



Peran Motivasi Kerja dan Modal Manusia pada Pencapaian Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan PT. *Sprit Be Blessing Community* Berkah Bersama)

Rizqi Dwi Wahyudi, STIE PGRI Dewantara Jombang

✉ rizqidwiwahyudi77@gmail.com

Abstrak: Kondisi bisnis yang mulai pulih dari dampak pandemic Covid-19 memaksa para pelaku bisnis untuk bekerja maksimal dengan memanfaatkan sumber daya yang ada, guna mencapai target perusahaan. Hal ini berlaku juga untuk pelaku bisnis di bidang retail, yang berupaya mengoptimalkan produktivitas kerja usahanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja dan Modal Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. *Sprit Be Blessing Community* Berkah Bersama (PT SBC Berkah Bersama) yang bergerak dibidang retail elektronik . Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh melalui kuisisioner pada 35 orang karywan sebagai responden penelitian. Alat Uji menggunakan Regresi Linear Berganda dengan alat bantu SPSS Ver 27.0, Uji -T dan Uji-R. Variabel pada penelitian ini adalah : Motivasi kerja dan modal manusia sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan modal manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. SBC Berkah Bersama. Modal Manusia berpengaruh lebih dominan terhadap pencapaian produktivitas karyawan pada PT. SBC Berkah Bersama.

Kata kunci: Motivasi, Modal Manusia, Produktivitas, PT. SBC Berkah Bersama



PENDAHULUAN

Perusahaan harus terus melakukan perbaikan agar dapat bertahan dan berkembang dalam dunia perdagangan yang kompetitif saat ini. Oleh karena itu, persaingan yang semakin ketat dan meningkatnya permintaan pembeli mengharuskan perusahaan untuk segera menyesuaikan diri dengan situasi perdagangan saat ini dan menjamin mereka memiliki tenaga kerja yang tidak kompeten namun juga bermanfaat. Keadaan ini menunjukkan pentingnya memiliki tenaga kerja yang cukup bertalenta dan mampu bekerja secara produktif dan bermanfaat. Kunci untuk mencapai tujuan ini adalah memiliki tenaga kerja yang sangat bermanfaat. Jika suatu perusahaan ingin terus berkembang, maka harus mencari cara untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Oleh karena itu, produktivitas sangat penting untuk keberhasilan dan pemeliharaan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016), Produktivitas Kerja adalah kemampuan menguntungkan dari hubungan antara hasil (produk atau layanan) dan input (tenaga kerja, bahan mentah, dan uang tunai). Menurut Hasibuan (2014), perbandingan antara hasil (yang terjadi) dan masukan (input). Apabila terjadi peningkatan produktivitas, hal ini sering kali dilakukan dengan meningkatkan produktivitas (waktu-bahan-tenaga kerja) dan kerangka kerja, serta meningkatkan kemampuan tenaga kerja. Berdasarkan definisi di atas, analisis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan individu, sistem, atau industri untuk memanfaatkan aset secara efektif dan efektif untuk mengirimkan barang dan layanan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut para ahli. Menurut Ardana (2014), faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu sebagai berikut :

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

Dari anggapan di atas terlihat bahwa salah satu komponen yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah perhitungan motivasi. Motivasi dicirikan sebagai seperangkat keadaan pikiran dan nilai-nilai yang memberdayakan orang untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu yang selaras dengan tujuan tersebut (Rivai, 2018). Motivasi juga dapat dicirikan sebagai suatu kondisi pikiran manusia dan penelitian otak yang mendorong, memberdayakan latihan, dan memberdayakan perilaku untuk memenuhi kebutuhan pemenuhan atau mengurangi karakteristik yang tidak seimbang. (Siswanto, 2020). Dari definisi di atas, para analisis menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang muncul secara sengaja atau tidak sadar dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dengan tujuan tertentu.

Ardana (2014), menyatakan bahwa ada sebagian faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai, sebagian besar yaitu motivasi. Hasibuan (2014), juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja dalam aturan merupakan sesuatu yang memberdayakan, menyalurkan dan melandasi perilaku manusia agar bersedia bekerja keras dan bersemangat untuk mewujudkan cita-cita dan mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Siagian (2012), juga berpendapat bahwa motivasi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja anggota dan seluruh komponen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mansur (2023), Denira Salsabila

(2022), dan Ni Putu Pradita (2019), yang menyatakan bahwa motivasi mengandung dampak positif dan relevan terhadap produktivitas pegawai.

Anggapan para ahli di atas telah dibuktikan oleh beberapa pemikiran masa lalu yang menyatakan bahwa motivasi berkontribusi dalam mencapai produktivitas pekerja. Sumber daya manusia juga menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap tercapainya produktivitas kerja pekerja. Menurut Gaol (2014), Modal manusia adalah informasi, kemampuan, kapasitas dan kemampuan yang menjadikan orang atau wakil sebagai modal atau sumber daya suatu perusahaan. Dengan mengandalkan keterampilan, kapasitas dan kemampuannya, seorang dapat memanfaatkan aset-aset lain, sehingga perusahaan akan memperoleh keuntungan yang lebih besar yang seolah-olah menganggap pegawai sebagai aset atau aset manusia. Menurut Bontis et al. (2021) Modal manusia dapat berupa perpaduan antara informasi, kemampuan, kemajuan dan kesanggupan seseorang dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat memberikan penghargaan untuk mencapai tujuan. Dari definisi di atas, analisis menyimpulkan bahwa sumber daya manusia dapat menjadi aset manusia yang menguntungkan bagi perusahaan dan menggabungkan berbagai sudut pandang seperti informasi, kemampuan, kemampuan dan kapasitas yang menjadikan manusia sebagai sumber daya bagi perusahaan.

Anggapan para ahli di atas telah dibuktikan oleh beberapa pemikiran masa lalu yang menyatakan bahwa sumber daya manusia berkontribusi dalam mencapai produktivitas pekerja. Ardana (2014), menyatakan bahwa ada beberapa komponen yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain: (1) pendidikan, (2) keterampilan. Hal ini sering kali disebabkan oleh beberapa komponen yang membentuk sumber daya manusia. Setuju dengan Bontis et al. (2021), modal manusia merupakan penghargaan yang dapat tercipta dari perpaduan antara informasi, bakat, perkembangan dan kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajibannya sehingga dapat mencapai tujuannya. Andrew Mayo's (2016) menyatakan modal manusia adalah salah satu dari banyak variabel yang mempengaruhi produktivitas. Gaol (2014), juga berpendapat bahwa human capital pointer merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi produktivitas, sehingga dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitti Humaerah (2023) dan Riske Yuliana (2022), yang menyatakan bahwa human capital mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

PT. SBC Berkah Bersama adalah toko retail yang bergerak dalam bidang jual beli perangkat keras elektronik, seperti: Handphone, Kulkas, TV, Pulsa, Perlengkapan Elektronik lainnya. Pada awalnya, toko ini hanyalah sebuah toko kecil yang lebih sering disebut sebagai konter ponsel. Toko ini merupakan pionir jual beli pada divisi komunikasi penyiaran di wilayah Kecamatan Ngoro Kabupaten Jombang.

Berdasarkan persepsi awal peneliti pada item pernyataan mengenai protes, ditemukan data bahwa masih terdapat fenomena pegawai tidak dapat menjalankan kewajibannya sesuai dengan tolak ukur operasional perusahaan. Misalnya, masih terdapat keluhan dari konsumen yang menyatakan bahwa waktu pelayanan yang terlalu lama. Biasanya diduga karena kurangnya motivasi karyawan dan hilangnya kapasitas individu atau kemampuan seseorang. Berangkat dari landasan dan fenomena yang telah ditampilkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah motivasi kerja dan human capital berdampak terhadap produktivitas kerja pekerja PT. SBC Mendukung Bersama? Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan penting bagi kemajuan produktivitas kerja para pekerja PT. SBC Berkah Bersama.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang diteliti adalah seluruh pekerja yang bersangkutan yang bekerja di PT. SBC Berkah Bersama memiliki 35 pekerja. Arikunto (2011), menyatakan sampel dapat dianggap sebagian populasi yang diteliti. diuji dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja di PT. SBC Berkah Bersama. Peserta tes dalam pertanyaan ini adalah seluruh perwakilan PT. SBC Berkah Bersama dengan 35 pegawai.

Faktor-faktor yang diteliti terdiri dari faktor variabel bebas yaitu motivasi kerja (x1) dan modal manusia (x2) serta variabel terikat yaitu produktivitas kerja (y). Informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi penting yang diperoleh melalui survei. Alat analisa menggunakan metode analisis regresi linear berganda, uji – t dan uji r, dengan bantuan software SPSS Versi 27.

HASIL PENELITIAN

Dari hasil pengolahan data primer, tampak hasilnya sebagai berikut:

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.077	2.962		-.026	.979
	Motivasi	.641	.141	.486	4.557	.000
	Modal_ Manusia	.710	.149	.508	4.768	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas						

Data output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas terdapat nilai koefisien regresi linier berganda. Dengan melihat kemunculan pada tabel koefisien pada kolom *unstandardized* pada kolom B, pada sub kolom ini terdapat nilai yang *constant* (konstanta), dengan nilai *constant* sebesar -0,077, sedangkan nilai koefisien regresi linier berganda untuk motivasi (x1) = 0,641, dan modal manusia (x2) = 0,710. Berdasarkan hasil ini, dapat dirumuskan model regresi yaitu:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + \epsilon$$

$$Y = -0,077 + 0,641 X_1 + 0,710 X_2$$

Dari hasil uji regresi linier berganda variabel Modal Manusia (x2) mempunyai pengaruh paling besar terhadap produktivitas kerja, dimana nilai koefisiennya sebesar 0,710 dibandingkan dengan variabel motivasi yang nilai koefisiennya sama dengan 0,641.

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan uji t. Dari hasil penyusunan informasi seperti terlihat pada Tabel 1 di atas, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi dan modal manusia terhadap produktivitas kerja.

Hasil uji observasi pengaruh motivasi dan modal manusia terhadap produktivitas kerja diperoleh t hitung x1= 4,557 dan x2= 4,768, p valu (Sig) sebesar 0,000 yang berada di bawah alpha 5%. Artinya terdapat pengaruh positif antara motivasi dan modal manusia terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan dapat mengakui hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh positif antara motivasi dan modal manusia terhadap produktivitas kerja”. Nilai beta pada variabel motivasi *Unstandardized Coefisien* muncul sebesar 0,641, sedangkan pada

variabel modal manusia muncul sebesar 0,710 yang berarti koefisien motivasi sebesar 64,1% dan modal manusia sebesar 71% terhadap produktivitas kerja.

Untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi (uji -r) seperti terlihat pada tabel 3.

Uji Hipotesis Menggunakan Uji t atau Uji Parsial

Pengujian teori dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pengolahan data menggunakan SPSS. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari 35 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi dan modal manusia terhadap produktivitas kerja. Hasil pengujian dengan menggunakan bantuan program SPSS diambil setelah diketahui.

Tabel 2. Pengujian Uji -t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.077	2.962		-.026	.979
	Motivasi	.641	.141	.486	4.557	.000
	Modal_Manusia	.710	.149	.508	4.768	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Data output SPSS yang diolah, 2024

Dari tabel 2 diatas terlihat bahwa hasil pemeriksaan analisis regresi memperoleh koefisien untuk variabel motivasi sebesar 0,641 dan modal manusia sebesar 0,710 dengan konstanta sebesar -0,077 sehingga persamaan regresi yang didapat adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,077 + 0,641 X^1 + 0,710 X^2$$

Hasil uji observasi pengaruh motivasi dan modal manusia terhadap produktivitas kerja diperoleh t hitung sebesar x¹ 4,557 dan x² 4,768, p valuasi (Sig) sebesar 0,000 yang berada di bawah alpha 5%. Artinya terdapat pengaruh positif antara motivasi dan modal manusia terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan dapat mengakui hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh positif antara motivasi dan modal manusia terhadap produktivitas kerja”. Nilai beta pada variabel motivasi *Unstandardized Coefisien* muncul sebesar 0,641, sedangkan pada variabel modal manusia muncul sebesar 0,710 yang berarti koefisien motivasi sebesar 64,1% dan modal manusia sebesar 71% terhadap produktivitas kerja.

Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 3. Pengujian Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.680	1.919
a. Predictors: (Constant), Modal_Manusia, Motivasi				
b. Dependent Variable: Produktivitas				

Data output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa koefisien hubungan (R) sebesar 0,836 termasuk dalam kategori hubungan solid, terlihat bahwa hubungan antar faktor yang diperhatikan dalam hal ini dipertimbangkan. Untuk sementara nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,680 atau sebesar

68% yang berarti motivasi kerja dan modal manusia mampu menjelaskan produktivitas pada PT. SBC Berkah Bersama.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan memilih tiga factor variabel bebas yaitu motivasi kerja (x1) dan modal manusia (x2) terhadap produktivitas kerja (y) PT. SBC Berkah Bersama, dengan hasil sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan

Melalui analisis regresi terlihat bahwa motivasi mempunyai dampak positif terhadap produktivitas pekerja dengan koefisien sebesar 0,486. Jadi, motivasi berdampak pada produktivitas pekerja.

Tingginya tingkat motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan presentase pada penjelasan “Adanya keterlibatan menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab” muncul nilai sebesar 41,7% yang kemudian masuk dalam kategori tinggi atau sangat setuju. Berdasarkan angka angka pada pernyataan hal yang tergolong tinggi atau sangat setuju menunjukkan bahwa pekerja PT. SBC Berkah Bersama mencakup penilaian besar atas motivasi kerja yang diberikan.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,557 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujian teori 1 yang diajukan dalam penelitian ini diakui, yang berarti bahwa semakin baik bagian motivasi, semakin meningkat produktivitas yang representatif. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Denira Salsabila (2022), Mansur (2023), dan Ni Putu Pradita (2019), yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Modal Manusia terhadap Produktivitas Karyawan

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa modal manusia mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas representatif dengan koefisien sebesar 0,508. Besarnya koefisien modal manusia lebih tinggi dibandingkan koefisien motivasi kerja.

Tingginya modal manusia dapat dilihat dari presentase pada item pernyataan “Saya mampu bekerja total dengan baik dan tepat sesuai dengan standar” muncul nilai 47,2 yang masuk dalam kategori tinggi atau sangat setuju. Berdasarkan penjelasan hal-hal yang termasuk dalam kategori tinggi atau setuju menunjukkan bahwa pekerja PT. SBC Berkah Bersama memberikan penilaian yang baik terhadap modal manusia yang ada saat ini.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,768 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa munculnya hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini diakui, yang berarti bahwa semakin baik modal manusia maka produktivitas pekerja akan semakin meningkat. Hal ini dilatarbelakangi oleh penelitian yang dilakukan oleh Sitti Humaerah (2023) dan Riske Yuliana (2022) yang menyatakan bahwa modal manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan modal manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari hasil tersebut disarankan agar pihak Manajemen PT. SBC Berkah Bersama mencari cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Terlepas dari itu, PT. SBC Berkah Bersama hendaknya memperhatikan komponen modal manusia antara lain dengan memberikan persiapan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew Mayo's. (2016). *Human Resources or Human Capital? Managing People as Assets*. Routledge.
- Bontis et al. (2021). INTELLECTUAL CAPITAL TERHADAP FINANCIAL PERFORMANCE DAN SUSTAINABLE GROWTH. 2548 – 5024, 20. <https://doi.org/10.24034>
- Chr.Jimmy L.Gaol. (2014). *A to Z Human Capital : manajemen sumber daya manusia* (cet. 1). Grasindo.
- Denira Salsabila. (2022). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA CV CITRA SINARAJA*. volume 6, 64. <https://doi.org/https://doi.org/10.52160/ejmm.v6i9>
- Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Dwi Joko Siswanto. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan pe). Deepublish.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke). tanpa perantara.
- I Komang Ardana. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Pert). Graha Ilmu.
- Mansur. (2023). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA TOKO BOMBAY TEKSTIL SOPPENG*. Volume 6 N, 9. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.180>
- Ni Putu Pradita Laksmiar. (2019). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TEH BUNGA TERATAI DI DESA PATEMON KECAMATAN SERRIT*. Volume 11, 9. <https://doi.org/10.23887>
- Riske Yuliana Hutamia, N. Z. R. (2022). *Peran Investasi Modal Manusia dan Modal Fisik dalam Meningkatkan Pertumbuhan Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia*. Volume 11, 10. <https://doi.org/118130-66572-1-SM>
- Sitti Humaerah. (2023). *Pengaruh human capital dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan*. Volume 25, 8. <https://doi.org/13673-31164-1-PB>
- Sondang P. Siagian. (2012). *Teori motivasi dan aplikasinya* (ed. 1, cet.). Rineka Cipta.
- Suharsimi Arikunto. (2011). *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik* (Ed. Rev. V). Rineka Cipta.
- Veithzal Rivai Zainal, dkk. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (3rd ed.). Rajawali Pers.