

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA TOKO BOMBAY TEKSTIL SOPPENG

Mansur¹, Suhairi², Dian Putri Nugroho³
Manajemen, Universitas Lamappapoleonro^{1,2,3}
mansur@unipol.ac.id¹, suhairi@unipol.ac.id², dianputrinugroho@gmail.com³

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Toko Bombay Tekstil Soppeng. Penelitian dilakukan di Toko Bombay Tekstil yang berlokasi di Jl. Kemakmuran Watansoppeng, Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan teknik sampling jenuh, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Toko Bombay Tekstil Soppeng yang berjumlah 10 orang, Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Toko Bombay Tekstil Soppeng maka digunakan Analisis Regresi Linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis, analisis regresi linear sederhana dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa : Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Toko Bombay Tekstil Soppeng. Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat Disarankan kepada pihak Toko Bombay Tekstil Soppeng agar Lebih memperhatikan Motivasi yang diberikan kepada Karyawan, utamanya dalam pemberian dorongan berupa bonus dan insentif tambahan agar Produktivitas kerja karyawan pada Toko Bombay Tekstil Soppeng dapat lebih meningkat lagi.

Kata Kunci : Motivasi, Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out how much influence motivation has on employee productivity at the Bombay Textile Soppeng store. The research was conducted at the Bombay Textile Store located on Jl. Prosperity of Watansoppeng, The sampling technique used was saturated sampling technique, so the sample in this study were 10 employees of the Bombay Textile Soppeng Shop. To determine the effect of motivation on employee work productivity at the Bombay Textile Soppeng Shop, a simple Linear Regression Analysis was used. Based on the results of the analysis, simple linear regression analysis and discussion, it can be concluded that: Variable motivation has a significant effect on employee productivity at the Bombay Textile Soppeng Store. Based on the results of the conclusions stated above, it can be suggested to the Bombay Textile Soppeng Shop to pay more attention to the motivation given to employees, especially in giving encouragement in the form of bonuses and additional incentives so that the work productivity of employees at the Bombay Textile Soppeng Shop can increase even more.

Keywords: Motivation, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Toko Bombay Tekstil Soppeng, salah satu perusahaan / toko yang menjual berbagai jenis kain dan pakaian jadi yang hampir setiap hari ramai oleh pengunjung. Penjualan berbagai jenis kain dan pakaian di Toko Bombay Tekstil Soppeng disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Pembelian pada Toko Bombay Tekstil Soppeng

No.	Bulan	Jumlah Pembelian	Ket
1.	Januari	257	
2.	Februari	211	
3.	Maret	268	
4.	April	296	
5.	Mei	300	

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, pembelian kain dan pakaian pada Toko Bombay Tekstil Soppeng dari bulan Januari s/d Mei 2021 mengalami fluktuasi dan bahkan cenderung menurun hal ini terlihat dari Januari ke Februari pembelian kain dan pakaian turun dari 257 menjadi 211. Hal ini disebabkan kurangnya motivasi terhadap karyawan sehingga membuat kinerja karyawan Toko Bombay Tekstil Soppeng kurang baik dan efektif. Toko Bombay tekstil yang mengutamakan pelayanan harus memiliki pekerja yang penuh dengan kegembiraan dan sangat energik untuk bekerja dan menjaga tanggung jawab mereka dengan sukses dan produktif, untuk akhirnya menunjukkan manfaat yang tinggi.

Berkenaan dengan hal tersebut di atas, inspirasi merupakan hal yang vital dalam suatu organisasi, karena dapat meningkatkan kegunaan yang representatif. Jadi kemampuan para pekerja untuk memberikan inspirasi akan sangat menentukan tercapai atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi.

Mengakui betapa pentingnya inspirasi dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kegunaan yang representatif. Sehingga Toko Bombay Tekstil Soppeng, dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut.

LANDASAN TEORI

1. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Inspirasi dan eksekusi pekerja (*work execution*) merupakan manajemen personalia atau salah satu bagian dari SDM. Ditinjau dari asal katanya, manajemen berasal dari kata *management* yang merupakan suatu kata tindakan mengawasi yang berarti membuat, mengendalikan, melaksanakan, dengan tujuan agar administrasi dilaksanakan.

Seperti yang ditunjukkan oleh Malayu S.P Hasibuan (2006) dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" yakni: "Manajemen adalah ilmu dan spesialisasi mengarahkan metode yang terlibat dengan menggunakan SDM dan aset

yang berbeda dengan sukses dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu". Menurut Edwin B. Flippo (2006) dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia" mengemukakan: "Kepegawaian pengurus adalah mengatur, mengkoordinasikan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan perolehan, peningkatan, remunerasi, campuran, pemeliharaan, dan akhir perwakilan, sepenuhnya berniat memahami target organisasi, orang, pekerja dan masyarakat".

2. Fungsi-Fungsi Manajemen

Menurut Zaenudin Achmad dan Wahyono (2000) dalam buku Psikologi Industri, fungsi-fungsi manajemen diantaranya:

- Pengaturan (perencanaan) adalah pekerjaan yang harus dinanti-nantikan, meramalkan hasil yang dapat dibayangkan yang mungkin terjadi dan mempersiapkan segala hal kemungkinan.
- Pengorganisasian adalah memutuskan individu yang ideal untuk menyelesaikan pengaturan di samping bahan pendukung penting.
- Pengarahan adalah upaya untuk memberikan perintah atau otoritas kerja dari atasan ke seluruh pegawainya.
- Koordinasi adalah pekerjaan untuk menyinkronkan atau memenuhi setiap tindakan sehingga pekerjaan dapat berjalan secara produktif.
- Mengontrol adalah salah satu fungsi manajemen melalui menilai usaha di antara mengatur dan melaksanakan, mengevaluasi keberadaan atau tanpa senonensi inkonsistensi, dan melakukan peningkatan

3. Motivasi

Indra Imam & Siswandi (2010) dalam bukunya "Aplikasi Manajemen Perusahaan" mengemukakan: "Kata *motivation* dalam bahasa Inggris dan kata *motivation* sebenarnya berasal dari kata latin *Movere*. Kata *movere* dalam bahasa latin berarti menggerakkan dan dalam bahasa Indonesia berarti menggerakkan atau mendorong". Menurut Mc.Clelland (2010), teori motivasi sosial dalam buku Zaenudin Achmad & Wahyono, tiga

persyaratan penting yang mendasari cara mereka berperilaku, khususnya:

- a. *Need for achievement* (perlu prestasi) adalah kebutuhan untuk membuat kemajuan. Kebutuhan prestasi tinggi menggabungkan perilaku menyertai:
 1. Mencoba untuk mencapai sesuatu dengan cara baru dan inventif
 2. Cari input (kritik) untuk setiap kegiatannya
 3. Pilih risiko (moderat) di setiap kegiatan
 4. Dapatkan rasa kepemilikan dengan kegiatannya
- b. *Need for affiliation* (perlu sahabat) adalah kebutuhan untuk mendapatkan kehangatan dan dukungan yang terlibat dengan orang lain. Persyaratan untuk persekutuan menggabungkan perilaku sebagai berikut:
 1. Fokus pada hubungan individu dalam karyanya, dari bagian tugas yang ada dalam pekerjaan.
 2. Mengerjakan bisnis akan lebih menarik ketika selesai dengan orang lain bukannya dikerjakan individu.
 3. Mendapatkan kesepakatan dari orang lain.
 4. Lebih menyukai Bersama orang lain dibandingkan sendiri.
- c. *Need for power* (kebutuhan kekuasaan) yaitu kebutuhan untuk mendominasi dan memengaruhi orang lain. Kebutuhan ini dipahami, antara lain dengan cara berperilaku menyertai:
 1. Berusahalah untuk membantu orang lain terlepas dari kenyataan bahwa bantuan tidak disebutkan.
 2. Sangat berperan aktif dalam memutuskan judul latihan otoritatif di mana ditemukan.
 3. Akumulasi barang atau menjadi individu dari afiliasi yang dapat mencerminkan wibawa.
 4. Kepekaan untuk pembangunan dampak relasional dari tandan dalam suatu asosiasi.

4. Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2009) mengusulkan bahwa “kegunaan kerja adalah sarana untuk memberikan atau mengerjakan konsekuensi tenaga kerja dan

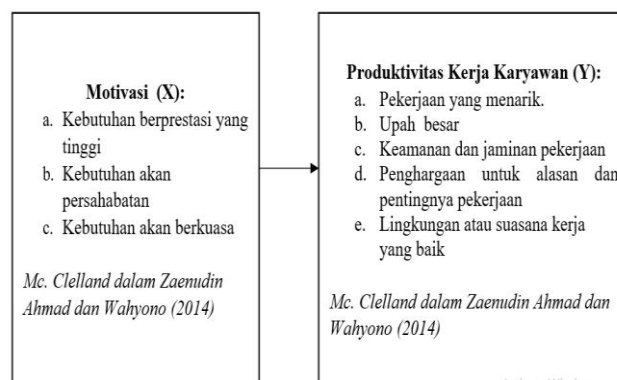
produk setinggi mungkin dengan menggunakan aset secara efektif”. Sesuai dengan penilaian ini, Mathis dan Jackson (2006) memahami bahwa “efisiensi kerja adalah ukuran jumlah dan sifat pekerjaan yang telah selesai dengan mempertimbangkan aset yang digunakan untuk mencapai pekerjaan”.

Ardana et al (2012) menyatakan bahwa "efisiensi kerja adalah korelasi antara hasil yang dilakukan oleh pekerjaan solidaritas waktu atau berbagai barang dagangan / administrasi yang dapat disampaikan oleh individu atau pengumpulan / perwakilan di dalam jangka waktu tertentu".

Berdasarkan penilaian spesialis ini, cenderung dianggap bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menciptakan barang-barang berkualitas (tenaga kerja dan produk) dan sesuai dengan prinsip-prinsip yang ditetapkan dengan menggunakan aset yang ada.

5. Kerangka Pikir

Salah satu cara oleh organisasi melakukan lebih lanjut mengembangkan eksekusi perwakilan adalah melalui motivasi untuk pegawai untuk meningkatkan efisiensi kerja. Dengan inspirasi yang luar biasa dapat mengembangkan kerangka kerja perwakilan yang mempengaruhi efisiensi pekerja, jadi ambil variabel indikator motivasi (X) dan variabel indikator produktivitas (Y). Secara sistematis dari kerangka pemikiran berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Data kualitatif adalah informasi yang diperoleh sebagai data, seperti prosedur untuk memberikan administrasi moneter dan dampaknya terhadap kinerja pegawai yang lebih berkembang.
2. Data kuantitatif adalah informasi sebagai laporan yang disusun, misalnya, berapa banyak gaji pegawai.

Sementara sumber informasi digunakan adalah:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari konsekuensi persepsi dengan berbicara dan memberi atau membagikan kuesioner dengan atasan dan teman-teman pekerja yang dapat memberikan informasi atau data yang terhubung dengan menyusun proposal ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat dari laporan yang disusun dan data tentang kondisi organisasi.

B. Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Pustaka

Penelitian pustaka akan diarahkan pada perpustakaan dengan memahami buku atau menulis yang terhubung dengan teori atau topik tersebut.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian bidang ini berencana untuk memperoleh bahan atau informasi penting, yang dilakukan dengan menangani persepsi. Terlebih dulu melakukan wawancara, pengamatan dan kuesioner.

C. Definisi Operasional

Definisi fungsional ialah arti dari beberapa faktor dengan memberikan kepentingan atau perincian latihan atau arah

bagaimana variabel diperkirakan dilihat sesuai realitas saat ini.

Macam-macam variabel dalam penelitian terbagi atas dua, khususnya:

1. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai *update factor*, *indicator*, *antecedent*. Di Indonesia disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau terjadinya variabel dependen (terikat).

2. Variabel Dependen

Variabel ini disinggung secara teratur sebagai faktor hasil, tindakan, oleh karena itu. Dalam bahasa Indonesia dikenal sebagai variabel terikat. Variabel ini mempengaruhi atau merupakan hasil, karena variabel bebas.

D. Instrumen Penelitian

Dalam menunjukkan spekulasi yang telah maju, kemudian pada saat itu, maka penelitian ini digunakan 2 macam metode analisis deskriptif yaitu:

1. Analisis kualitatif

Yaitu metode analisis yang digunakan dengan memahami sebagian dari kepuasan yang secara langsung terhubung dengan masalah ini. Untuk situasi ini, Peneliti memanfaatkan beberapa spekulasi atau ide tentang motivasi dan produktivitas kerja karyawan dan koneksi antara keduanya.

2. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif diawali dengan pengumpulan informasi dan mengumumkan faktor-faktor yang memberi penggambaran kesan pegawai motivasi serta produktivitas dalam klasifikasi dan akan dijadikan total skor dari responden. Mengisi kuesioner diperkirakan memanfaatkan skala Likert yang terdiri dari: selalu, sering, kadang-kadang, pernah, tidak pernah. Lima penilaian diberikan bobot:

- a. Jawabannya selalu diberikan bobot 5
- b. Jawabannya sering diberikan bobot 4
- c. Jawabannya kadang-kadang diberikan bobot 3
- d. Jawabannya pernah diberikan bobot 2
- e. Jawabannya tidak pernah diberikan bobot 1

E. Analisis Data

Dalam melihat dampak motivasi terhadap pelaksanaan pegawai dimanfaatkan analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana tersebut bermaksud untuk melihat apakah ada dampak besar antara motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan pada Toko Bombay Tekstil Soppeng. Untuk analisis data menjadi regresi sederhana menggunakan software SPSS. Hasil pengolahan data ini akan saling diimplementasikan dalam Pembahasan Hasil. Model Analisis Regresi Sederhana Digunakan Untuk Melihat Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- Y = Produktivitas Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Motivasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyajian dan Analisis Data

1. Analisis Deskripsi Responden

Deskripsi identitas responden adalah gambaran identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian, dimana dalam deskripsi identitas responden dapat dikelompokkan menjadi 4 kelompok responden yaitu : jenis kelamin,, umur responden, dan tingkat pendidikan dan Gaji Responden. Selanjutnya perlu ditambahkan bahwa dalam deskripsi identitas responden maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 10 orang karyawan pada Toko Bombay Tekstil Soppeng.

Pada deskripsi identitas responden, terlebih dahulu akan disajikan deskripsi berdasarkan jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel 1 yaitu sebagai berikut :

Tabel 2 :Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Distribusi	
		Orang	%
1.	Pria	4	40,0
2.	Wanita	6	60,00
JUMLAH		10	100

Sumber: Data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 2 yakni distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, tampak bahwa sebagian besar responden mempunyai jenis kelamin perempuan yakni sebesar 6 responden atau 60,00%, dan responden yang berjenis kelamin laki – laki yakni sebanyak 4 responden atau 40,00% Hal ini dapat dikatakan bahwa dominan Karyawan pada Toko Bombay Tekstil Soppeng adalah Perempuan.

Selanjutnya akan disajikan deskripsi responden menurut Umurnya yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 :Distribusi Responden Berdasarkan Umur Responden

Kelompok Umur	Distribusi	
	Orang	%
1. < 25 tahun	6	60.00
2. 26- 35 tahun	3	30.00
3. 36- 45 tahun	1	10.00
4. > 45 tahun	0	0.00
JUMLAH	10	100

Sumber: data primer, Tahun 2021

Tabel 2 yakni deskripsi responden berdasarkan umur, yang menunjukkan bahwa karyawan pada Toko Bombay Tekstil Soppeng adalah rata-rata berumur antara < 25 tahun sebanyak 6 orang atau 60,00%, dan kemudian responden yang berumur 26 - 35 Tahun yaitu

sebanyak 3 orang atau 30,00%, selanjutnya responden yang berumur 36 – 45 tahun yaitu sebanyak 1 orang atau 10,00%, sedangkan responden yang berumur >45 tahun yaitu tidak ada. hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Toko Bombay Tekstil Soppeng adalah sebagian besar berumur antara <25 - 36 tahun, sehingga dapat diketahui bahwa karyawan Toko Bombay Tekstil Soppeng berusia produktif.

Tabel 4 : Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Distribusi	
		Orang	%
3.	Sekolah Menengah Atas/SMA	10	100,00
4.	Diploma/DI-DIII	0	0
5.	Strata Satu (S1)	0	0
6.	Pasca Sarjana (S2)	0	0
JUMLAH		10	100%

Sumber: Data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4 yakni Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, tampak bahwa Seluruh karyawan pada Toko Bombay Tekstil Soppeng berpendidikan terakhir SMA (sekolah Menengah Atas).Sedangkan yang berpendidikan Diploma, Strata Satu, dan Strata Dua tidak ada.

Kemudian akan disajikan Distribusi responden berdasarkan Gaji yang diperoleh yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 5 : Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No.	Gaji (Rp)	Distribusi	
		Orang	%
1.	Rp. 1.000.000 – 2.500.000	8	80,00
2.	Rp. 2.500.000 – 5.000.000	1	10,00
3.	Rp. 5.000.000 – 7.500.000	1	10,00
4.	> Rp. 7.500.000	0	0
JUMLAH		10	100%

Sumber: Data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 5 yakni Distribusi responden berdasarkan gaji yang diperoleh,

tampak bahwa sebagian besar responden memperoleh gaji kisaran Rp.1.000.000 – Rp. 2.500.000 kemudian selanjutnya responden dengan gaji sebesar Rp. 2.500.000 – Rp. 5.000.000 yakni sebesar 1 orang atau 10,00%, dan responden dengan gaji dengan kisaran Rp. 5.000.000 – Rp. 7.500.000, sebanyak 1 orang atau 10,00%. Hal ini berarti rata-rata karyawan pada Toko Bombay Tekstil memperoleh gaji Rp. 1.000.000 – Rp. 5.000.000.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi jawaban responden mengenai pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan yaitu suatu analisis yang menguraikan atau menggambarkan jawaban responden mengenai Motivasi dan produktivitas kerja karyawan pada Toko Bombay Tekstil Soppeng.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut diatas, maka dapat disajikan deskripsi jawaban responden mengenai Motivasi yang dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 6 : Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Motivasi

Item Pertanyaan	ST	TS	N	S	SS	T
	S	F %	F %	F %	F %	al
1 Prestasi yang memuaskan pada pekerjaan saya saat ini.	-	-	10,00	50,00	40,00	100%
2 Saya dengan teman ditempat kerja memiliki hubungan yang baik.	-	-	10,00	30,00	40,00	100%

3 Menurut saya kekuasaan ditempatkan kerja lebih penting.

Sumber: Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas yakni deskripsi jawaban responden mengenai motivasi, dengan pernyataan Prestasi yang memuaskan pada pekerjaan saya saat ini dari 10 responden rata-rata memberikan jawaban Setuju sebanyak 5 responden (50,00%) kemudian responden yang menjawab sangat setuju adalah sebanyak 4 responden (40,00%), selanjutnya responden yang menjawab netral yaitu sebanyak 1 responden (10,00%), dan kemudian responden yang menjawab tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak ada.

Pernyataan selanjutnya adalah Saya dengan teman ditempat kerja memiliki hubungan yang baik, rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 4 responden(40,00%), kemudian responden yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 2 responden (20,00%), sedangkan responden yang menjawab Netral sebanyak 3 responden (30,00%), dan responden yang menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden (10,00%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju adalah tidak ada.

Pernyataan yang terakhir adalah Menurut saya kekuasaan ditempat kerja lebih penting., rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 7 responden(70,00%), kemudian responden yang menjawab setuju yaitu sebanyak 1 responden (10,00%), sedangkan responden yang menjawab Netral tidak ada, dan kemudian responden yang menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 2 responden (20,00%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju adalah tidak ada.

Selanjutnya akan disajikan deskripsi jawaban responden mengenai Kompensasi Non Finansial pada RSUD Latemmamala Kabupaten

Soppeng yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 7 : Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja

Item Pertanyaan	ST	TS	N	S	SS	T			
	F %	F %	F %	F %	F %	o t al			
1 Saya suka pekerjaan yang menarik ?	-	-	2	20,0	2	20,0	6	60,0	100
			0	0	0	0	0	0	%
2 Upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan saat ini ?	-	-	2	20,0	7	70,0	1	10,0	100
			0	0	0	0	0	0	%
3 Keamananan sudah sesuai pada saat ini ?	-	-	4	40,0	4	40,0	2	20,0	100
			0	0	0	0	0	0	%
4 Pekerjaan yang dijalankan sudah sesuai.	-	-	4	40,0	4	40,0	2	20,0	100
			0	0	0	0	0	0	%
5 Saya tidak bisa berkontribusi	-	-	1	10,0	4	40,0	4	40,0	100
			00	0	0	0	0	0	%

dalam
 bekerja
 a
 karena
 suara
 bising.

Sumber: Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas yakni deskripsi jawaban responden mengenai Produktivitas kerja, pernyataan Saya suka pekerjaan yang menarik, dari 10 responden rata-rata memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 6 responden(60,00%) kemudian responden yang menjawab tidak setuju adalah sebanyak 2 responden (20,00%), selanjutnya responden yang menjawab netral yaitu sebanyak 2 responden (20,00%), dan kemudian responden yang menjawab tidak dan yang menjawab sangat setuju tidak ada.

Pernyataan selanjutnya Upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan saat ini, rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 7 responden(70,00%), kemudian responden yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 1 responden (10,00%), sedangkan responden yang menjawab Netral sebanyak 2 responden (20,00%), dan responden yang menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Kemudian pernyataan Keamanan sudah sesuai pada saat ini, responden lebih banyak yang memberikan setuju sebesar 4 responden (40,00%). kemudian responden yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 2 responden (20,00%), sedangkan responden yang menjawab Netral sebanyak 4 responden (40,00%), dan responden yang menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Selanjutnya pernyataan Pekerjaan yang dijalankan sudah sesuai, responden lebih banyak yang memberikan jawaban setuju sebesar 4 responden (40,00%). kemudian responden yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 2 responden (20,00%), sedangkan responden yang menjawab Netral sebanyak 4 responden (40,00%), dan responden yang menjawab tidak

setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Selanjutnya pernyataan Saya tidak bisa berkonsentrasi dalam bekerja karna suara bising, responden lebih banyak yang memberikan jawaban sangat setuju sebesar 4 responden (40,00%). kemudian responden yang menjawab setuju yaitu sebanyak 4 responden (40,00%), sedangkan responden yang menjawab Netral sebanyak 1 responden (10,00%), dan responden yang menjawab tidak setuju adalah sebanyak 1 responden (10,00%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

3. Analisis regresi linear sederhana

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS, maka dapat disajikan hasil olahan data yang dapat dilihat pada tabel 7 yaitu sebagai berikut:

Tabel 8 : Hasil Analisis Regresi Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardize d Coefficients		Standar dized Coefficients		
		B	Error Std.	Beta	t	Sig.
Model	(Constant)	2.476	2.565		4.514	.000
	Motivasi	.573	.139	.426	.041	.045

a. Dependent Variable:
 Produktivitas kerja

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 8 yakni hasil koefisien regresi yang diolah dengan menggunakan SPSS, maka dapat disajikan interpretasi dari koefisien regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 2,476 + 0,573X$$

Nilai Konstanta (α) = 2,476 dengan nilai positif menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi , dianggap 0 (nol), maka Produktivitas kerja karyawan sebesar 2,476 Poin. Koefisien regresi X = 0,573, yaitu Koefisien regresi variabel Motivasi, menunjukkan hubungan yang positif. Jika diasumsikan bahwa variabel independen lain konstan, maka setiap kenaikan Motivasi 1%,

maka Produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 57,3%, dengan nilai signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Toko Bombay Tekstil Soppeng.

Kemudian akan disajikan hasil analisis ANOVA Motivasi dengan Produktivitas kerja, maka akan disajikan pada tabel 8 berikut :

Tabel 9 : ANOVA

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regres sion	.003	1	.113	.461	.045 ^a
	Residu al	105.186	41	2.043		
	Total	105.159	42			

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Berdasarkan tabel 9, dapatlah dikatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel Motivasi dengan Produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $sig = 0,045$, dengan nilai F hitung ,461, sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi berpengaruh sebesar 46,10% terhadap Produktivitas kerja, sedangkan 53,90% dipengaruhi oleh variabel lain.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana dengan nilai Koefisien regresi $X = 0,573$, yaitu Koefisien regresi variabel Motivasi, menunjukkan hubungan yang positif. Jika diasumsikan bahwa variabel independen lain konstan, maka setiap kenaikan Motivasi 1%, maka Produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 57,3%, dengan nilai signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Toko Bombay Tekstil Soppeng. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi

juga tingkat produktivitas kerja karyawan pada Toko Bombay Tekstil Soppeng.

Motivasi sebagaimana diungkapkan Irianto (2005: 53) “adalah sesuatu yang menggerakkan atau mendorong seseorang atau kelompok orang, untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi anggota dapat dipengaruhi faktor minat, penghasilan, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberi prestasi kerja”.

Untuk menjamin produktivitas kerja karyawan maksimal, maka pimpinan harus mampu memberikan motivasi-motivasi berupa motivasi internal maupun eksternal sehingga yang mampu memberi dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja anggota yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

Motivasi dapat dipandang sebagai fungsi, berarti motivasi berfungsi sebagai factor penggerak dari dalam individu untuk dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan tentu hal tersebut juga akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan, dalam penelitian ini adalah Toko Bombay Tekstil Soppeng.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa : Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Toko Bombay Tekstil Soppeng.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat Disarankan kepada pihak Toko Bombay Tekstil Soppeng agar Lebih memperhatikan Motivasi yang diberikan kepada Karyawan, utamanya dalam pemberian dorongan berupa bonus dan insentif

tambahan agar Produktivitas kerja karyawan pada Toko Bombay Tekstil Soppeng dapat lebih meningkat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad Zaenudin & Wahyono, 2010. *Psikologis Industri*. Jakarta

Achmad Zaenudin, 1986. *Membangun Psikologi Kerja dan Aplikasi Etika Profesi*

Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Candradewi, Ayuningtias, 2011. *Analisis Faktor Yang mempengaruhi Produktivitas kerja*. Jakarta

Clelland MC, 2010. *Psikologis Industri*. Jakarta

Dessler. 1997. *Manajemen SDM*. Jakarta: Indeks

Flippo Edwin. B, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Iman Indra & Siswandi, 2010. *Aplikasi Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Kussriyanto, 2001. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Mathis, L Robert dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Empat.

Maslow. A, 2010. *Psikologis Industri*. Jakarta

Hasibuan, Melayu S.P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara,

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.

Kulsum, Umi. 2008. *Pengaruh motivasi terhadap prestasi karyawan bagi produksi pada PT. Pesona Remaj Malang*. Jawa Barat

Nizar, Natsir. 2005. *Pengaruh pemberian motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Hj.Kalla Alauddin*. Makassar: FE-Unhas.

Putri Ismiyaning Dyah, Hendrietta. 2010. *Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo*. Surabaya: Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".

Ross, 2001. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Reskar R. 2001. *Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Cipta Mandiri*. Makassar: FE-Unhas

Richard L, Daft. 2003. *Manajemen Management*. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Siswanto Bejo, 2003. *Pengaruh pemberian motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Hj.Kalla Alauddin*. Makassar: FE-Unhas