



Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Matahari Department Store Tasikmalaya

Laila Nabila¹, Iis Miati², Rudi Setiawan³

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Administrasi Niaga, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi YPPT Priatim Tasikmalaya
Lailanabila61@gmail.com¹, ismiat0303@gmail.com², rudisetiawan110684@gmail.com³

Abstrak

Motivasi kerja memegang peran penting dalam menentukan tingkat efektivitas dan kinerja dalam suatu organisasi. Tanpa adanya dorongan motivasi dari pemimpin untuk bekerja secara kolaboratif dalam mencapai tujuan organisasi, maka target yang telah ditetapkan akan sulit direalisasikan. Sebaliknya, apabila seorang pemimpin mampu memberikan motivasi yang optimal, maka peluang keberhasilan organisasi dalam mencapai sasarannya akan semakin besar. Semakin tinggi motivasi yang diberikan, semakin meningkat pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Matahari Department Store Tasikmalaya merupakan salah satu pusat perbelanjaan yang berlokasi di Tasikmalaya. Manajer di perusahaan ini dinilai cukup baik dalam memotivasi karyawannya, terutama dalam memenuhi kebutuhan pegawai. Penelitian ini menerapkan metode asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif, di mana terdapat dua variabel utama yang dikaji, yaitu Motivasi Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y). Sampel dalam penelitian ini melibatkan seluruh populasi yang terdiri dari 23 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling total. Data dikumpulkan melalui studi literatur, observasi, wawancara, serta penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi regresi linear sederhana, analisis koefisien determinasi, serta uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai R square sebesar 0,691, yang mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja berkontribusi sebesar 69,1% terhadap produktivitas pegawai. Adapun 30,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja, Efektivitas, Kinerja, Organisasi

1. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan memiliki peran yang sangat vital dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Setiap keputusan yang diambil dalam pengelolaan karyawan, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga penataan struktur organisasi, berkontribusi langsung terhadap kinerja dan pertumbuhan perusahaan. Sebuah perusahaan yang mampu mengelola SDM dengan baik akan menciptakan tim yang solid, kompeten, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan dan memberi ruang bagi pengembangan potensi pribadi akan membangun loyalitas yang lebih tinggi, menghasilkan tenaga kerja yang lebih termotivasi. Sumber daya manusia bagian yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan untuk mengembangkan suatu usaha. Sumber daya manusia yang baik mencerminkan tujuan perusahaan akan tercapai, sumber daya manusia senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan globalisasi Perusahaan di tuntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bersaing dalam bisnis. Sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. (Hamali,2018) dalam (Hanifa et al., 2023)

Motivasi kerja menjadi salah satu kunci sukses dalam manajemen SDM yang efektif. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberdayakan, mereka akan lebih terinspirasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Motivasi yang kuat tidak hanya berasal dari kompensasi materi, tetapi juga dari kesempatan untuk berkembang, mendapatkan pengakuan, dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung. Dalam konteks ini, manajemen SDM yang fokus pada motivasi kerja akan menghasilkan tenaga kerja yang lebih produktif dan inovatif, yang pada gilirannya akan membawa perusahaan menuju keberhasilan yang berkelanjutan.

Motivasi secara umum dapat diklasifikasikan ke dalam dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu dan didorong oleh minat pribadi, kesenangan, atau kepuasan yang diperoleh dari pelaksanaan tugas itu sendiri. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh

faktor-faktor eksternal, seperti pemberian penghargaan, pengakuan, atau upaya untuk menghindari hukuman (Pink, 2019) dalam (Rachmawati et al., 2024)

Motivasi kerja menjadi faktor yang mendorong individu untuk melakukan tugas-tugasnya di tempat kerja dengan penuh semangat, komitmen, dan dedikasi. Motivasi ini dapat berasal dari dalam diri individu (intrinsik) maupun dari faktor eksternal yang diberikan oleh organisasi atau lingkungan kerja (ekstrinsik). Motivasi intrinsik berkaitan dengan kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, seperti rasa pencapaian, tantangan, atau kesempatan untuk berkembang. Sementara itu, motivasi ekstrinsik terkait dengan faktor luar seperti gaji, penghargaan, promosi, dan pengakuan yang diberikan oleh perusahaan.

Pada tingkat individu, motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan harapan pribadi, yang sering dijelaskan melalui teori kebutuhan, seperti teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Maslow menyatakan bahwa kebutuhan dasar manusia, seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman, harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum individu dapat mencapai tingkat motivasi yang lebih tinggi, seperti aktualisasi diri. Selain itu, teori Dua Faktor Herzberg juga menjelaskan bahwa faktor motivasi (misalnya, penghargaan dan pengakuan) dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan faktor higienis (misalnya, kondisi kerja dan kebijakan perusahaan) dapat menyebabkan ketidakpuasan jika tidak diperhatikan.

Motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas kerja. Produktivitas kerja merujuk pada tingkat efisiensi dan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Produktivitas ini dapat diukur melalui output yang dihasilkan dalam periode tertentu, baik kerja bentuk kualitas maupun kuantitas pekerjaan.

Selain itu, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti teknologi, proses kerja, dan manajemen yang efektif. Teknologi yang tepat dapat mempermudah pekerjaan, mengurangi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, dan meningkatkan akurasi. Dengan adanya alat atau perangkat yang lebih efisien, karyawan dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dengan waktu yang lebih sedikit, sehingga meningkatkan produktivitas.

Proses kerja yang terstruktur dengan baik juga memainkan peran penting dalam produktivitas kerja. Proses yang jelas, efisien, dan minim hambatan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lancar, mengurangi waktu yang terbuang, dan meningkatkan hasil yang dicapai. Selain itu, manajemen yang efektif yang memberikan arahan, pengawasan yang tepat, serta dukungan terhadap karyawan juga dapat meningkatkan produktivitas. Manajer yang memahami kebutuhan dan potensi pegawainya dapat menciptakan strategi yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

Menurut Mangkunegara dalam (Farida & Hartono, 2016, hal. 26) Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Menurut (Ansory & Indrasari, 2018, hal. 260) motivasi kerja adalah “Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya.”

Menurut (Hasan, 2023, hal. 47) Motivasi kerja merujuk pada kondisi keadaan psikologis internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau mencapai tujuan tertentu dalam konteks pekerjaan atau karier. Menurut (Purba, 2023, hal. 119) motivasi kerja adalah : “Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang (internal) dan dari luar diri seseorang (eksternal), yang membuat karyawan mau dan mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sehingga karyawan dan tujuan perusahaan dapat dicapai dengan menunjukkan karakteristik karyawan yang matang.”. Menurut Robbins dan Counter dalam (Hasan, 2023, hal. 48) motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri atau dari lingkungan yang membuat seseorang tergerak untuk bekerja dengan semangat dan mencapai tujuan tertentu. Dorongan ini bisa berupa keinginan untuk mendapatkan kepuasan, pengakuan, atau imbalan lainnya. Dalam kata lain, motivasi kerja dapat dipahami sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal.

Dikemukakan oleh Mc Clelland dalam (Agustini, 2019, hal. 38-40), menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:

1. Kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*), yakni dorongan individu untuk mencapai target tinggi, kemampuan menguasai keterampilan baru, peningkatan kualitas kerja yang konsisten, standar kerja pribadi yang tinggi, dan kepuasan dalam mencapai hasil optimal.
2. Kebutuhan akan hubungan sosial (*need for affiliation*), yaitu kebutuhan untuk mempengaruhi orang lain dalam memprioritaskan kenyamanan dalam kerja tim, upaya mempertahankan hubungan harmonis, terbuka terhadap kritik dan saran, partisipasi dalam berbagi ide dan pengalaman, dan keyakinan pada pentingnya hubungan sosial yang baik.
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), adalah dorongan yang berasal dari keinginan untuk dapat memberikan pengaruh yang baik kepada rekan kerja, memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif, peran dalam pengembangan rekan kerja, komitmen untuk menjaga kepercayaan sebagai pemimpin, pemahaman pentingnya kepemimpinan dalam pengambilan keputusan

Faktor motivasi kerja Menurut Herzberg dalam (Ansory & Indrasari, 2016, hal. 286-287) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua Faktor-faktor yang dijelaskan di bawah ini dapat dibedakan menjadi dua kategori utama:

1. Faktor motivator (*motivation factor*): Faktor ini sering disebut juga sebagai satisfier atau motivasi intrinsik, yang berasal dari dalam diri individu. Faktor ini berfungsi sebagai pendorong yang mendorong seseorang untuk meraih prestasi, dan biasanya berhubungan dengan kondisi internal seseorang. Beberapa contohnya adalah:

- a. Prestasi yang dicapai (*achievement*): Faktor ini merupakan pendorong utama yang meningkatkan semangat kerja individu, karena keberhasilan tersebut akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan memanfaatkan seluruh potensi serta energi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tinggi, asalkan diberikan kesempatan.
- b. Tanggung jawab (*responsibility*): Merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan cermat agar menghasilkan produk dengan kualitas yang sangat baik.
- c. Kepuasan kerja (*the work itself*): Teori ini mengacu pada teori tingkat persamaan kepuasan (*the steady-state theory of job satisfaction*) yang menekankan bahwa kepribadian individu berperan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja yang stabil.

2. Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*): Faktor ini dikenal dengan dissatisfier atau motivasi ekstrinsik, yang berasal dari lingkungan eksternal individu, seperti organisasi. Meskipun faktor ini berhubungan dengan kebutuhan eksternal untuk menjaga kesejahteraan karyawan, tetap mempengaruhi perilaku mereka dalam konteks pekerjaan. Faktor-faktor ini terkait dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara eksistensi karyawan sebagai individu dan menjaga ketenangan serta kesehatan mereka. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) dan meliputi hal-hal berikut:

- a. Keamanan dan keselamatan kerja, merupakan jaminan perlindungan yang diberikan oleh organisasi untuk menjamin keselamatan individu saat bekerja.
- b. Kondisi kerja, mengacu pada lingkungan kerja yang diharapkan oleh karyawan agar dapat bekerja dengan nyaman dan efisien.
- c. Hubungan interpersonal antara rekan sejawat, atasan, dan bawahan: Faktor ini mencakup kebutuhan akan penghargaan dan saling menghargai dalam organisasi, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.

Menurut Chatab dalam (Ansory & Indrasari, 2016, hal. 287), faktor motivasi terdiri dari:

1. Kinerja, pencapaian, atau hasil yang diperoleh
2. Apresiasi atau penghormatan
3. Tugas yang memiliki tingkat kesulitan tinggi
4. Beban tanggung jawab yang lebih luas
5. Perkembangan dan peningkatan

Menurut Wibowo dalam (Humaidi, 2024, hal. 55-56) menyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki tujuh indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Promosi, merupakan sesuatu pemberian promosi atau kesempatan dibidang kenaikan pangkat atau pendidikan.
2. Prestasi kerja, merupakan suatu pekerjaan selalu mencapai hasil melampaui batas dan mencapai peningkatan.

3. Pekerjaan itu sendiri, merupakan suatu pemenuhan hasil pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai dengan perencanaan.
4. Penghargaan, yaitu bentuk penghormatan yang diberikan dalam wujud barang atau bonus sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan.
5. Tanggung jawab, yaitu komitmen untuk menunaikan tugas serta mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

Kemudian menurut Afandi dalam (Mubarak et al., 2022, hal. 23-24) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa, yaitu segala bentuk imbalan berupa barang, jasa, atau uang yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka dalam organisasi.
2. Kondisi Kerja, merujuk pada suasana dan kondisi tempat kerja di suatu perusahaan yang menjadi lokasi karyawan menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang ideal adalah yang nyaman serta mendukung produktivitas karyawan.
3. Fasilitas Kerja, mencakup berbagai fasilitas yang disediakan oleh organisasi dan dapat dimanfaatkan oleh karyawan, baik yang berkaitan langsung dengan pekerjaan maupun yang menunjang kelancaran tugas mereka.
4. Prestasi Kerja, merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan dan menjadi sasaran setiap individu. Standar pencapaian ini bervariasi karena setiap orang memiliki kemampuan serta karakter yang berbeda.
5. Pengakuan dari Atasan, yaitu bentuk pengakuan yang diberikan oleh pimpinan untuk menilai sejauh mana karyawan telah menerapkan motivasi yang diberikan kepadanya.
6. Pekerjaan itu sendiri, merujuk pada cara seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya serta bagaimana pekerjaan tersebut dapat menjadi sumber motivasi bagi dirinya maupun rekan kerja lainnya.

Secara umum, produktivitas kerja dipahami sebagai perbandingan antara hasil (*output*) dan sumber daya yang digunakan (*input*). *Input* dapat mencakup biaya produksi dan biaya peralatan, sementara *output* meliputi penjualan, pendapatan, pangsa pasar, dan cacat produk. Beberapa orang juga menilai produktivitas berdasarkan kinerja dengan menekankan efisiensi. Efisiensi diukur melalui rasio antara *output* dan *input*, yang memerlukan penentuan hasil yang dicapai serta jumlah sumber daya yang digunakan untuk mencapainya. Dalam sektor swasta, dan juga di banyak sektor publik, efisiensi dan produktivitas sering dianggap sebagai hal yang setara. Selain efisiensi, produktivitas kerja juga sering dikaitkan dengan mutu hasil, yang diukur dengan menggunakan standar yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Yuniarsih dalam (Firmansyah, 2023, hal. 18), produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya, oleh karena itu tingkat produktivitas setiap pegawai bisa berbeda, bisa tinggi atau bisa juga rendah, bergantung pada tingkat kegigihan karyawan dalam menjalankan tugasnya. "Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai rasio antara hasil karya nyata (*output*) dalam bentuk barang dan jasa. Dengan masukan (*input*) yang sebanarnya.". Menurut Payaman J. Simanjuntak dalam (Ganyang, 2018, hal. 174) produktivitas kerja adalah satu tolak ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Menurut (Firmansyah, 2023, hal. 18) Produktivitas kerja adalah bagaimana tingkat kemampuan, semangat kerja yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan menunjukkan suatu hasil seperti yang ditetapkan oleh pemimpin.

Kemudian Menurut Asnani (2019) dalam (Fitrianingsih et al., 2025) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa produktivitas kerja adalah teori yang dapat menjelaskan hubungan antara input (seperti tenaga kerja, modal, tanah, energi, peralatan, dll.) dan output (seperti barang dan jasa) dengan mempertimbangkan semua faktor tersebut. Sedangkan hasil penelitian yang dikemukakan oleh (Haris et al., 2023) dalam dunia bisnis dan organisasi, produktivitas kerja menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan dan pertumbuhan suatu entitas. Produktivitas kerja yang tinggi dapat membawa dampak positif seperti peningkatan kualitas produk atau layanan, peningkatan kepuasan pelanggan, peningkatan pangsa pasar, dan pada akhirnya meningkatkan keuntungan organisasi. Sebaliknya, jika produktivitas kerja rendah, organisasi dapat mengalami penurunan daya saing, kurang efisiensi, dan kinerja yang buruk. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Busro (2018) dalam (Noranisa & Rijali, 2025) Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan

sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usahausahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal.

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal, karyawan perlu menyeimbangkan kemampuan fisik dan mental mereka. Hal ini menjadi jelas ketika karyawan tidak memiliki kecakapan yang memadai untuk menyelesaikan tugas tertentu, yang pada akhirnya akan menurunkan tingkat produktivitas mereka. Oleh karena itu, pimpinan harus memahami keahlian, pengalaman, bakat, keterampilan, serta minat setiap karyawan agar dapat menempatkan mereka sesuai dengan kompetensinya. Penempatan yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada penurunan produktivitas.

Setiap perusahaan tentunya mengharapkan karyawan yang memiliki tingkat produktivitas tinggi. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu karyawan maupun lingkungan eksternal. Beberapa faktor yang berperan dalam produktivitas mencakup tingkat pendidikan, keterampilan, kedisiplinan, etika dan sikap kerja, motivasi, kondisi kesehatan dan asupan gizi, pendapatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, pemanfaatan teknologi, fasilitas produksi, efektivitas manajemen, serta pencapaian kerja.

Menurut Simanjuntak dalam (Ganyang, 2018, hal. 179-180), beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu: Pelatihan, bertujuan untuk membekali karyawan dengan keahlian serta metode yang tepat dalam menggunakan alat kerja. Melalui pelatihan ini, diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugas secara efektif dan akurat, sekaligus meminimalkan atau mencegah terjadinya kesalahan. Stoner (Ganyang, 2018, hal. 180) menyatakan bahwa peningkatan produktivitas kerja tidak hanya bergantung pada pembaruan alat, melainkan pada pengembangan sumber daya manusia. Penelitian menunjukkan bahwa 75% peningkatan produktivitas kerja diperoleh dari perbaikan pelatihan, peningkatan pengetahuan kerja, kesehatan, dan pembagian tugas yang optimal.

Menurut Kamuli dalam (Mahawati et al., 2021, hal. 162) indikator produktivitas kerja adalah :

1. Kuantitas, kuantitas kerja adalah suatu kemampuan karyawan menyelesaikan tugas sesuai target, meningkatkan output tanpa mengurangi kualitas, menyesuaikan dengan peningkatan volume kerja, kemampuan multitasking dalam menyelesaikan tugas, dan menghadapi beban kerja tinggi tanpa menurunkan kinerja.
2. Kualitas. Kualitas adalah mutu kerja yang dihasilkan karyawan. Mutu ini memenuhi spesifikasi unsur materi produk atau jasa yang dihasilkan, keselarasan dengan standar yang ditetapkan, memenuhi spesifikasi pekerjaan yang diberikan, konsistensi dalam mutu pekerjaan, kepatuhan terhadap prosedur yang ditetapkan, penerimaan umpan balik positif.
3. Ketepatan waktu mengerjakan suatu pekerjaan. Ketepatan waktu adalah kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang diberikan, kemampuan mengelola waktu dengan baik, prioritas berdasarkan tenggat waktu, penyelesaian tugas tepat waktu tanpa mengorbankan kualitas, dan pemahaman pentingnya ketepatan waktu untuk tim.

Menurut Edy Sutrisno dalam (Ganyang, 2018, hal. 178) indikator produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan
Kapasitas seorang karyawan dalam menjalankan tugas dipengaruhi oleh keahlian serta tingkat profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan kekuatan untuk menyelesaikan pekerjaan.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Hasil adalah sesuatu yang dapat dirasakan manfaatnya, baik oleh individu yang mengerjakan maupun oleh pihak yang menerima dampak dari pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja
Aspek ini dapat diukur dari pencapaian dalam satu hari kerja yang kemudian dibandingkan dengan hasil dari hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Potensi diri dapat ditingkatkan dengan menghadapi tantangan serta memenuhi ekspektasi yang akan datang. Semakin besar tantangannya, maka pengembangan diri menjadi keharusan.
5. Mutu
Upaya peningkatan kualitas bertujuan untuk menghasilkan hasil kerja terbaik yang pada akhirnya akan memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun individu tersebut.
6. Hemat waktu

Menggunakan waktu secara optimal dalam bekerja sambil memastikan agar tidak ada waktu yang terbuang percuma. Pengelolaan waktu yang efektif menjadi salah satu cara untuk meningkatkan efisiensi kerja.

7. Hemat anggaran

Hal ini merupakan aspek penting dalam pelaksanaan pekerjaan. Penting untuk menetapkan prioritas kebutuhan agar terhindar dari pemborosan.

8. Hemat sumber daya

Mengelola sumber daya yang terbatas secara optimal dengan memanfaatkan yang tersedia secara efisien dan menentukan prioritas

Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mengukur efektivitas dan produktivitas individu maupun tim dalam suatu organisasi. Matahari Department Store Tasikmalaya, sebagai salah satu perusahaan ritel terkemuka, secara rutin melakukan evaluasi kinerja karyawan menggunakan sistem penilaian berbasis lima kategori, yaitu *Superior Result* (S), *Exceeds Expectations* (E), *Meets Expectations* (M), *Less than Expectations* (LE), dan *Fail* (F).

Namun, hasil penilaian kinerja karyawan pada tahun [2023](#) di atas yang diukur berdasarkan *ebitda*, *digital net sales*, *HCCIG values*, *sales*, *shrinkage*, *CE evaluation & NPS*, dan *sales productivity*, menunjukkan seluruh karyawan tetap mendapatkan kategori *Less than Expectations* (LE). Fenomena ini cukup mengejutkan mengingat pada tahun-tahun sebelumnya, hasil penilaian kinerja cenderung berada pada kategori *Superior Result* (S) atau *Meets Expectations* (M). Penurunan ini bukan disebabkan oleh kurangnya kompetensi sumber daya manusia (SDM), tetapi dipengaruhi oleh kendala eksternal yang signifikan.

Matahari Department Store Tasikmalaya membuktikan reputasinya sebagai pusat perbelanjaan terpercaya dengan menjalin kerja sama dengan 52 *brand* ternama. Keberagaman *band* yang bergabung mencerminkan tingginya kepercayaan dan kredibilitas Matahari dalam menghadirkan produk berkualitas bagi pelanggan. Pada tahun [2023](#), Matahari Department Store Tasikmalaya mengalami musibah kebakaran yang mengakibatkan toko tidak dapat beroperasi secara normal selama kurang lebih tujuh bulan. Gangguan operasional ini berdampak besar pada produktivitas karyawan dan pencapaian target kerja. Meski demikian, secara kualitas SDM di Matahari Department Store Tasikmalaya tetap tergolong baik, yang tercermin dari kemampuan karyawan untuk tetap menjaga performa kerja di tengah tantangan. Adapun berdasarkan hasil peninjauan awal serta wawancara dengan *Supervisor HR (Human Resource)* Matahari Department Store Tasikmalaya, penulis menemukan fenomena di tempat penelitian ini sebagai berikut: berdasarkan laporan penilaian masa percobaan/kontrak karyawan, ditemukan sebagian besar karyawan kontrak yang memiliki *score* sangat baik yaitu pada level *Less than Expectations* (LE) dan Berdasarkan laporan penilaian karyawan tetap, ditemukan sebagian besar karyawan tetap yang memiliki kualifikasi yang cukup baik yaitu pada level *Less than Expectations* (LE). Selain itu, tingginya kepercayaan, solidaritas dan penghargaan di Matahari Department Store Tasikmalaya tercermin dari banyaknya *brand* yang bekerja sama dengan perusahaan. Fenomena di atas diduga disebabkan oleh Matahari Department Store Tasikmalaya memberikan penghargaan dalam bentuk *reward* dan hadiah menarik kepada karyawan berprestasi.

2. Metode Penelitian

Menurut (Wekke, 2019, hal. 31-32) metode penelitian adalah suatu bidang ilmu yang mempelajari berbagai cara untuk melakukan observasi dengan pemikiran yang sistematis dan terintegrasi melalui langkah-langkah yang disusun secara ilmiah untuk mencari, mengorganisasi, menganalisis, dan menarik kesimpulan dari data yang diperoleh, sehingga dapat digunakan untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan berdasarkan petunjuk Tuhan.

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut (Hardani et al., n.d., hal. 254) metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dimaksud untuk mengungkapkan gejala secara holistik-kontekstual melalui pengumpulan data dari latar alami dengan memanfaatkan diri peneliti sebagai instrumen kunci. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode survei sebagai sumber data utama. Metode survei ini menitikberatkan pada pengumpulan data dari responden yang memiliki informasi relevan, sehingga membantu peneliti dalam menyelesaikan permasalahan yang diteliti. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal merujuk pada penelitian yang bertujuan untuk menemukan hubungan atau pengaruh sebab-akibat, yaitu hubungan atau pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

B. Populasi, Teknik Sampling dan Responden Penelitian

Populasi Menurut (Wekke, 2019, hal. 68) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan kuantitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan tetap di Matahari Departement Store Tasikmalaya, dengan jumlah total 23 orang.

Teknik Sampling

Margono dalam (Pasaribu et al., 2022, hal. 52) teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.

Teknik Sampling yang dipakai pada riset ini yaitu teknik non-probability sampling. Menurut Sugiyono dalam (Machali, 2021, hal. 74) non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak member peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi sampling sistematis, sampling kuaota, sampling insidental, sampling purposive, sampling jenuh, dan snowball sampling. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampling total, karena populasi yang digunakan relatif kecil

Adapun teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh/sensus. Menurut Sugiyono dalam (Machali, 2021, hal. 75) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Sehingga, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu seluruh karyawan tetap Matahari Department Store Tasikmalaya.

C. Penentuan Responden Penelitian

Responden adalah orang-orang yang dimintai tanggapan dari pertanyaan atau pernyataan dari peneliti dalam bentuk wawancara atau kuesioner. Penentuan responden pada penelitian ini berjumlah 23 orang karyawan yang akan diberikan kuesioner.

D. Jenis Data dan teknik Pengumpulan Data

1) Jenis Data

Jenis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

Data Primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari sumber utama, seperti individu atau responden, misalnya melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, contoh data primer mencakup catatan hasil observasi di lapangan, serta kuesioner yang berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Data Sekunder adalah data yang telah diproses dan disajikan oleh pihak yang mengumpulkan data primer atau oleh pihak lain, biasanya dalam bentuk tabel atau diagram. Data ini berfungsi sebagai pelengkap untuk memperkuat informasi yang diperoleh dari data primer, baik yang berasal dari dokumen maupun hasil observasi langsung di lapangan, seperti di Matahari Department Store Tasikmalaya.

2) Teknis Pengumpulan Data

pengumpulan data adalah pendekatan yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif. Dijelaskan oleh Margono dalam (Samsu, 2017, hal. 125) Penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan untuk mengembangkan pengetahuan dengan menggunakan data numerik sebagai sarana untuk memperoleh informasi mengenai hal-hal yang ingin diketahui.

Adapun metode pengumpulan data dilakukan melalui cara-cara berikut:

- a. Studi Pustaka, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca dan mengkaji literatur serta sumber bacaan yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti.
- b. Studi Lapangan, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan observasi langsung di lapangan melalui:
 - 1) Observasi, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung di lokasi penelitian, dengan mengikuti pedoman observasi yang telah ditetapkan oleh peneliti. Adapun hal-hal yang diobservasi antara lain : letak strategis, fenomena mengenai produktivitas kerja dan motivasi kerja, mengamati sarana dan prasarana di Matahari Department Store Tasikmalaya.
 - 2) Wawancara, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak yang terkait dan berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di Matahari Department Store Tasikmalaya.
 - 3) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden dan meminta mereka memilih jawaban dari beberapa alternatif yang telah disediakan.

E. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut (Abdullah et al., 2021, hal. 69) skala Likert adalah suatu skala yang digunakan untuk menilai sikap, pandangan, atau persepsi individu atau kelompok mengenai suatu fenomena tertentu dalam masyarakat.

Respon pada setiap instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki rentang dari sangat positif hingga sangat negatif, yang bisa berupa berbagai pilihan kata seperti:

Desain Pengukuran Kuesioner

Kategori Skor

5 : Sangat Setuju (SS)

4 : Setuju (S)

3 : Kurang Setuju (KS)

2: Tidak Setuju (TS)

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Variabel yang akan diukur dijelaskan melalui indikator-indikator variabel tersebut. Selanjutnya, setiap item dalam instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan menggunakan skala likert, yang memiliki rentang dari sangat positif hingga sangat negatif. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui angket, instrumen ini disebarkan kepada 23 karyawan tetap di Matahari Department Store Tasikmalaya. Untuk mengetahui kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

E. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Menurut (Widodo et al., 2023, hal. 53) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Jadi pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrument dalam menjalankan fungsi. Suatu alat pengukur dikatakan valid, apabila alat itu mengukur apa yang perlu diukur oleh alat tersebut misalnya mengukur berat suatu benda dengan menggunakan timbangan.

Validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat konsistensi dan kesesuaian antara objek yang diukur dengan data yang dikumpulkan. Uji validitas dilakukan untuk menentukan apakah setiap item dalam instrumen, seperti angket atau kuesioner, sesuai dengan skor total yang diperoleh. Oleh karena itu, jawaban dari responden sangat berperan penting dalam penelitian ini. Uji ini bertujuan untuk menilai sejauh mana tes pengukuran dapat mengukur objek yang seharusnya diukur. Instrumen dianggap valid jika mampu mengukur objek dengan baik.

Perhitungan validitas dari sebuah instrumen dapat menggunakan rumus korelasi product moment atau dikenal juga dengan korelasi pearson. Adapun rumusnya menurut (Widodo et al., 2023) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

R = Menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan

X = Skor untuk pertanyaan yang dipilih

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam Y
 $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
 $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
 N = Banyaknya responden

Nilai r tabel untuk n = 36 responden dengan taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$) sehingga dapat nilai r tabel 0,329. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan statistical program for social science (SPSS) versi 27 for windows dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- Jika r hitung < r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid.
- Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation.

Uji validitas pada penelitian ini berjumlah 30 item pernyataan dari 2 variabel (motivasi kerja 15 pernyataan dan produktivitas kerja 15 pernyataan).

Uji Realibilitas

Menurut Sekaran dalam (Pasaribu et al., 2022, hal. 77) Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Reliabilitas berbeda dengan validitas karena yang pertama memusatkan perhatian pada masalah kosistensi, sedang yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilaksanakan menggunakan metode konsistensi internal, yaitu dengan menguji instrumen satu kali dan kemudian menganalisis data yang diperoleh menggunakan teknik tertentu. Untuk menguji reliabilitas, digunakan rumus Cronbach's alpha menurut (Pasaribu et al., 2022 : 97), yaitu:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum S_i^2}{s_i^2} \right)$$

Keterangan:

α = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

K = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians skor item

S_r^2 = Varians skor-skor tes (seluruh item K)

Dari interpretasi tabel 3.4 instrumen reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* dari 0,600. Jika *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,600 maka instrumen tersebut tidak reliabel.

Adapun Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 27.

A. Hasil dan Diskusi

1). Hasil Penelitian dan Hasil Data

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan deskripsi mengenai keberadaan karyawan di Matahari Department Store Tasikmalaya yang diperlukan sebagai sumber informasi guna memahami identitas responden dalam penelitian ini. Responden berperan sebagai subjek penelitian yang memberikan gambaran tentang karakteristik mereka untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di Matahari Department Store Tasikmalaya.

Dalam penelitian ini penulis hanya menyajikan rekapitulasi karyawan tetap Matahari Department Store Tasikmalaya sebanyak 23 orang.

Tabel 2. 1 Responden Penelitian

No.	Jabatan	Jumlah	Keterangan
1	Ass. Store Manager	1	Kuesioner
2	Supervisor Area	4	Kuesioner
3	Supervisor HR	1	Kuesioner
4	Supervisor <i>Cashier</i>	1	Kuesioner
5	Ass. Supervisor <i>Cashier</i>	1	Kuesioner
6	Supervisor VM	1	Kuesioner
7	VM Artist	1	Kuesioner
8	Sales Associate	6	Kuesioner
9	EDP	1	Kuesioner
10	Teknisi	2	Kuesioner
11	Kasir	4	Kuesioner

Sumber : Hasil Penelitian tahun 2025

Dari tabel di atas dapat dilihat responden dalam penelitian ini sebanyak 23 orang karyawan tetap. Selanjutnya akan dikemukakan kelayakan responden kuesioner dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut :

a. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	11	47,83%
2	Perempuan	12	52,17%
Total		23	100%

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 47,83% atau 11 responden merupakan laki-laki, sementara 52,17% atau 12 merupakan laki-laki. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat proporsi yang hampir seimbang antara karyawan tetap laki-laki dan perempuan Matahari Department Store Tasikmalaya.

b. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	15 – 20 tahun	0	0%
2	21 – 25 tahun	0	0%
3	26 – 30 tahun	4	17,39%
4	> 31 tahun	19	82,61%
Total		23	100%

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 17,39% atau 4 responden berada pada rentang usia 26 – 30 tahun, sedangkan 82,61% atau sebanyak 19 responden berusia lebih dari 31 tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan tetap Matahari Department Store Tasikmalaya berusia di atas 31 tahun.

c. Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 2. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 1 tahun	0	0%
2	1 – 5 tahun	1	4,35%
3	6 – 10 tahun	6	26,09%
4	11 - 15 tahun	4	17,39%
5	> 16 tahun	12	52,17%
Total		23	100%

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 4,35% atau 1 responden memiliki masa kerja antara 1 – 5 tahun, dan 26,09% atau 6 responden bekerja selama 6 – 10 tahun. Sementara itu, 17,39% atau 4 responden memiliki masa kerja antara 11 – 15 tahun dan 52,17% atau 12 responden bekerja selama lebih dari 16 tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan tetap Matahari Department Store Tasikmalaya memiliki masa kerja yang panjang.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.1
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,953	7,290		2,051	0,053
	X	0,754	0,110	0,831	6,859	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2025)

Melihat dari tabel diatas yang isinya yaitu memaparkan hasil/output dari Coefficientsa uji regresi linear sederhana yang diuji dalam SPSS 27 yang menunjukkan koefisien B adalah suatu bentuk persamaan regresi linear sederhana dengan hasil sebagai berikut :

$$Y = 14,953 + 0,754X$$

Kesimpulan yang bisa diambil dari persamaan diatas yaitu koefisien konstanta bernilai positif artinya Motivasi Kerja cukup berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di Matahari Department Store Tasikmalaya.

Uji Koefisien Determinasi**Tabel 4. 2**
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	0,691	0,677	5,036

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2025)

Tabel 4. 5
Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Pada tabel 4.3 dapat kita lihat nilai dari R square (R²) adalah sebesar 0,691 dan diinterpretasikan sebagai hubungan kuat. Untuk dapat mengetahui nilai dari koefisien determinasinya maka kita harus menggunakan rumus. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,691 \times 100\%$$

$$Kd = 69,1 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas bahwa nilai koefisien determinasi atau besaran pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja) adalah sebesar 69,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 30,9 % yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji T)

Tabel 4. 6 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.953	7.290		2.051	.053
	Motivasi Kerja	.754	.110	.831	6.859	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2025)

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai t hitung adalah 6,895 dengan signifikansinya 0,000. Berdasarkan hipotesis awal yang menyatakan bahwa:

1. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *Signifikan-2tailed* < taraf signifikan(α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.
2. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *Signifikan-2tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.
3. Hipotesis statistik
 - a) H_0 : $r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
 - b) H_a : $r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Maka berdasarkan pada hasil olah data di atas yang memiliki nilai signifikansinya 0,000 yang mana lebih kecil dari α 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di Matahari Department Store Tasikmalaya.

b. Pembahasan

Motivasi Kerja

Menurut (Ansory & Indrasari, 2018, hal. 260) motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya.

Pada bagian ini, akan dianalisis kontribusi masing-masing dimensi motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Dimensi-dimensi motivasi kerja yang diukur dalam penelitian ini adalah *need for achievement* (kebutuhan akan pencapaian), *need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan sosial), *need for power* (kebutuhan akan kekuasaan).

Data yang digunakan dalam analisis ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh 23 karyawan tetap Matahari Department Store Tasikmalaya. Berikut adalah rekapitulasi data dan perhitungan kontribusi masing-masing dimensi:

- *Need for achievement* (kebutuhan akan pencapaian)

$$SE_{xi} = \left[\frac{b_{xi} \cdot \text{crossproduct} \cdot R^2}{\text{Regression}} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D1} = \left[\frac{-0,366 \cdot 506,699 \cdot 69,1\%}{1323,132} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D1} = \left[\frac{-128,146}{1323,132} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D1} = -0,10 \times 100\%$$

$$SE_{D1} = -10\%$$

Berdasarkan perhitungan sumbangan efektif tiap dimensi diatas, Sumbangan efektif dimensi *Need for achievement* (kebutuhan akan pencapaian) adalah sebesar -10%. Menjelaskan bahwa besarnya pengaruh dimensi *Need for achievement* (kebutuhan akan pencapaian) terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar -10%.

- *Need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan sosial)

$$SE_{xi} = \left[\frac{b_{xi} \cdot \text{crossproduct} \cdot R^2}{\text{Regression}} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D2} = \left[\frac{0,954 \cdot 529,913 \cdot 69,1\%}{1323,132} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D2} = \left[\frac{349,326}{1323,132} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D2} = 0,27 \times 100\%$$

$$SE_{D2} = 27\%$$

Berdasarkan perhitungan sumbangan efektif tiap dimensi diatas, Sumbangan efektif dimensi *Need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan sosial) adalah sebesar 27%. Menjelaskan bahwa besarnya pengaruh dimensi *Need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan sosial) terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 27%.

- *Need for power* (kebutuhan akan kekuasaan)

$$SE_{xi} = \left[\frac{b_{xi} \cdot \text{crossproduct} \cdot R^2}{\text{Regression}} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D2} = \left[\frac{1,833 \cdot 549,913 \cdot 69,1\%}{1323,132} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D2} = \left[\frac{696,521}{1323,132} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D2} = 0,52 \times 100\%$$

$$SE_{D2} = 52\%$$

Berdasarkan perhitungan sumbangan efektif tiap dimensi diatas, Sumbangan efektif dimensi *Need for power* (kebutuhan akan kekuasaan) adalah sebesar 52%. Menjelaskan bahwa besarnya pengaruh dimensi *Need for power* (kebutuhan akan kekuasaan) terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 52%.

Hasil di atas menunjukkan bahwa ketiga dimensi motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang besar terhadap produktivitas kerja. Dimensi *need for power* (kebutuhan akan kekuasaan) memberikan kontribusi paling besar diikuti oleh dimensi *need for affiliation* (pencapaian akan hubungan sosial) dan *need for achievement* (kebutuhan akan pencapaian).

a. Pengaruh *Need for Achievement* (Kebutuhan akan Pencapaian) terhadap Produktivitas Kerja di Matahari Department Store Tasikmalaya

Dimensi ini mencerminkan dorongan individu untuk mencapai prestasi tinggi dalam pekerjaannya. Karyawan yang merasa memiliki kebutuhan akan pencapaian yang tinggi cenderung menetapkan standar kerja yang lebih tinggi, berusaha mencapai target yang diberikan, serta menunjukkan inisiatif dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Berdasarkan hasil perhitungan dalam penelitian ini, skor dimensi *Need for Achievement* (Kebutuhan akan Pencapaian) berada pada interval 483 – 575 dengan total skor sebesar 486, yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dapat diketahui bahwa sumbangan efektif dimensi *need for achievement* (kebutuhan akan pencapaian) adalah sebesar -10%. Menjelaskan bahwa besarnya pengaruh dimensi dimensi *need for achievement* (kebutuhan akan pencapaian) terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar -10%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kebutuhan karyawan untuk mencapai prestasi, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki motivasi untuk meraih pencapaian tertentu akan lebih tekun dalam bekerja, berusaha mencapai target yang diberikan perusahaan, serta meningkatkan hasil kerja secara keseluruhan.

b. Pengaruh *Need for Affiliation* (Pencapaian akan Hubungan Sosial) terhadap Produktivitas Kerja di Matahari Department Store Tasikmalaya

Dimensi ini berkaitan dengan keinginan karyawan untuk menjalin hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Karyawan dengan tingkat kebutuhan akan hubungan sosial yang tinggi cenderung lebih kooperatif, bekerja dalam tim dengan baik dengan baik, serta memiliki kepedulian terhadap hubungan interpersonal dalam lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini, skor *Need for Affiliation* (Pencapaian akan Hubungan Sosial) berada pada interval 483 – 575 dengan total skor 520, yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Dapat diketahui bahwa sumbangan efektif dimensi *Need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan sosial) adalah sebesar 27%. Menjelaskan bahwa besarnya pengaruh dimensi dimensi *Need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan sosial) terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 27%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan sosial yang baik dalam lingkungan kerja sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Ketika karyawan merasa diterima, dihargai dan memiliki hubungan harmonis dengan rekan kerja maupun atas, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.

c. Pengaruh *Need for Power* (Kebutuhan akan Kekuasaan) terhadap Produktivitas Kerja di Matahari Department Store Tasikmalaya

Dimensi ini mengacu pada dorongan individu untuk memiliki kendali, pengaruh, atau otoritas dalam lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat kebutuhan akan kekuasaan yang tinggi cenderung berusaha untuk mendapatkan posisi kepemimpinan, memiliki pengaruh terhadap keputusan, serta berorientasi pada pencapaian yang memberikan mereka rasa control dan pengakuan dalam organisasi.

Dalam penelitian ini, skor *need for power* (kebutuhan akan kekuasaan) berada pada interval 483 – 575 dengan total skor 503, yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Dapat diketahui bahwa sumbangan efektif dimensi *Need for power* (kebutuhan akan kekuasaan) adalah sebesar 52%. Menjelaskan bahwa besarnya pengaruh dimensi *Need for power* (kebutuhan akan kekuasaan) terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 52%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kebutuhan akan kekuasaan cenderung menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi karena mereka terdorong untuk membuktikan kemampuan mereka mengatur pekerjaan dengan lebih baik, serta mengambil peran kepemimpinan dalam tim.

Produktivitas Kerja

Menurut Yuniarsih dalam (Firmansyah, 2023, hal. 18), produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya, oleh karena itu tingkat produktivitas setiap pegawai bisa berbeda, bisa tinggi atau bisa juga rendah, bergantung pada tingkat kegigihan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja dapat diamati dari kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu menyelesaikan suatu pekerjaan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di Matahari Department Store Tasikmalaya, peneliti melakukan uji hipotesis menggunakan SPSS versi 27 dengan hasil sebagai berikut:

1. Hasil Statistik dan Analisis Data

Hasil analisis regresi linier sederhana memberikan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 14,953 + 0,754X$$

- Konstanta = 14,953 → Jika variabel bernilai nol, maka produktivitas kerja diprediksi sebesar 14,953.
- Koefisien motivasi kerja (X) → Setiap peningkatan satu unit pada motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,754 unit.
- Koefisien variabel X memiliki nilai Sig. = 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- Nilai Beta = 0,831 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh kuat terhadap produktivitas kerja. Semakin besar nilai motivasi kerja, semakin tinggi produktivitas kerja.
- Nilai t-hitung untuk motivasi kerja dengan Sig. = 0,000 menunjukkan bahwa motivasi kerja signifikan secara statistik dalam mempengaruhi produktivitas kerja.

2. Keterkaitan dengan Teori Produktivitas Kerja

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori menurut Kamuli dalam (Mahawati et al., 2021 : 162) untuk produktivitas kerja, yang terdiri dari kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu mengerjakan suatu pekerjaan. Berikut adalah analisis berdasarkan temuan penelitian:

- Kuantitas, karyawan secara konsisten menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang telah ditentukan. Mereka tidak hanya memenuhi ekspektasi yang ada, tetapi juga sering kali berhasil melampaui target yang diberikan, yang menunjukkan komitmen dan dedikasi mereka. Karyawan juga mampu mengelola waktu mereka dengan baik, sehingga dapat menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan tepat waktu. Kemampuan untuk menyelesaikan lebih banyak pekerjaan tanpa mengurangi kualitas menunjukkan adanya motivasi internal yang kuat, di mana karyawan merasa puas dan terdorong untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien.
- Kualitas, karyawan selalu memastikan bahwa hasil pekerjaan mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Mereka berusaha menghasilkan pekerjaan yang memenuhi atau bahkan melebihi spesifikasi yang diminta, menjaga konsistensi mutu dalam setiap tugas yang diberikan. Hal ini mencerminkan perhatian yang tinggi terhadap detail dan prosedur yang benar dalam menyelesaikan tugas. Keberhasilan ini tidak lepas dari motivasi kerja yang mendorong mereka untuk selalu memberikan yang terbaik, memastikan hasil pekerjaan yang memuaskan baik bagi perusahaan maupun untuk diri mereka sendiri.
- Ketepatan Waktu Menyelesaikan Suatu Pekerjaan, karyawan Matahari Department Store juga menunjukkan keterampilan yang baik dalam hal ketepatan waktu. Mereka selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan, bahkan dalam situasi dengan tekanan tinggi. Kemampuan untuk mengelola waktu dengan baik dan memprioritaskan tugas-tugas berdasarkan tenggat waktu menunjukkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Motivasi kerja yang tinggi memainkan peran

besar dalam pencapaian ini, di mana karyawan merasa terdorong untuk bekerja dengan cepat dan efektif untuk memenuhi harapan perusahaan dan pelanggan.

Secara keseluruhan, keberhasilan karyawan dalam menerapkan ketiga dimensi ini mencerminkan adanya motivasi kerja yang kuat, yang menjadi faktor utama dalam pencapaian produktivitas yang baik di Matahari Department Store Tasikmalaya.

3. Pengujian Hipotesis

Ho: $\rho = 0$, artinya tidak ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Matahari Departement Store Tasikmalaya ditentukan oleh pencapaian, hubungan sosial, dan kekuasaan.

Ha: $\rho \neq 0$, artinya terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Matahari Departement Store Tasikmalaya ditentukan oleh pencapaian, hubungan sosial, dan kekuasaan.

Berdasarkan hasil uji statistik:

- Nilai t-hitung sebesar 6.859, lebih besar dari nilai t-tabel 2,807 pada tingkat signifikansi 0,05.
- Nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05.

Karena nilai t-hitung > t-tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis (H_a) diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan diantaranya : (Yani & Irmalis, 2022), (Simbolon & Hutapea, 2022), dan (Wardati et al., 2019).

4. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja, baik motivasi kebutuhan akan pencapaian, hubungan sosial atau kekuasaan, memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja di Matahari Department Store Tasikmalaya. Motivasi pada kebutuhan akan hubungan sosial memberikan pengaruh yang lebih besar dibanding kebutuhan akan pencapaian dan kekuasaan. Berdasarkan uji koefisien determinasi didapatkan hasil nilai R Square sebesar 0,691, artinya dapat diketahui bahwa variabel Produktivitas Kerja (Y) mempunyai hubungan signifikan (kuat) dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja (X) sebesar 69,1%, sedangkan sisanya 30,9% % dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti pada penelitian ini.

Referensi

1. Agustini, F. (2019). *STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. UISU Press.
2. Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
3. Firmansyah. (2023). *GAYA KEPEMIMPINAN, KESEHATAN KESELAMATAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA* (H. Putranti & A. Putri (eds.)). Badan Penerbit STIEPARI Press.
4. Fitrianiingsih, Aprianti, K., & Aryani, F. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Pada Generasi Milenial Di Kota Bima. *Department of Digital Business Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(3).
5. Ganyang, M. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep dan Realita*. Penerbit IN MEDIA.
6. Hanifa, R., Armareta, R. T., Utami, D. R., & Nanda, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Bidang Olah Raga Kabupaten Banyuasin. *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1).
7. Haris, I., Refani, I. D., & Setiawan, R. I. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Organisasi Bisnis. *Journal Of Islamic Business Management Studies*, 4(1).
8. Hasan, M. (2023). *Disiplin dan Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
9. Humaidi. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja* (M. Ilmi (ed.)). CV El Piblisher.
10. Mahawati, E., Yuniwati, I., Rolyana, F., Rahayu, P., Tiara Fani, Anggri Puspita Sari, R. A. S., Qurnia Fitriyatunur, Ayudia Popy Sesilia, I. M., & Idah Kusuma Dewi, S. B. (2021). *No Title* (R. Watrian (ed.)). Yayasan Kita Menulis.
11. Mubarak, M., Remmang, H., & Ruslan, M. (2022). *Gaya Kepemimpinan, Tekanan & Motivasi Kerja*. CV Berkah Utami.
12. Noranisa, N., & Rijali, N. F. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kanita Mitra Jayautama Job Site Pt. Adaro Indonesia Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 8(1).
13. Pasaribu, B., Herawati, A., Utomo, K., & Aji, R. (2022). *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis* (A. Muhaemin (ed.)). Media Edu Pustaka.
14. Purba, S. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep dan Teori*. PT Global Eksekutif Teknologi.
15. Rachmawati, E., Sumartono, E., Rini, A. S., Purwokerto, U. M., & Mahardhika, S. (2024). The Interplay Between Employee Motivation, Work-Life Balance, and Job Satisfaction in Enhancing Workplace Productivity. *Global International Journal Of Innovative Research*.
16. Simbolon, A., & Hutapea, J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Trans Berjaya Khatulistiwa. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 6476–6483.
17. Wardati, J., Saragih, J., Seregar, P., & Marpaung, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tebing tinggi dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(1), 234–247.
18. Yani, M., & Irmalis, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bappeda Aceh Barat Daya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Terpadu (Jimetera)*, 2(2), 100–104.