

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Hotel Lor In Syariah Solo

Adam Bain Rizki Ramadhan¹, Ary Rachman Haryadi²

S-1 Manajemen, Fakultas Hukum dan Bisnis, Universitas Duta Bangsa

Alamat : Jln. Bhayangkara No.55, Tipes, Kecamatan Serengan Kota Surakarta, Jawa Tengah

Kode pos : 57154

Telp. (0271) 719552

E-mail: adambain375@gmail.com¹, aryrachman01010@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Lor In Syariah Solo Sebanyak 30 karyawan ditetapkan sebagai sampel penelitian dari sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear sederhana, koefisien determinasi, serta uji hipotesis menggunakan uji signifikan spiral (uji statistik t) Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel motivasi dengan produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dan memiliki tingkat signifikan tertinggi. Hal ini ditunjukkan dari diketahui nilai $t_{hitung} 8,505 > t_{tabel}$ dengan nilai dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan variabel Motivasi (X) terdapat variabel Produktivitas Karyawan (Y) di Hotel Lor In Syariah Solo.

Kata Kunci: *motivasi kerja, produktivitas karyawan.*

Abstract

This research was conducted at Hotel Lor In Syariah Solo. The number of samples used in this study was set at 30 employees as the research sample. Collecting data using observation techniques, questionnaires, while data analysis using validity tests, reliability tests, simple linear regression tests, coefficients of determination, and hypothesis testing using significant spiral tests (t statistical test). Based on the results of the study, it can be concluded that the motivation variable has a positive and significant effect on employee productivity and has the highest significant level. This is shown from the known tvalue of $t_{arithmetic} 8.505 > t_{table}$ with a significant value of $0.000 < 0.005$ then H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that there is a significant influence on the Motivation variable (X) there is an Employee Productivity variable (Y) at Hotel Lor In Syariah Solo .

Keywords: *work motivation, employee productivity*

1. Pendahuluan

Perusahaan-perusahaan persaingan saat ini sangat ketat. Perusahaan adalah banyak perusahaan yang beromba-loma dan mendapatkan posisi yang benar. Persaingan yang besar ditambah dengan adanya perkembangan informasi dan teknologi yang besar.

sehingga mengakibatkan adanya persaingan secara global dan menyeluruh. Agar dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi saat ini, suatu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Kualitas sumber daya manusia memiliki peran penting di dalam suatu perusahaan. Jika, suatu perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka pengelolaan sumber daya manusia yang baik harus dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Manusia memiliki karakter yang tidak sama, maka perusahaan harus mampu memberikan perhatian khususnya pada sumber daya manusia dalam perannya sebagai seorang karyawan di perusahaan. Karyawan memiliki kontribusi yang besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Karena, perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Menurut (Andi Kafrawi Jafar, 2018) mengatakan bahwa kompetensi karyawan yang dibersamai dengan program pengenalan dan pelantikan karyawan, masih belum mampu menjadikan hilangnya kesenjangan antara kemampuan atau kompetensi kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan kerja. Maka dari itu, peningkatan produktivitas harus dilakukan dikarenakan adanya kesenjangan antara hasil kerja yang diharapkan dengan kenyataan sebenarnya.

Produktivitas kerja karyawan menjadi masalah yang perlu diperhatikan dan memerlukan perhatian khusus. Menurut Simanjuntak dalam (Nugroho, 2007) produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau upah, sarana produksi, iklim dan lingkungan kerja. Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional memiliki arti yakni, sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Filosofi dan soul tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (the will) dan upaya (exertion) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Produktivitas karyawan sangat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas yield, kualitas yield, jangka waktu yield, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif, Mathis dalam (M. Eko Supatmi, n.d.).

setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas karyawan yang selalu meningkat. Oleh karena itu untuk menggapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan

meningkatkan produktivitas. Motivasi kerja menurut (Purnama, 2008) diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Menurut teori kebutuhan dari Maslow, dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan, mengetengahkan tingkatan kebutuhan yang berbeda kekuatannya. Kebutuhan bersifat bertingkat dengan kata lain, yang secara berurutan berbeda kekuatannya, termasuk juga yang disebut bekerja. Urutan ini berisi kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan status / kekuasaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dari: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan status / kekuasaan

Motivasi dan pengalaman kerja baik dapat menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi, yang akan membuat kualitas suatu perusahaan. Similarly, if kerja produktivitas tingkat menurun, perusahaan tersebut akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya, (Mahardika et al., 2020). Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan. Untuk judul penelitian yang diajukan oleh peneliti adalah **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Hotel Lor In Syariah Solo.**

2. Metodologi

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Surakarta tepatnya di Hotel Lor In Syariah dengan objek peelitian karyawan yang bekerja di Hotel Lor In Syariah. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah: 1) Penelitian pustaka (Library Research), yaitu mengadakan peninjauan pada berbagai pustaka dengan membaca atau mempelajari buku-buku literature lainnya yang erat hubungannya dengan judul yang diajukan dengan masalah yang diteliti; (2) Penelitian Lapangan (Field Research) adalah langsung pengamatan terhadap objek yang diteliti dengan menempuh cara ini:

- 1) Observasi dilakukan secara langsung pada objek penelitian sehubungan dengan pengumpulan data yang diperlukan, dalam bentuk pengamatan secara langsung pada objek penelitian sehubungan dengan pengumpulan data yang diperlukan.
- 2) Wawancara dilakukan secara langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan untuk mendapatkan data yang diperlukan.

Teknik analisis data yang dihunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di Hotel Lor In Syariah Solo. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Dimana:

x : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Karyawan

a : Bilangan konstan

b : Koefisien regresi

nilai a dan b dapat dihitung, yaitu :

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

3. Hasil dan Pembahasan

Data diperoleh dari kuesioner yaitu berupa daftar pertanyaan yang terkait dengan variable motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Setiap responden mempunyai total skor masing-masing pada kedua variable yang diteliti. Selanjutnya dalam hal pengujian hipotesis, maka dilakukan uji t (parsial) dan uji determinasi yang dianggap relevan yang bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari variable. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin dan usia responden.

Table 1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi
Laki-laki	24
Perempuan	14
Jumlah	38

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan table 1.1 dapat diketahui bahwa dari 38 responden, jumlah sampel terbanyak dalam penelitian ini adalah laki-laki yakni sebanyak 24 orang.

Selanjutnya hasil dari uji validitas dari keseluruhan variable penelitian yang memuat 20 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden, untuk mengukur valid tidaknya pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : tingkat kepercayaan = (95 %) (α = 5 %), derajat kebebasan (df) = n - 2 = 38 - 2 = 36, maka diperoleh $r_t = 0,320$. Dengan dasar bahwa jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan valid.

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Motivasi			
	Pertanyaan 1	0,378	0,320	Valid
	Pertanyaan 2	0,636	0,320	Valid
	Pertanyaan 3	0,649	0,320	Valid
	Pertanyaan 4	0,493	0,320	Valid
	Pertanyaan 5	0,378	0,320	Valid
	Pertanyaan 6	0,743	0,320	Valid
	Pertanyaan 7	0,588	0,320	Valid
	Pertanyaan 8	0,759	0,320	Valid
	Pertanyaan 9	0,417	0,320	Valid
Pertanyaan 10	0,723	0,320	Valid	
2	Produktivitas Kerja			
	Pertanyaan 1	0,463	0,320	Valid
	Pertanyaan 2	0,464	0,320	Valid
	Pertanyaan 3	0,865	0,320	Valid
	Pertanyaan 4	0,537	0,320	Valid
	Pertanyaan 5	0,782	0,320	Valid
	Pertanyaan 6	0,733	0,320	Valid
	Pertanyaan 7	0,405	0,320	Valid
	Pertanyaan 8	0,658	0,320	Valid
	Pertanyaan 9	0,573	0,320	Valid
Pertanyaan 10	0,839	0,320	Valid	

Sumber : Hasil pengolahan data kuisioner, 2021

Tabel 1.2 diperoleh bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r = 0,320$ (nilai r untuk $n = 38$), sehingga semua indikator tersebut adalah variable.

Selanjutnya Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan untuk mengukur suatu gejala/kejadian. Suatu alat pengukur semakin tinggi reliabilitas, pula alat pengukur

tersebut semakin stabil. Dala tabel dibawah ini dapat dilihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Table 1.3 Hasil Uji Reabilitas X

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.787	.784	10

Sumber: output SPSS

Dari tabel tersebut, diketahui bahwa nilai r sebesar 0,320, nilai alpha sebesar 0,787 yang lebih besar dengan r . Kesimpulannya $\text{Alpha} = 0,787 > r = 0,320$ artinya dapat dikatakan konsep pengukuran variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada konsep variabel tersebut layak di gunakan sebagai alat ukur.

Table 1.4 Hasil Uji Reabilitas Y

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.845	.844	10

Sumber: output SPSS

Dari tabel tersebut, diketahui bahwa nilai r sebesar 0,320 maka nilai alpha sebesar 0,845 yang lebih besar dengan r . Kesimpulannya $\text{Alpha} = 0,845 > r = 0,320$ artinya dapat dikatakan konsep pengukuran variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada konsep variabel tersebut layak di gunakan sebagai alat ukur.

Analisis regresi sederhana adalah secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel (Y). analisi ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen denga variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk mempredeksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dari data penelitian, maka didapat hasil pengolahan data dengan program SPSS, yang tampak pada tabel berikut :

Table 2.1

Hasil Olah Data RegresiII Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.074	5.107		-.406	.688
	MOTIVASI	1.020	.120	.849	8.505	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Data olahan SPSS

Dari tabel 2.1 diketahui bahwa nilai constant (a) sebesar 2,074, sedangkan nilai Motivasi (b/koeffisien regresi) sebesar 1,020, sehingga persamaan regresinya ditulis :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 2,074 + 1,020X$$

Dari persamaan tersebut mengandung arti bahwa, konstanta sebesar 2,074, mengandung arti bahwa nilai konsisten kinerja adalah sebesar 2,074. Maka, koefisien regresi X (motivasi kerja) adalah sebesar 1,020 yang menyatakan bahwa jika motivasi meningkat sebesar 1 %, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,020 artinya jika, motivasi meningkat sebesar 1 % maka kinerja meningkat 1,020.

Dari tabel diatas maka diketahui nilai $t_{hitung} 8,505 > t_{tabel}$ dengan nilai dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan variabel Motivasi (X) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y) di Hotel Lor In Syariah Solo.

Dari hasil analisis regresi sederhana di atas maka dapat dilihat hubungan antara Variabel Motivasi (Independen) terhadap Variabel produktivitas Karyawan (Dependent) pada Hotel Lor In Syariah Solo. Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Memiliki tingkat signifikan tertinggi. Hal ini ditunjukkan dari hasil Uji nilai t_{hitung} adalah 8,505 sedangkan nilai t_{tabel} 8,505 menunjukkan angka 0,000 yang jauh dibawah 0,005 atau 5 %.

Simpulan hasil analisis dari skripsi dengan judul “ Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan di Hotel Lor In Syariah Solo” mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

4. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Penulis dapat memberikan kesimpulan dari hasil penelitian bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Karyawan, berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya.

b. Saran

Saran yang ingin diampaikan oleh peneliti, agar Hotel Lor In Syariah solo lebih memberikan motivasi terhadap karyawan disana, sehingga kinerja karyawan semakin baik dengan cara memberikan uang bonus ataupun pengarahan melalui pendekatan secara emosional . Bagi pebelitian selanjutnya , diharapkan menggunakan variable yang baru agar hasil penelitian lebih variative dan menemukan hal yang baru dari sebuah penelitian.

5. Daftar Pustaka

Andi Kafrawi Jafar. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa Andi*.

Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 1–10.

Mamik Eko Supatmi, D. (N.D.). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan*. 25–37.

Nugroho, A. (2007). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan*. Purnama, R. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv . Epsilon Bandung*. 58–72.

