

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA KAMPUNG WISATA SABLON MUARAAJEUN BANDUNG**

JUANDANI SETIAWAN

(A10140407)

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi S1 Manajemen

STIE Ekuitas Bandung

ABSTRACT

This study has several phenomena related to work motivation, including the provision of health and social guarantees that are still not optimal, conditions of the work environment that are less optimal, lack of sense of responsibility from employees towards their work, inadequate work capacity of human resources, and work completion experiencing a delay from the set target time. In addition, there are also phenomena related to work productivity, including fluctuating labor, and the amount of output and the amount of income of employees that tend to be volatile and unstable. The purpose of this study is to determine the effect of work motivation on employee productivity in the Muaraajeun Sablon Tourism Village, Bandung. This study uses descriptive and verification research. The questionnaire is a data collection tool with 50 respondents. Based on the results of the research conducted, there is a simple linear regression equation, namely $Y = 15,238 + 1,568 X$, where every increase in work motivation will cause a tendency to increase work productivity. In addition, the correlation coefficient is 0.892 indicating the existence of a very strong relationship between variables simultaneously with the dependent variable. Then the work motivation variable has an effect of 87.5% on employee work productivity, while the remaining 12.5% is influenced by other variables not examined in this study. Suggestion, to increase motivation which leads to increased productivity, each business unit owner invites, embraces, and coordinates small and large business units and pays attention to the needs and desires of employees, especially in terms of employee training and development.

Keywords: Work Motivation; Work Productivity

I. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peranan yang sangat vital di dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi, tidak hanya di negara-negara berkembang seperti Indonesia tetapi juga di negara-negara maju. Di Indonesia selain berperan dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi, UMKM juga memiliki peranan sangat penting dalam mengatasi masalah pengangguran. Tumbuhnya usaha mikro menjadikannya sebagai sumber pertumbuhan kesempatan kerja dan pendapatan. Dengan banyak menyerap tenaga kerja berarti UMKM juga punya peran strategis dalam upaya pemerintah untuk memerangi kemiskinan dan pengangguran.

Sentra-sentra di Kota Bandung dapat dijadikan sebagai daya tarik bagi wisatawan domestik maupun mancanegara untuk tujuan wisata. Salah satu sentra industri yang

bergerak di bidang *fashion* yaitu sentra industri Kampung Wisata Sablon di Muaraajeun. Kampung Wisata Sablon merupakan salah satu tempat yang mengkhususkan sentra produksi kaos menjadi kawasan wisata. Kawasan Muaraajeun kini menjadi pusat kegiatan ekonomi kerakyatan berbasis Usaha, Kecil, dan Menengah (UKM) dimana pada tahun 2018 jumlah unit usaha mencapai 40 unit dengan jumlah tenaga kerja yaitu 50 orang.

Faktor penting dalam organisasi ini merupakan faktor motivasi, karena motivasi akan berkaitan erat dengan sumber daya manusia pada perusahaan tersebut. Peranan motivasi sebagai pendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan dan bila karyawan tidak memiliki motivasi, maka organisasi atau perusahaan akan mengalami kemunduran. Mengingat karyawan dihadapkan dengan kendala dan hambatan seperti pemberian jaminan kesehatan dan sosial masih belum optimal, kondisi lingkungan kerja yang kurang optimal, kurangnya rasa tanggung jawab dari karyawan terhadap pekerjaannya, kemampuan kerja sumber daya manusia yang masih kurang memadai, dan masih ada penyelesaian pekerjaan yang mengalami keterlambatan dari target waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, ada faktor produktivitas kerja yang masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari tidak stabilnya jumlah tenaga kerja, jumlah *output* yang dihasilkan, jumlah produktivitas di Kampung Wisata Sablon Muaraajeun, serta jumlah pendapatan karyawan.

Berdasarkan penelitian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Kampung Wisata Sablon dengan judul penelitian: **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kampung Wisata Sablon Muaraajeun Bandung”**.

II. KAJIAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja

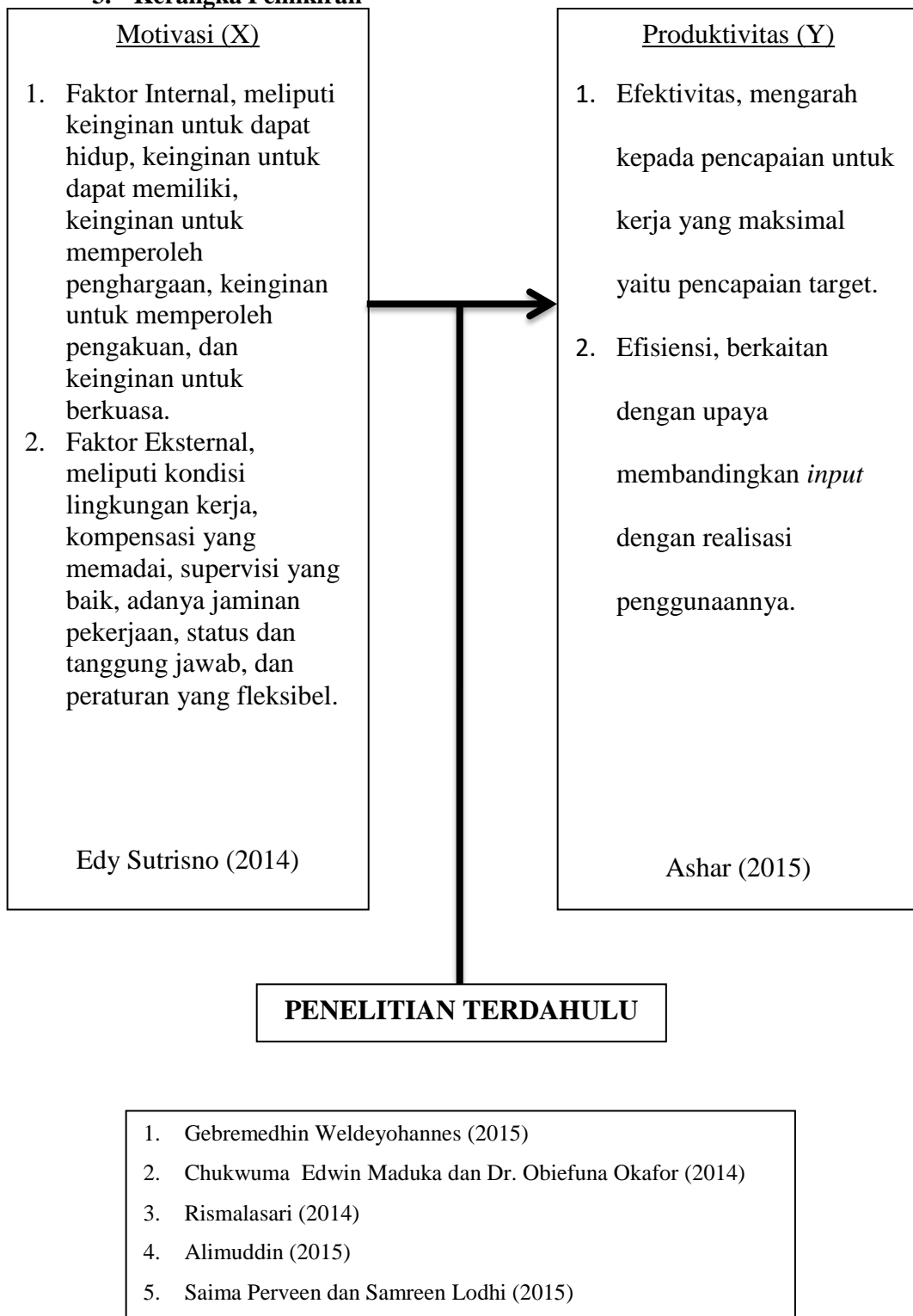
Menurut Pamela dan Oloko (2015) motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya, dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang kita inginkan. Sedangkan menurut Chukwuma dan Obiefuna (2014) mendefinisikan motivasi kerja adalah sebagai suatu proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Motivasi juga merupakan suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang.

2. Produktivitas Kerja

Menurut Ashar (2015) mengemukakan bahwa produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain, produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Sedangkan dimensi kedua adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Sedangkan menurut Nasution (2016) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara mereka (jumlah barang dan jasa yang diproduksi)

dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dll) yang digunakan untuk menghasilkan *output*.

3. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini, 2018

III. METODE PENELITIAN

1. Metode yang Digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Dalam penelitian ini juga, metode deskriptif dan verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kampung Wisata Sablon.

Metode deskriptif menurut Sugiyono (2018:238-239) adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2017) adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2014:224) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data dengan observasi langsung seperti melalui wawancara dan angket. Sedangkan data sekunder adalah data pendukung yang diperoleh dari sumber lain atau lewat perantara lain yang berkaitan dengan penelitian seperti melalui jurnal, skripsi, dan lain-lain.

3. Metode Pengumpulan Data

A. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:223) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data primer yang dilakukan oleh penulis diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Interview (wawancara)

Menurut Sugiyono (2018:224) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

b. Observasi

Cara pengumpulan data dengan meninjau langsung kepada objek yang diteliti. Observasi yang dilakukan terkait dengan hal penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:230) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Setiap responden diminta untuk memilih salah satu alternatif jawaban yang telah ditentukan.

B. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:223) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen seperti berbagai referensi buku, makalah, maupun jurnal.

4. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:363) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan di Kampung Wisata Sablon Muaraajeun yang berjumlah 50 orang.

Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi itu sendiri. Dalam penelitian ini, teknik penentuan sampel menggunakan *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2018:156) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

5. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur di dalam melakukan fungsinya. Menurut Sugiyono (2018:430) data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Salah satu teknik yang digunakan dalam pengujian validitas yaitu dengan menggunakan korelasi *Pearson*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left(n \sum (X)^2 - (\sum X)^2 \right) \left(n \sum (Y)^2 - (\sum Y)^2 \right)}}$$

Dimana:

n= jumlah sampel

r= koefisien korelasi *Pearson* antar *item* instrumen yang akan digunakan dengan variabel yang bersangkutan

X= skor *item*

Y= total skor variabel X untuk tiap responden

Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi r. Jika nilai r hitung > r tabel data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Jika nilai r hitung < r tabel berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

6. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:203) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk kuesioner yang mempunyai *item* banyak (*multi item questionnaire*) umumnya diukur melalui *Cronbach Alpha*. Pengukuran reliabilitas yang digunakan oleh penulis adalah *one shoot* atau pengukuran sekali saja. Lebih jelasnya yaitu pengukuran yang dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan skor keseluruhan. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* 0,60. Kriteria uji reliabilitas jika *Cronbach Alpha* > 0,60.

7. Regresi Linier Sederhana

Data pengamatan biasanya tidak hanya disebabkan oleh satu variabel melainkan beberapa atau bahkan banyak variabel. Secara umum, data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh variabel bebas X, sehingga rumus umum dari regresi linier sederhana ini adalah:

$$Y = a + b X + e$$

Koefisien a, b, c,.....,k dapat dicari dengan berbagai cara, misalnya dengan kuadrat terkecil ataupun matrik, bila perhitungannya dilakukan secara manual akan lebih tidak efektif bila dibandingkan dengan memakai alat bantu komputer.

8. Koefisien Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Jadi tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tertentu tergantung kepada variabel lain. Simbol besaran korelasi r yang disebut koefisien korelasi sedangkan simbol parameternya ρ (dibaca rho). Adapun persamaan koefisien korelasi adalah:

1. Jika nilai $r > 0$ artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu semakin besar nilai variabel X (*independence*), semakin besar pula variabel Y (*dependence*), atau semakin kecil variabel X maka semakin kecil pula nilai variabel Y.
2. Jika nilai $r < 0$ artinya telah terjadi hubungan yang linier negatif yaitu semakin kecil nilai variabel X, maka semakin besar nilai variabel Y, sebaliknya semakin besar nilai variabel X, maka semakin kecil nilai variabel Y.
3. Jika $r = 0$ artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X dengan variabel Y.
4. Jika nilai $r = 1$ atau $r = -1$ artinya telah terjadi hubungan linier sempurna yaitu berupa garis lurus.

Adapun rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2014:228) adalah:

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

Keterangan:

r	= Koefisien Korelasi
n	= Banyaknya responden
X	= Skor total pertanyaan responden variabel X
Y	= Skor total pertanyaan responden variabel Y
$\sum X$	= Jumlah skor dalam variabel X
$\sum Y$	= Jumlah skor dalam variabel Y
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat masing-masing variabel X
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat masing-masing variabel Y

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada uraian terdahulu, diketahui bahwa tanggapan responden pada variabel motivasi kerja menunjukkan hasil dengan kriteria buruk (total skor = 1518). Tanggapan responden yang masih di bawah nilai rata-rata terletak pada pernyataan ke-11 yaitu “Terkadang saya bekerja dengan kurang tanggung jawab”. Terlihat bahwa pernyataan responden yang berada di bawah rata-rata tersebut mengacu kepada sikap kurang tanggung jawab karyawan yang belum optimal terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada uraian terdahulu, diketahui bahwa produktivitas kerja menunjukkan hasil dengan kriteria buruk (total skor = 760). Tanggapan responden yang masih di bawah nilai rata-rata terdapat pada pernyataan ke-5 yaitu “Saya mengolah sumber daya yang ada dengan baik”. Pernyataan responden yang

dibawah rata-rata menyinggung adanya faktor efisiensi dalam indikator proses yang masih kurang optimal.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh peneliti, maka dapat dinyatakan bahwa setiap terjadinya peningkatan motivasi kerja sebesar 15,238, maka akan menyebabkan kecenderungan peningkatan produktivitas kerja sebesar 1,568. Selain itu, ditemukan juga bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,892. Nilai tersebut kemudian diinterpretasikan berdasarkan kriteria, dimana koefisien korelasi sebesar 0,892 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Sedangkan koefisien determinasi menghasilkan nilai sebesar 87,5% yang memiliki arti bahwa motivasi kerja berpengaruh sebesar 87,5% terhadap produktivitas kerja karyawan, dan sisanya sebesar 12,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada Kampung Wisata Sablon Muaraajeun melalui pengujian analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja pada Kampung Wisata Sablon Muaraajeun termasuk dalam kategori baik, tetapi belum optimal secara keseluruhan karena belum berada di kategori sangat baik. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu pemberian jaminan kesehatan dan sosial belum optimal, kondisi lingkungan kerja yang kurang optimal, kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, dan kurang tegasnya terkait peraturan, khususnya peraturan tertulis dan tidak tertulis.
- b. Produktivitas kerja pada Kampung Wisata Sablon Muaraajeun termasuk dalam kategori baik, tetapi belum optimal karena produktivitas kerja belum terpenuhi secara keseluruhan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kurang optimalnya sarana dan pra sarana produksi serta penggunaan teknologi yang belum terpenuhi secara keseluruhan berdampak pada kualitas kerja dan waktu yang keduanya merupakan bagian dari dimensi efektivitas dalam variabel produktivitas kerja.
- c. Motivasi kerja berpengaruh sebesar 87,5% terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya 12,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dari itu peneliti menyarankan:

1. Setiap pemilik unit usaha di Kampung Wisata Sablon Muaraajeun perlu memberikan pengawasan terhadap karyawannya dengan memberikan *punishment* kepada karyawan yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya supaya karyawan pun dapat merasa jera dan takut jika kembali melalaikan tugasnya serta menuntut karyawan untuk selalu fokus pada tugasnya masing-masing. Ketika aspek tanggung jawab karyawan dapat dibenahi, maka sejalan dengan itu kinerja karyawan pun akan berjalan baik.
2. Setiap pemilik unit usaha di Kampung Wisata Sablon Muaraajeun perlu membimbing dan mengelola karyawannya supaya dapat selalu efisien baik ketika memperoleh

input, proses, maupun ketika *output*. Masalah tersebut jika ditangani dengan baik dan benar akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

3. Selain itu juga, perlu adanya penelitian terhadap variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain dalam hal ini terkait hubungannya dengan variabel produktivitas kerja yang merupakan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi karena selain meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, penulis merasa masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seperti faktor mengenai pelatihan dan pengembangan yang dirasa masih kurang, selain itu juga ada faktor kompetensi dan intelektual karyawan yang juga masih terbilang rendah.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin (2015), Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Putra Bintang Borneo Timur Samarinda, eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 3 No. 4, hlm 795-805, diunduh tanggal 16 Mei 2018 pukul 11.02
- Aziz, A. M. dan Irjayanti, M. (2014), *Manajemen*, Bandung: Mardika Group.
- Dessler, G. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke-14, Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Drs. Malayu S. P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- <http://eprints.ums.ac.id/53970/13/BAB%20II.pdf>, diunduh tanggal 16 Agustus 2018 pukul 00.08
- <http://jabar.tribunnews.com/2017/11/27/muararajeun-bandung-dikenal-kampung-wisatasablon-pendirinya-malah-menyebut-begini>, diakses tanggal 23 Maret 2018 pukul 18.40
- <http://kampungsablon05.blogspot.com/2016/04/when-story-begin.html>, diakses tanggal 23 Maret 2018 pukul 18.40
- <https://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2014-2-00770-MN%20Bab2001.pdf>, diunduh tanggal 5 April 2018 pukul 23.07
- <http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2014-2-00550-MN%20Bab2001.pdf>, diunduh tanggal 16 Agustus 2018 pukul 23.15
- <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/1431/1/Rismalasari.pdf>, diunduh tanggal 23 Maret 2018 pukul 19.22

<http://repository.ump.ac.id/2937/3/BAB%20II.pdf>, diunduh tanggal 6 April 2018

pukul 00.28

<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/9253/Bab%202.pdf?sequence=10>, diunduh tanggal 6 April 2018

<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/8943/Bab%202.pdf?sequence=10>, diunduh tanggal 6 April 2018 pukul 01.13

<http://tissorindonesia.com/perkembangan-umkm-di-indonesia/>, diakses tanggal 23 Maret 2018 pukul 18.40

Maduka, C. E. dan Okafor, Dr. O. (2014), Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi, International Journal of Managerial Studies and Research, Vol. 2 No. 7, hlm 137-147, diunduh tanggal 6 Juli 2018 pukul 01.29

Manalu, E. A., Lumbanraja, P., dan Salim, S. R. A. (2014), Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah, Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif, Vol. 1 No. 1, diakses tanggal 4 Mei 2018 pukul 08.43

Perveen, S. dan Lodhi, S. (2015), The Effect of Motivation on Employee Productivity: A Case of Karachi, Pakistan, The International Journal of Business and Management, Vol. 3 No. 11, hlm 42-28, diunduh tanggal 6 Juli 2018 pukul 23.54

Sugiyono (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2018), *Metode Penelitian Manajemen*, cetakan ke-6, Bandung: Alfabeta.

Trihudyatmanto, M. (2016), Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Karoseri Sakera Magelang, Jurnal PPKM I, hlm 64-73, diakses tanggal 4 Mei 2018 pukul 08.27

Weldeyohannes, G. (2015), Employee Motivation and It's Impact on Productivity in the Case of National Alcohol and Liquor Factory (NALF), Journal of

Poverty, Investment, and Development, Vol. 15, hlm 163-167, diunduh tanggal 16 Mei 2018 pukul 13.12

Widodo, S. S. (2015), *Perilaku Organisasi dan Globalisasi*, Bandung: Penerbit Manggu Makmur Tanjung Lestari.

www.wisatabdg.com/2016/09/geliat-ekonomi-kerakyatan-di-kampung.html, diakses tanggal 23 Maret 2018 pukul 18.40