## Pembahasan

### Uji Reliabilitas & Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai Alfa Cronbach yaitu sebesar 0,921. Dengan demikian  $0,921 > 0,6$ , maka hasil ini menunjukkan bahwa semua item tersebut berkorelasi positif dengan total skor item, karena lebih tinggi dari interkorelasi antar item, maka menunjukkan kevalidan dari instrumen tersebut.

### Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koefisien Determinasi

Tabel 1.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.455 <sup>a</sup>	.207	.185	.65458

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Dari tabel di atas diperoleh nilai  $R^2 = 0,207$  atau 20,7 % (adalah

pengkuadratan dari koefisien korelasi,  $0,455 \times 0,455 = 0,207$ ), r square dapat disebut koefisien determinasi, artinya bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 0,207 atau 20,7 % variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh satu variabel bebas (X) di atas, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain ( $100 \% - 20,7 \% = 79,3\%$ ). R square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan kedua variabel tersebut.

## Persamaan Regresi

**Tabel 2**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.122	.260		11.996	.000
Motivasi	.402	.133	.455	3.026	.005

a. Dependent Variable: Produktivitas

Tabel di atas menggambarkan persamaan regresi:

$$Y = 3.122 + 0.402 X$$

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen atau variabel bebas. Adapun rumusan hipotesis untuk kasus ini adalah :

Ho : Koefisien regresi tidak berarti dalam model

H1 : Koefisien regresi berarti dalam model

Berdasarkan tabel di atas ternyata nilai probabilitas untuk koefisien X = 0,000 karena nilai probabilitas = 0,000 < 0.05, hal ini menunjukkan kesignifikanan, karena nilai koefisien untuk X bernilai (+) sehingga diperoleh pengaruh dengan tidak melibatkan nilai

konstanta maka apabila nilai X naik sebesar satu satuan maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,402 satuan

Berdasarkan hasil hitung menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yaitu sebesar 20,7% artinya variabel “motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan” mempunyai pengaruh yang kecil, sehingga faktor lain yang tidak diukur mempunyai pengaruh yang cukup berarti.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka di peroleh  $t_{hitung} = 3,026$  dan  $t_{tabel} = 1,690$ . Dengan demikian  $t_{hitung} = 3,026 > t_{tabel} = 1,690$ , maka Ho diterima, maka berdasarkan uji-t dapat disimpulkan, adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan dari hasil analisis secara keseluruhan yaitu sebagai berikut :

1. PT. BPR NBP 20 Deli Tua adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang keuangan untuk melayani nasabah dalam hal pembukaan rekening, pemberian kredit, tabungan, pembelian mata uang asing, pembelian dan pengiriman draft dan lain-lain.
2. Dari hasil analisis regresi dapat diketahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh R square = 20,7%. Hasil ini menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 20,7% dan 79,3% ditentukan oleh faktor lain di luar

motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh dari motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan tergolong kecil.

3. Berdasarkan  $t_{\text{table}}$  untuk tingkat kesalahan 5% uji 2 pihak  $dk = n - 2$  atau  $37 - 2 = 35$  diperoleh  $t_{\text{table}}$  1,690. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mampu memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang dapat dilihat berdasarkan nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  3,026 > 1,690. Dengan demikian perumusan hipotesis diawal penelitian yang menyatakan “terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan”, dapat diterima.

#### Saran

Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan yang berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan di atas, maka disarankan :

1. Perlunya perusahaan meningkatkan motivasi seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan aktualisasi diri. Hal ini dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja.
2. Salah satu bentuk motivasi adalah dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, dengan santunan khusus.
3. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka disarankan pimpinan lebih memperhatikan faktor-faktor di luar motivasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alma, H. Buckari. 2010. *Kewirausahaan*, cetakan Keenambelas. Bamdung : Alfabet
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Cetakan Ketiga, Yogyakarta : Liberty
- Hasibuan, H. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara
- Manullang, Marihot.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung : Cipta Media Perintis
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua. Bogor : Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal H dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Kedua, Cetakan Kesatu. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Samsudin, H. Salidi. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Bandung : Pustaka Setia
- Siagian, Sondang P.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Jakarta : Kencana Pranada Media Group
- Wiludjeng, Sri. 2007 *Pengantar Manajemen*, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu