

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV.
UPINDO JAYA BANJARMASIN**

ABSTRAK

Ekha Putri Lesmana, Muthia Harnida, Abdurrahim

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 18.31.0682

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1105036601

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1105088902

Email: Putri.putri.putri888@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk 1. Untuk mengetahui motivasi eksternal berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin. 2. Untuk mengetahui motivasi internal berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin. 3. Untuk mengetahui motivasi eksternal dan internal berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin. Peneliti menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling sebanyak 44 responden. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner sebanyak 15 item pertanyaan dengan skala 1 sampai 5 dan diuji dengan data validitas dan reliabilitas. Teknis analisis data untuk menjawab hipotesa menggunakan teknis analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi eksternal dan internal berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai 0,012 dan 0,005. Kemudian motivasi eksternal dan internal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin dengan taraf signifikan 0,000 ($\text{sig } \alpha < 0,05$), dapat disimpulkan

bahwa variabel independen antara lain motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Saran yang dapat diberikan oleh Kepada pihak terkait dalam hal ini CV. Upindo Jaya Banjarmasin sebaiknya perusahaan lebih mengimbangkan motivasi eksternal. Karena ketika motivasi eksternal dan internal diberikan secara seimbang, maka produktivitas karyawan sudah pasti meningkat.

Kata Kunci: Motivasi, Produktivitas Kerja.

ABSTRACK

The purpose of this study is to 1. To determine the effect of external motivation on the work productivity of employees CV. Upindo Jaya Banjarmasin. 2. To find out the internal motivation affects the work productivity of employees CV. Upindo Jaya Banjarmasin. 3. To find out the external and internal motivation have a simultaneous effect on the work productivity of employees CV. Upindo Jaya Banjarmasin. Researchers used quantitative methods. The population in this study were 50 respondents. The sampling technique used purposive sampling as many as 44 respondents. The data collection technique used a questionnaire with 15 question items with a scale of 1 to 5 and tested with validity and reliability data. Technical analysis of data to answer the hypothesis using the technique of multiple linear regression analysis. The results of the study can be concluded that external and internal motivation have an effect on work productivity with values of 0.012 and 0.005. Then external and internal motivation have a significant effect on the work productivity of CV employees. Upindo Jaya Banjarmasin with a significant level of 0.000 (sig <0.05), it can be concluded that the independent variables include external motivation and internal motivation simultaneously and significantly affect employee productivity. Suggestions that can be given to related parties in this case are CV. Upindo Jaya Banjarmasin the company should be more balanced with external motivation. Because when external and internal motivation are given in a balanced way, then employee productivity will definitely increase.

Keywords: Motivation, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan sekaligus tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Tantangan yang dihadapi oleh suatu perusahaan dalam era globalisasi adalah

Penjelasan Judul

Penyusunan skripsi ini menggunakan beberapa pengertian mengenai permasalahan yang menjadi objek penelitian. Untuk memudahkan pemahaman dan pengertian yang terkandung di dalam judul skripsi ini, maka akan diuraikan setiap kata yang terkandung didalam judul skripsi ini

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

Apakah motivasi eksternal berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin?

Apakah motivasi internal berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin?

Apakah motivasi eksternal atau internal berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja Karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin?

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis penelitian ini berdasarkan dari beberapa teori yang telah dikemukakan sebelum maka dapat diijadikan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Motivasi eksternal berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin.

H2 : Motivasi internal berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin.

H3 : Motivasi eksternal dan internal berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin.

Batasan Masalah

Batasan masalah dibutuhkan agar pembahasan dalam penelitian ini tidak melebar dari objek materi penelitian ini. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini terbatas oleh dua variabel motivasi eksternal dan motivasi internal. Dari segi objek kajiannya, penelitian ini membatasi dirinya pada karyawan back office CV. Upindo Jaya Banjarmasin, dan tidak menyentuh pada karyawan lapangan lainnya. Sedangkan pada segi lokasi penelitiannya, skripsi ini dibatasi pada karyawan yang berada di 1 (satu) Area kantor CV. Upindo Jaya Banjarmasin.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah:

Untuk mengetahui motivasi eksternal berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin. Untuk mengetahui motivasi internal berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin. Untuk mengetahui motivasi eksternal dan internal berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dapat dikategorikan kepada dua hal, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis adalah sebagai berikut :

Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini bermanfaat bagi para peneliti selanjutnya baik yang tertarik dengan penelitian sebidang maupun non-sebidang dengan objek penelitian ini. Sehingga penelitian ini dapat dijadikan studi relevan bagi peneliti tersebut.
2. Penelitian ini bermanfaat sebagai rujukan bagi para akademi, mahasiswa atau pelajar untuk Mengetahui penelitian selanjutnya.

Manfaat Praktis

1. Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti pribadi sebagai bukti fisik telah menyelesaikan tugas akhir (Skripsi) pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari.

2. Diharapkan dapat membantu memberikan masukan-masukan bagi instansi/perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan mereka, dan berguna pula dalam peningkatan efektivitas perusahaan. Metode Penelitian Untuk mempermudah dalam menganalisis pembahasan pada rencana penyusunan skripsi ini, penulisan menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai bahan analisis untuk dijadikan dalam bentuk skripsi.

Adapun metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian penjelasan merupakan jenis penelitian dimana peneliti menjelaskan hubungan kausal antar variable-variabel melalui pengujian hipotesis, yaitu menguji hipotesis-hipotesis berdasarkan teori yang telah dirumuskan sebelumnya kemudian data yang telah diperoleh dihitung melalui pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2015). Kausalitas termasuk bagian dari penelitian eksplanasi yaitu jenis penelitian ilmu yang akan dihasilkan oleh suatu penelitian. Penelitian kausalitas adalah penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan kausal (sebab-akibat) antar beberapa konsep atau beberapa variabel yang dikembangkan dalam manajemen (Ferdinand, 2012). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi, sedangkan untuk variabel terikat yang digunakan adalah Produktivitas kerja

Kerangka Pikir Penelitian

Menurut gambar dibawah, metode yang digunakan penulis untuk menilai produktivitas kerja karyawan digunakan adalah skala likert, yaitu suatu metode penilaian dengan sistem wawancara. Hal itu berkaitan erat dengan motivasi, dalam penelitian ini motivasi eksternal dan internal. Dimana motivasi eksternal meliputi Gaji, kondisi kerja, atasan yang baik, jaminan kerja. Sedangkan motivasi internal meliputi pekerjaan yang menantang, menarik dan menyenangkan bagi individu tersebut.

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, data yang dianalisis diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada 44 orang responden. Dari total jumlah populasi sebanyak 50 orang karyawan.

$$n = N \cdot d^2 + 1$$

keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah populasi

d : Presisi

$$n = 50 \cdot (0,5)^2 + 1$$

$$n = 50 \cdot (0,0025) + 1$$

$$n = 50 \cdot 1 + 0.125$$

$$= 44,4 \text{ atau } 44 \text{ orang}$$

Kriteria sampel meliputi Kriteria Inklusi adalah karakteristik sampel yang dapat dimasukkan atau layak diteliti, adalah:

1. Karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin
2. Bersedia untuk diteliti.
3. Tidak dalam keadaan sakit.

Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif adalah suatu analisa yang didasarkan pada kegiatan mengumpulkan, mengolah, dan kemudian menyajikan hasil jawaban yang diperoleh dari para responder dengan membuat daftar tabel deskriptif.

1. Karakteristik Umum Responden Penelitian Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Upindo Jaya

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dengan melakukan uji regresi berganda, koefisien determinasi dan uji simulan F (uji F) diketahui bahwa :

Motivasi Eksternal Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan di CV. Upindo Jaya Banjarmasin. Dari hasil penelitian diatas dapat dilihat bawah motivasi eksternal dengan nilai signifikansi 0.012 yaitu terdapat pengaruh motivasi eksternal terhadap produktivitas.

Pengaruh Motivasi Internal Berpengaruh Terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Upindo Jaya Banjarmasin Dari hasil penelitian diatas dapat dilihat bawah motivasi internal dengan nilai signifikansi 0.005 pengaruh motivasi internal terhadap produktivitas kerja.

Motivasi Eksternal Dan Internal Berpengaruh Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin :

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja dengan nilai Fhitung sebesar 12,331 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Motivasi eksternal memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,012 Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif motivasi internal terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Motivasi internal memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,005. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif motivasi internal terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Motivasi eksternal dan internal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin dengan taraf signifikan 0.000 ($\text{sig } \alpha$

< 0,05), dapat disimpulkan bahwa variabel independen antara lain motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin di atas, maka saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

Disarankan kepada perusahaan agar lebih mengimbangkan motivasi eksternal. Karena ketika motivasi eksternal dan internal diberikan secara seimbang, maka produktivitas karyawan sudah pasti meningkat. Perusahaan perlu meningkatkan lagi upaya motivasi kepada karyawan dengan memberikan penghargaan yang memang benar-benar layak dan pantas kepada karyawan yang memiliki prestasi dibidangnya agar karyawan mejadi lebih termotivasi dalam bekerja, Secara serius memperhatikan masalah promosi jabatan. Perlu ditingkatkan komunikasi yang baik agar pimpinan dapat mengerti, memahami dan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan apa saja yang diinginkan oleh para karyawan sehingga pimpinan dapat secara tepat memotivasi karayawannya. Karayawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar perusahaan yang harus dipenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, Soemadji Nitisemito., (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
- Arikunto. (2016). Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik. Jakarta. Rhineka Cipta
- Bangun, Wilson. (2012). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Departemen Pendidikan Indonesia (2018). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Edy Sutrisno (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.
- Ferdinand, Augusty. (2014). Metode Penelitian Manajemen (Pedoman Penelitian untuk Penelitian Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen). Diponegoro: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fandy Tjiptono, (2016), Manajemen Jasa, Andi Offset, Yogyakarta.

Ghozali, Imam (2018) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Handoko, T. Hani, (2016). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE

Irham Fahmi (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016.

Kotler, Phillip. (2013). Manajemen Pemasaran, Jilid 1 dan 2. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.

Manullang, (2015), Dasar- Dasar Manajeme, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Melayu Hasibuan (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara Cet 16.

Adiwinata, Irvan dan Eddy M.Sutanto. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. AGORA Vol. 2, No. 1 (2014).

Agus. (2018). "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Tbk. Cabang Makassar (eJournal.undiksha, 2018)".

Agustina. (2014): "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Palma Lestari Samarinda (eJournal Administrasi Bisnis, 2018)".

Ananta, I Ketut Febri dan I G. A. Dewi Adnyani. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.2, 2016: 1103-1130.

Bramantara, G. N. B., & Kartika Dewi, A. A. S. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali III. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 4(1).

Heriyanto, and Siti Noor Hidayati (2016). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Jurnal Maksipreneur Fakultas Ekonomi Universitas Proklamasi 45 6, no. 1

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). [Online] Available at: <http://kbbi.web.id/dengan> [Diakses 22 Mei 2022].