Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 361-367
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

ANALISIS MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI PADA MITRA10 KOTA TANGERANG SELATAN

Lita Septiani[1], Melda Wiguna[2]
Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
litasepti243@gmail.com, dosen02513@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:
Work Motivation, Productivity, Administration, Employees

JM Classification:
Accessible

DOI:
https://doi.org/10.65978/jm.v2i2.58

Abstract

This study aims to analyze the role of work motivation in increasing employee productivity in the administration department at Mitra10, South Tangerang City. This study used a qualitative method with a descriptive approach. Data collection techniques were carried out through in-depth interviews, observation, and documentation. The research subjects consisted of seven administrative employees with different positions and length of service. The results showed that employee work motivation is influenced by various factors, including individual responsibility, achievement, self-development, and independence in work. Employees with high levels of motivation tend to show improvements in efficiency, effectiveness, and work quality. Conversely, decreased motivation occurs due to lack of training, minimal recognition for performance, suboptimal internal communication, and lack of involvement in decision-making. The use of new technology and the implementation of relevant training, particularly related to SOPs and administrative systems, has been shown to improve employee understanding and technical skills. Furthermore, the creation of a positive, collaborative work environment, supported by communicative and appreciative managerial leadership, can increase employee morale and loyalty. This study concludes that work motivation is a key factor in increasing work productivity in the administration department. Therefore, companies are advised to increase the effectiveness of training, improve communication and reward systems, and create a work atmosphere that supports the growth of employee professionalism.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 361-367
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

I. PENDAHULUAN

Fenomena yang terjadi di perusahaan ini adalah penurunan motivasi kerja karyawan, yang disebabkan oleh kurangnya pengembangan diri dan kemandirian dalam bekerja. Fenomena tersebut secara eksplisit dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Motivasi Kerja Karyawan Mitra10 Tangerang Selatan

No.	Motivasi Kerja	Setuju	Tidak Setuju
1	Tanggung jawab sebagai karyawan	26	4
2	Prestasi yang dicapai	25	5
3	Pengembangan diri	2	28
4	Kemandirian dalam bekerja	3	27

Sumber : Data Pra Kuesioner

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di bagian administrasi mengalami penurunan, yang menunjukkan adanya masalah dalam struktur sistem manajemen organisasi, khususnya dalam hal keterlibatan dan penghargaan terhadap karyawan. Faktor utama yang memengaruhi penurunan ini adalah rendahnya partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Ketika karyawan tidak diberi kesempatan untuk memberikan pendapat atau terlibat dalam kebijakan yang terkait langsung dengan tugas mereka, mereka merasa tidak dihargai dan terabaikan.

Tabel 1.2
Produktivitas Administrasi Mitra10 Tangerang Selatan Tahun 2021-2023

No.	Tahun	Efisiensi (*input*)	Efektivitas (*output*)	Total	Jam Kerja	Kualitas Kerja	Keterangan
1	2021	13.421	9.533	22.954	960	6	Tercapai
2	2022	12.706	9.212	21.918	960	6	Tercapai
3	2023	10.526	9.112	19.638	960	5	Belum Tercapai

Sumber : Data Produktivitas Administrasi

Tabel yang ditampilkan menunjukkan penurunan produktivitas di bagian administrasi pada tahun 2023, yang mencerminkan adanya kombinasi masalah struktural dan psikologis dalam lingkungan kerja yang perlu ditelaah secara menyeluruh. Salah satu penyebab utamanya adalah kurangnya partisipasi aktif karyawan melalui praktik langsung, kolaborasi, dan integrasi seni, yang mendukung pemahaman konsep kinematika secara optimal dan tepat waktu. Pendekatan ini relevan dengan indikasi ketidaksesuaian antara ekspektasi karyawan dan kondisi

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 361-367
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

kerja aktual, baik dari sisi dukungan manajemen, sistem kerja, maupun beban kerja harian

Dari sisi operasional, penurunan produktivitas terjadi karena hambatan pada efisiensi (*input*) dan efektivitas (*output*) kerja. Permintaan barang yang rendah menyebabkan penurunan *traffic* dokumen penerimaan, sehingga volume pekerjaan administrasi menjadi lebih sedikit dan ritme kerja tidak stabil. Kondisi ini membuat karyawan kehilangan dorongan internal karena kurangnya tantangan atau dinamika kerja. Pada saat yang sama, penurunan jumlah pengiriman barang ke pelanggan turut menurunkan *traffic* dokumen pengeluaran, yang mengindikasikan rendahnya aktivitas *output* yang dapat menjadi indikator kinerja karyawan. Ketika aktivitas kerja tidak menantang atau stagnan, hal ini berpotensi mengarah pada kelelahan mental dan menurunnya rasa tanggung jawab terhadap target kerja

Secara teknis, gangguan sistem dan infrastruktur, khususnya dalam aspek teknologi dan jaringan, juga menjadi faktor signifikan dalam menurunnya produktivitas. Sistem teknologi informasi yang tidak efisien, serta gangguan jaringan internet yang sering terjadi, memaksa pekerjaan administrasi dialihkan ke proses manual. Hal ini bukan hanya memperlambat proses kerja, tetapi juga meningkatkan tekanan kerja dan risiko kesalahan manusia. Karyawan yang harus menyelesaikan pekerjaan secara manual akibat kendala sistem sering kali dihadapkan pada beban kerja tambahan, lembur, serta kelelahan yang berdampak pada turunnya fokus dan kualitas kerja

Faktor - faktor ini mengarah pada pencapaian target kerja yang tidak terpenuhi, yang dikategorikan sebagai "belum tercapai" dalam laporan evaluasi. Fenomena ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap sistem motivasi dan dukungan kerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis seperti pelatihan pengembangan diri, perbaikan sistem teknologi, dan penyesuaian kebijakan manajemen yang mampu menjawab kebutuhan serta ekspektasi karyawan. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja secara langsung akan berkontribusi terhadap perbaikan produktivitas dan kemajuan perusahaan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah eksperimen yakni penelitian sebagai instrumen, teknik pengumpulan data, dan analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna (Sugiyono, 2018:213). Metode penelitian kualitatif ini

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 361-367
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

bertujuan untuk melakukan analisis, dan mendeskripsikan mengenai fenomena atau objek penelitian melalui aktivitas sosial, sikap, dan persepsi seseorang baik secara individu atau kelompok.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, akan dijelaskan dan dibahas data serta informasi yang diperoleh melalui observasi dan wawancara mendalam dengan beberapa narasumber yang terkait dengan Analisis Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Karyawan Bagian Administrasi di Mitra10 Kota Tangerang Selatan, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya.

Tabel 1.3
Hasil Trigulasi Sumber

No	Indikator	Hasil Wawancara
	Motivasi	
1	Tanggung jawab sebagai karyawan	Peneliti menyimpulkan bahwa tanggung jawab sebagai karyawan berkontribusi pada semangat dan dedikasi individu dalam melaksanakan tugas administratif, yang menjadikan mereka aset penting bagi tim.
2	Prestasi yang dicapai	Peneliti menyimpulkan bahwa prestasi yang dicapai melalui pemanfaatan teknologi baru dan pelatihan yang efektif dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan dalam administrasi. Komunikasi yang baik, pemahaman kebijakan perusahaan, serta kolaborasi yang kuat sangat penting untuk mencapai tujuan bersama
3	Pengembangan diri	Peneliti menyimpulkan bahwa pengembangan diri berdampak positif pada pengembangan sikap dan karir karyawan, terutama dalam peran administratif, yang dapat dicapai melalui pelatihan terbaru. Pelatihan ini berkontribusi pada peningkatan kemampuan kepemimpinan dan kerja sama tim, yang pada gilirannya menghasilkan kinerja yang lebih baik di lingkungan kerja.
4	Kemandirian dalam bekerja	Peneliti menyimpulkan bahwa kemandirian dalam bekerja memberikan dampak positif, dengan sikap tenang dan kemampuan untuk mengakui kesalahan serta evaluasi diri yang sangat penting dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah
	Produktivitas	
1	Efisiensi	Peneliti menyimpulkan bahwa efisiensi menekankan pentingnya pemantauan pekerjaan individu, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, dan evaluasi berkala untuk menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur.
2	Efektivitas	Peneliti menyimpulkan bahwa efektivitas merupakan kunci untuk mencapai efisiensi dan kinerja yang efektif
3	Kualitas kerja	Peneliti menyimpulkan bahwa kualitas kerja terkait dengan SOP memainkan peran penting dalam

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 361-367
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

No	Indikator	Hasil Wawancara
		membantu perusahaan mencapai target dan mengurangi kesalahan.

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan pekerjaan demi mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan, serta kualitas administrasi. Motivasi membantu membangkitkan semangat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan mendukung perkembangan serta prestasi karyawan.

Dari hasil wawancara dengan narasumber terkait Analisis Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Administrasi Mitra10 Kota Tangerang Selatan, perusahaan mengadakan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja, serta menyediakan media yang dapat mendukung produktivitas. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga komponen utama, yaitu inovasi, saluran komunikasi, dan jangka waktu, untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian mengenai Analisis Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Administrasi di Mitra10 Kota Tangerang Selatan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Analisis menunjukkan bahwa tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri, kemandirian, efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja merupakan elemen-elemen kunci yang saling berhubungan dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks administratif dan manajemen data di perusahaan ritel. Semua elemen tersebut saling terkait dan membentuk ekosistem yang mendukung kinerja karyawan. Tanggung jawab dan dedikasi menciptakan motivasi untuk mencapai prestasi, yang didukung oleh pengembangan diri dan kemandirian. Efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan tugas berkontribusi pada kualitas kerja yang tinggi, yang pada gilirannya membantu perusahaan mencapai tujuan dan visi yang diinginkan. Oleh karena itu, fokus pada pengembangan semua aspek ini akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 361-367
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

DAFTAR PUSTAKA

Aldini, R. Zulkifli, Z. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. INGREDIA SUKSES ABADI. *SURPLUS: Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, 2(1)*, 56-65.

Arsa Renal, Dimas S. Ari, S. (2024). Analisis Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Sumber Jaya Springs. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis, 4(3)*, 263-273.

Asmayanti, A. Syam, A. dkk. (2023). Motivasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Gowa. *SEIKO: Journal of Management & Business, 6(1)*, 76-82.

Bulloh, Melda, W. (2025). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ELECTRONIC CITY INDONESIA TBK CABANG SUDIRMAN. *Journal of Research and Publication Innovation, 3(1)*, 2302-2310.

Darmawan, H. Arianto, L. Eliagus, T. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA, 10(4)*, 1480-1496.

Denok, S. (2018). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. NADI SUWARNA BUMI. *Jurnal Ilmiah SEMARAK, 1(1)*, 66-82.

Dharma, A. (2017). *Manajemen Supervisi.* Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Edison Emron, dkk. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi.* Bandung: Alfabeta.

Fadhli, Khotim dan Khusnia M,. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja).* Jombang: Guepedia.

Ferdinatus, T. (2020). *MOTIVASI KERJA (MENINTI SUARA HATI MENOLAK PERILAKU KORUPSI).* Yogyakarta, Sleman: Deepublish Publisher.

Gilang, P. Elistia, E. (2020). ANALISIS MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA ANGKATAN KERJA GENERASI Z. *Jurnal Ekonomi, 11(2)*, 144-152.

Grace, Isabela M. Bernhard, T. Regina, Trifena S. (2022). ANALISIS PENGARUH MOOD, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN MINAHASA. *Jurnal EMBA, 10(4)*, 1728-1742.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 361-367
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasmin., Jumiaty. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Makassar: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.

Indah, R. Fatmah, B. Akhmad, D. (2021). ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT HYUP SUNG INDONESIA. *Jurnal Manajemen, 15(2)*, 317-328.