

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA PT. BANK SULUTGO KANTOR PUSAT MANADO

Jeane Maramis*¹, Tiara Felia Ondang*², Adelaida Joroh*³

Politeknik Negeri Manado; Jl. Raya Politeknik, Manado, (0431) 815212

¹Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

²Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

³Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Email: *1jeanemaramis1958@gmail.com, *2tiaraondang25@gmail.com, *3jorohadelaida84@gmail.com

ABSTRACT

In the industrial era 4.0, the Indonesian government is trying to make the development of the Indonesian nation better following the times. The purpose of this study is to determine the Effect of Work Motivation and Work Ethic on Employee Productivity at PT. Bank SulutGo Manado Head Office. This type of research is quantitative research and research methods use Descriptive research methods. Research that took samples from a single population using questionnaires as a data collection tool. The population taken by employees of PT. Bank SulutGo Manado Head Office. The employees in question totaled 78 employees but the sample involved amounted to 65 respondents using the Simple Random Sampling method. The analysis used is Descriptive Statistical Analysis, Total Score, Multiple Linear Regression Analysis and Correlation. The results of the research analysis the value of the correlation coefficient simultaneously $r = 0.428$ shows that work motivation and work ethic have a strong and significant relationship with increasing employee productivity at PT. Bank SulutGo Manado Head Office. The value of the coefficient of determination shows that the increase in employee productivity, 42.8% is influenced by work motivation and work ethic together, while the remaining 57.2% is influenced by other factors. The results of the analysis show that work motivation and work ethic have a significant influence on increasing employee productivity at PT. Bank SulutGo Manado Head Office. For this reason, work motivation and work ethic need to be considered and maximized by leaders and companies by paying more attention to internal and organizational factors regarding work motivation and work ethic so as to increase employee productivity.

Keywords: *Work Motivation, Work Ethic, Employee Productivity*

1. PENDAHULUAN

Pada era 4.0 pemerintah Indonesia berusaha agar pembangunan bangsa Indonesia menjadi lebih baik mengikuti perkembangan jaman. Keberhasilan pembangunan bangsa Indonesia tidak lepas dari peran dan fungsi organisasi pemerintah yang mengemban tugas-tugas pemerintah karena keberhasilan organisasi pemerintah dalam mencapai

tujuan sangat mendukung tercapainya tujuan pembangunan nasional. Indonesia merupakan salah satu Negara berkembang yang saat ini sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan di segala bidang untuk menuju Indonesia maju.

Pemerintah Indonesia mengusahakan adanya peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan yang penting dalam perusahaan lain untuk menciptakan pekerjaan yang berkualitas. Menurut Bangun (2012:31), manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang melaksanakan kegiatan pengadaan, pelatihan, dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, serta pemeliharaan sumber daya manusia. SDM bukan hanya sekedar menjadi sumber daya, namun telah menjadi modal utama dalam mencapai keberhasilan, dimana dengan SDM yang berkualitas maka dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.

Salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Siagian (2002:89) sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Karena tanpa adanya motivasi kerja, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Pemimpin dalam sebuah perusahaan harus melakukan etos kerja yang ada diperusahaan dengan baik agar budaya perusahaan, visi dan misi dapat tercapai dan perusahaan dapat mendapatkan hasil yang baik. Etos kerja adalah seberapa tingginya semangat yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja. Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar (Sinamo, Darodjat ; 2015:77). Peraturan sangat diperlukan dalam perusahaan agar pegawai mendapatkan motivasi dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan dimana

dengan tata tertib dapat dilaksanakan dengan baik, maka produktivitas pegawai akan meningkat.

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Menurut Martono (2019) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan rasio antara besaran volume output terhadap besaran input yang digunakan. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Oleh karena itu suatu perusahaan harus meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja agar dapat meningkatkan produktivitas pegawai agar visi dan misi perusahaan akan tercapai.

PT. Bank Sulut (Bank) dahulu bernama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara didirikan dengan nama Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Tengah. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado beralamat di Jl. Sam Ratulangi No. 9, Wenang Utara, Kecamatan Wenang, Kota Manado, Sulawesi Utara. Hari kerja dari perusahaan ini dimulai pada hari senin-jumat dengan waktu kerja dari pukul 08.00-16.00 wita.

Dalam perusahaan motivasi kerja harus ditingkatkan dalam upaya untuk menggerakkan diri pegawai yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pertama gaji yang sesuai, kedua budaya perusahaan, ketiga tujuan bekerja, dan yang terakhir tujuan pribadi. Tanpa motivasi kerja pegawai akan sulit mencapai tujuan maupun target yang telah ditetapkan perusahaan.

Etos kerja yang dilakukan oleh pegawai masih sangat kurang hal ini dilihat dari masih kurangnya keyakinan pegawai dalam melakukan pekerjaan, kurangnya dorongan pegawai dalam bekerja dari pemimpin, masih kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan, dan dalam hal produktivitas yang ada dalam perusahaan masih terdapat permasalahan seperti kurangnya evaluasi pekerjaan perusahaan, masih ada pegawai yang bekerja tidak memperhitungkan waktu yang ada, selalu menunda-nunda pekerjaan, dan juga pegawai belum mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target.

Dengan adanya motivasi kerja dan etos kerja oleh pimpinan kepada pegawai, diharapkan para pegawai lebih tanggung jawab dan aturan yang berlaku dalam

perusahaan agar supaya produktivitas pegawai meningkat dan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai.

1.1 Rumusan Masalah

Dari uraian di atas peneliti merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja dan Etos Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Produktivitas Pegawai di PT. Bank Sulut Go?
2. Seberapa Besar Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Bank Sulut Go ?
3. Seberapa Besar Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Bank Sulut Go ?

1.2 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui Apakah Motivasi Kerja dan Etos Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT. Bank Sulut GO .
2. Menganalisis Seberapa Besar Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Bank Sulut GO.
3. Menganalisis Seberapa Besar Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Bank Sulut GO

1.3 Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai pengaruh motivasi kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di perusahaan.

2. Praktis

Memberikan kontribusi positif bagi pengembangan karir pegawai di PT. Bank Sulut Go, sekaligus membantu perusahaan dalam mencapai tujuan bisnis dan strategi perusahaan secara lebih efektif.

2. LANDASAN TEORI

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Siagian (2002:89) sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

b. Pengertian Etos Kerja

Menurut Sinamo (2015:77), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang internal.

c. Pengertian Produktivitas Pegawai

Menurut Ravianto dalam Sutrisno (2017), bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai panangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

3. METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel yang mempengaruhi (variabel independen) dan variabel yang dipengaruhi (variabel dependent). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan etos kerja sebagai variabel bebas (independent) terhadap produktivitas pegawai sebagai variabel terikat (dependent). Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Metode deskriptif (*Descriptif Metode*)

Metode ini dimana peneliti menggambarkan fenomena atau gejala sosial yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian. Dalam hal ini dengan mengamati dan mendeskripsikan serta melakukan analisis pengukuran terhadap tiga variabel utama yaitu, motivasi kerja dan etos kerja serta produktivitas pegawai.

2) Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode ini mengadakan penelitian langsung ke perusahaan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan mengenai motivasi kerja dan etos kerja serta produktivitas pegawai.

Pada penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu :

1) **Menurut Sugiyono (2016: 225)**, data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.. lebih lanjut dikatakan oleh Siregar (2011:128), data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari pegawai pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado. Dalam hal ini yaitu data hasil kuesioner terhadap pegawai yang diolah langsung oleh Penulis dan menggunakan google form lewat *online*.

2) **Data sekunder menurut Sugiyono (2016:225)**, data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen, lebih lanjut dikatakan oleh Siregar (2011:128), data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, seperti profil perusahaan, struktur organisasi yang diperoleh dari perusahaan, data jumlah pegawai pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada PT. Bank Sulut Go

Pengujian yang dilakukan sudah membuktikan bahwa nilai Fhitung didapat sebesar 23.204, sedangkan nilai Ftabel didapat sebesar 2,75 dengan demikian Fhitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. H_a ini berarti memang betul ada pengaruh secara simultan dan signifikan antara motivasi kerja, etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di PT Bank Sulut Go Manado.

Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin baik motivasi kerja dan etos kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai, begitu sebaliknya semakin buruk produktivitas kerja maka semakin rendah produktivitas kerja pegawai.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja maka ada beberapa hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan terkait dengan motivasi kerja dan etos kerja pegawai pada PT.

Bank Sulut Go Manado. Ide penulis ini untuk memaksimalkan proses pemberian motivasi oleh pimpinan serta upaya untuk lebih memperbaiki etos kerja yang ada pada pegawai perusahaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Bank Sulut Go

Pengujian yang dilakukan membuktikan bahwa nilai t hitung didapat sebesar 4,140, sedangkan nilai t tabel didapat sebesar 1,998 dengan demikian dapat dikatakan t hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Dengan adanya hal ini berarti bahwa memang betul ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Bank Sulut Go Manado.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat memberikan makna bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai begitu sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Yoga Prastyo (2020), Lumbantoruan Lastiar (2019), dan Widiantri dan Santoso (2019) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Agar dapat meningkatkan produktivitas tentunya PT. Bank Sulut Go Manado perlu memberikan motivasi kepada Pegawai dalam menjalankan tugas, agar bisa terciptanya loyalitas dan tanggung jawab pada diri pegawai, pemberian semangat dan motivasi dari pimpinan kepada Pegawai yang ada, agar pegawai tersebut bisa menanamkan sikap yang baik di dalam perusahaan agar bisa tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Berdasarkan tabel deskripsi motivasi, indikator X1.4 (kebutuhan sosial) memiliki nilai tertinggi artinya indikator X1.4 memberikan pengaruh paling besar untuk variabel motivasi kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa perlu adanya komunikasi atau interaksi antar pimpinan perusahaan dengan pegawainya, dengan demikian motivasi kerja akan semakin efektif dan akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank Sulut Go Manado.

c. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Bank Sulut Go

Pengujian yang dilakukan membuktikan bahwa nilai thitung didapat sebesar 2,699, sedangkan nilai t tabel didapat sebesar 1,988 dengan demikian thitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Dengan adanya hal ini berarti bahwa memang betul ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara etos kerja terhadap produktivitas kerja di PT Bank Sulut Go Manado.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat memberikan makna bahwa semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai, begitu sebaliknya semakin rendah etos kerja maka semakin rendah produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tettie Setiyarti et al (2020) yang mendapat hasil bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Dengan semangat atau etos kerja yang tinggi maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Untuk membakar semangat dan meningkatkan etos kerja, maka diperlukan langkah-langkah pasti dari perusahaan seperti membuat tantangan dengan peluang yang terbuka untuk semua pegawai agar tercapainya produktivitas pembahasan kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Hal ini didasari dari hasil analisis pada tabel deskripsi etos kerja, dimana indikator X2.2 (keberanian menciptakan tantangan baru) terbukti memberikan pengaruh yang besar terhadap variabel etos kerja. Untuk itu, perusahaan perlu mempersiapkan tantangan-tantangan agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Pentingnya produktivitas kerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak pegawai yang mempunyai produktivitas tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam bentuk persaingan global.

Produktivitas pada PT. Bank Sulut Go manado sudah baik tapi masih perlu ditingkatkan lagi. Hasil penelitian menyebutkan bahwa motivasi kerja dan etos kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. Bank Sulut Go Manado. Mencermati dari hasil penelitian ini dimana produktivitas kerja dari pegawai yang ditentukan oleh adanya motivasi kerja dan etos kerja, maka manajemen harus memonitor produktivitas pegawai, karena hal itu mempengaruhi semangat kerja, hasil pekerjaan pegawai, rendahnya produktivitas pegawai dan masalah pegawai lainnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemberian motivasi kerja masih perlu dimaksimalkan dan ditingkatkan dengan lebih baik lagi. Hasil analisis jawaban responden total skor untuk variabel motivasi kerja pada PT. Bank Sulut Go Manado termasuk di kategori sudah baik masih perlu ditingkatkan lagi.
2. Etos kerja pegawai yang ada belum maksimal masih harus ditingkatkan karena dari hasil analisis jawaban responden total skor untuk variabel etos kerja pada PT. Bank Sulut Go Manado termasuk di kategori sudah baik masih perlu di perhatikan, dimaksimalkan dan ditingkatkan.
3. Produktivitas kerja pegawai masih perlu dimaksimalkan dengan lebih baik lagi. Dari hasil analisis tentang jawaban total skor responden, menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank Sulut Go Manado dikategorikan baik tapi masih perlu dimaksimalkan lagi agar lebih baik lagi.
4. Motivasi kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank Sulut Go Manado. Bila motivasi kerja dan etos kerja pegawai meningkat maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank Sulut Go Manado. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja dan etos kerja yang diterapkan pada PT. Bank Sulut Go Manado.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pegawai lebih bersemangat dengan tantangan yang diberikan, etos kerja pegawai lebih ditingkatkan agar produktivitas kerja dapat sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

2. Pemimpin perusahaan perlu meningkatkan lagi komunikasi dengan pegawai, agar pegawai bisa lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, Rahardjo. 2011. *Manajemen Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Bernard, A. S. 2012. *An Introduction to Enterprise Architecture*. Bloomington: AuthorHouse. Bumi Aksara.
- Haiman, H., & Hoelgert, R. 2004. *Supervision : Concepts and Practice Management*. Cincinnati, Ohio: Ohio: South-Western Publishing Co.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- . 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Katiandagho Christian, Sylvia L. Mandey, Lisbeth Mananeke. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. jurnal EMBA Vol.2 No.3 September 2014, Hal. 1592-1602.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 1994. *Koordinasi (suatu tinjauan teoritis)*. Bandung : Mandar maju.
- . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Riduwan. 2009. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- . 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Bandung.

———, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksara.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana