

PENGARUH MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BANGKIT BERSAMA PRATAMA BANJARMASIN

ABSTRAK

Weni Widiya¹, Husnurrofiq², Junaidi³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 18.31.06.53

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1105036201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1106037801

Email : wennywidiya179@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui apakah motivasi berpengaruh dalam meningkatkan produktivas kerja karyawan yang terjadi PT. Bangkit Bersama Pratama Banjarmasin, (2) mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Bangkit Bersama Pratama Banjarmasin.

Rancangan Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Bangkit Bersama Pratama Banjarmasin, dengan mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel penelitian berjumlah 32 orang dengan analisis deskriptif, uji regresi linier sederhana dan uji t parsial.

Hasil penelitian menunjukkan : (1) hipotesis H_a diterima dengan nilai output t hitung 18,969 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang memberikan makna bahwa Hipotesis H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel motivasi (X) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) pada karyawan PT. Bangkit Bersama Pratama Banjarmasin. (2) motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 92,3% dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Bangkit Bersama Pratama Banjarmasin.

Kata Kunci : Motivasi, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to: (1) find out whether motivation has an effect on increasing employee productivity at PT. Bangkit Bersama Pratama Banjarmasin, (2) find out how much the contribution of motivation has an effect on increasing the work productivity of PT. Bangkit Bersama Pratama Banjarmasin.

The design of this research is a quantitative research which is a survey research. The research population is all employees of PT. Bangkit Bersama Pratama Banjarmasin, by taking the entire population as research samples totaling 32 people with descriptive analysis, simple linear regression test and partial t-test.

The results show: (1) hypothesis H_a is accepted with an output value of tcount 18.969 with a significance value of $0.000 < 0.05$, which means that Hypothesis H_a is accepted, which means that there is a significant (significant) influence on the motivation variable (X) on the productivity variable. work (Y) on employees of PT. Bangkit Bersama Pratama Banjarmasin. (2) motivation has an influence contribution of 92.3% in increasing the work productivity of employees of PT. Bangkit Bersama Pratama Banjarmasin.

Keywords: Motivation, Work Productivity

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi maupun perusahaan sangatlah bergantung kepada sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia merupakan suatu halmendasar yang berperan sangat penting untuk bisa menentukan tercapai atau tidaknya suatu tujuan produksi, membangun, serta mengembangkan perusahaan tersebut.

Apabila dalam suatu perusahaan tidak ada sumber daya manusia yang mumpuni dan memadai, pastinya secara otomatis dan signifikan akan berdampak buruk pada perusahaan itu sendiri seperti halnya perusahaan akan mengalami kegagalan dalam meraih tujuan yang ingin dicapai.

Oleh sebab itu kualitas dari sumber daya manusia tersebut memiliki peranan yang sangat penting bagi suatu organisasi maupun perusahaan untuk menjaga, memelihara, mempertahankan, hingga mampu bersaing guna meningkatkan dan memperkuat eksistensi sebuah perusahaan terhadap perkembangan dan persaingan dunia global yang cepat dan modern.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Husaini (2017:51), seorang manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien.

Seorang pemimpin dipastikan sangat memerlukan cara sebisa mungkin untuk menggerakkan anak buah dalam bekerja agar tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Berdasarkan pada beberapa penelitian para ahli, salah satu cara yang biasa cukup efektif dan berpengaruh signifikan dalam menggerakkan anak buah tersebut yaitu dengan cara memotivasi atau memberikan motivasi kerja. Menurut Wibasuri (2014:52), yang merupakan salah seorang dosen tetap magister manajemen institut informatika dan bisnis (IIB) Darmajaya Bandar Lampung, menguraikan bahwa dalam pemberian

motivasi tersebut membagi kedalam 3 bentuk motivasi yaitu: (1). *Materiil insentif*, (2). *Non-materiil insentif*, dan (3). *Kombinasi materiil dan non materiil insentif*.

Perlu diketahui bahwa motivasi kerja itu sendiri memiliki banyak definisi dari para ahli, seperti halnya menurut Wibowo (2014:63), motivasi kerja adalah proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan, sedangkan dari seorang ahli bernama Pinder (2013:97), mendefinisikan motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Berkaitan dengan motivasi kerja yang telah di paparkan pada paragraf sebelumnya oleh para ahli tersebut, bisa dikatakan bahwa pemberian motivasi ini adalah sebagai bentuk usaha dari seseorang untuk bisa mendorong diri sendiri maupun mendorong orang lain agar dapat menjadi lebih baik, dan pada sebuah perusahaan tentu akan sangat bermanfaat dalam banyak hal dan tujuan, salah satunya bertujuan yaitu untuk meningkatkan produktivitas kinerja dari seorang karyawan atau banyak karyawan. Sekilas membahas tentang produktivitas kinerja karyawan pada sebuah perusahaan sangatlah menarik karena akan ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan tentunya saling berkaitan satu sama lain.

Menurut Hasibuan (2016:81), yang dimaksud produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (output dan input), masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dalam bentuk nilai. Terdapat beberapa aspek yang juga dapat dipergunakan dalam mengukur produktivitas kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Menurut Anoraga (2014:121), terdapat aspek utama yang perlu ditinjau dalam indikator pengukuran produktivitas yaitu antara lain seperti: minat terhadap pekerjaan, upah yang didapatkan, lingkungan atau suasana kerja, keamanan dalam pekerjaan, disiplin terhadap pekerjaan.

Sehingga pada proposal skripsi kali ini peneliti sangat tertarik dan juga berminat untuk berusaha mencoba melakukan penelitian pada

salah satu perusahaan di kota Banjarmasin, yang tidak lain adalah merupakan tempat bekerja peneliti sendiri yaitu di PT. Bangkit Bersama Pratama Banjarmasin, dengan maksud untuk belajar sekaligus melaksanakan tugas akhir mahasiswayaitu skripsi dan juga bertujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar kuatnya pengaruh motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja dari para karyawan di perusahaan PT. Bangkit Bersama Pratama Banjarmasin tersebut. Sekilas peneliti jelaskan mengenai profil atau sejarah singkat dari perusahaan PT. Bangkit Bersama Pratama Banjarmasin, perusahaan ini adalah merupakan distributor oli dengan merk Pertamina, berdiri sejak tahun 2016 di kota Banjarmasin yang beralamat di Jalan Pengeran Hidayatullah RT.14 Lingkar Banua Anyar, kelurahan Sungai Jingah, Banjarmasin Utara.

Perusahaan didirikan oleh Marco Chau yang dimana beliau sendiri menjabat sebagai direktur atau pemilik dari perusahaan dan di saat itu posisinya sekaligus merangkap jabatan sebagai manager hingga pada pertengahan tahun 2021. Semenjak pada pertengahan tahun 2021 direkrutlah seseorang untuk mengisi posisi manager, yang dimana seseorang tersebut masih merupakan kerabat dekat dari direktur PT. Bangkit Bersama Pratama Banjarmasin bapak Marco Chau, seiring dengan posisi manager tersebut diisi oleh orang baru, namun secara perlahan-lahan tanpa disadari hingga saat ini sudah memasuki kuartal pertama di tahun 2022 ternyata cukup banyak perbaikan demi perbaikan yang terjadi di perusahaan ini, salah satunya yaitu seringnya karyawan mendapatkan arahan dan perhatian yang dikemas kedalam bentuk motivasi-motivasi dari manager kepada bawahan baik bersifat personal maupun kelompok, sehingga dari hal demikian secara konsisten telah membentuk perubahan dan kemajuan yang baik dari sisi kinerja karyawan.

Berdasarkan hal yang telah disampaikan pada paragraf diatas, peneliti menjadi sangat tertarik untuk mengangkat judul tentang motivasi tersebut sebab hal tersebut dirasa mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga sekaligus untuk menggali seberapa kuat pengaruh motivasi tersebut terjadi kepada karyawan.

Perlu peneliti jelaskan juga bahwa kemungkinan besar banyak penelitian yang juga mengangkat dengan judul yang sama atau

mirip, namun dalam hal ini tidak menyurutkan niat peneliti untuk tetap melanjutkan penelitian dengan judul pengaruh motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Bangkit Bersama Pratama Banjarmasin ini, sebab keyakinan peneliti dan perhitungan peneliti telah mempertimbangkan beberapa aspek antara lain, yaitu keuntungan dan kemudahan akses penelitian baik dari segi perijinan, keleluasaan dalam memperoleh data, efisiensi waktu, efisiensi tenaga, murah biaya, dan juga jika secara praktis nantinya hasil penelitian ini bisa bermanfaat untuk pihak perusahaan tersebut, serta juga tidak menutup kemungkinan hal ini bisa berdampak baik pada sisi peneliti sendiri sebab dapat membuka akses kedekatan peneliti dengan pihak manager dan juga dengan direktur, karena berpeluang semakin dekat, semakin dikenal semoga bisa cepat dipromosikan naik gaji maupun naik jabatan kedepannya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana peneliti ingin melihat atau mengetahui dari sebuah pengaruh yang terjadi di lapangan dan sekaligus mengukur seberapa kuat pengaruh yang terjadi dengan mengangkat judul penelitian pengaruh motivasi dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan PT. Bangkit Bersama Pratama Banjarmasin. jumlah sampel yang digunakan sebanyak 32 orang karyawan PT. Bangkit Bersama Pratama Banjarmasin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui pembagian kuisioner terhadap 32 karyawan PT. Bangkit Bersama Pratama Banjarmasin. Adapun penjelasan dari hipotesis adalah sebagai berikut :

Tujuan dari analisis regresi linier sederhana ini untuk memprediksi serta mengetahui pengaruh motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Bangkit Bersama Pratama Banjarmasin.

Tabel 1.1 Hasil Analisis Regresi Linier (Coefficients) SPSS

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-7.671	2.577		-2.977	.006
	Total_X	1.216	.064	.961	18.969	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan hasil telah diketahui nilai

konstanta a dan nilai koefisien regresi (kemiringan) b , maka dapat diketahui pula nilai dari persamaan regresi yaitu $Y = a + b X$, dengan kata lain $Y = -7,671 + 1,216 X$, jika nilai b bernilai positif artinya menandakan setiap perubahan yang terjadi adalah pertambahan atau naik, sehingga hasil tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar $-7,671$ menyatakan bahwa jika tidak ada nilai motivasi, maka nilai produktivitas kerja sebesar $-7,671$.
2. Koefisien regresi X sebesar $1,216$ menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai motivasi, maka nilai produktivitas kerja bertambah $1,216$.

Berdasarkan output nilai pada tabel 4.10 (lingkaran biru), dapat diketahui nilai dari thitung sebesar $18,969$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang memberikan makna bahwa Hipotesis H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel motivasi (X) terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Tabel 1.2. Hasil Analisis Regresi Linier (Model Summary) SPSS

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	.923	.920	1.433

a. Predictors: (Constant), Total_X

Berdasarkan pada tabel 1.2. diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar $0,961$ dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R . Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi R Square (R^2) sebesar $0,923$, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas yaitu motivasi (X) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y) adalah sebesar $92,3\%$, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Secara keseluruhan dari hasil temuan penelitian yang telah disajikan pada sub-bab sebelumnya, bahwa secara ringkas pembahasan pada penelitian kali ini, bisa dijelaskan untuk menjawab rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar $-7,671$ menyatakan bahwa jika tidak ada nilai motivasi, maka

nilai produktivitas kerja sebesar $-7,671$.

2. Koefisien regresi X sebesar $1,216$ menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai motivasi, maka nilai produktivitas kerja bertambah $1,216$.
3. Berdasarkan nilai dari thitung sebesar $18,969$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang memberikan makna bahwa Hipotesis H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel motivasi (X) terhadap variabel produktivitas kerja (Y).
4. Diketahui output hasil seberapa besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar $0,961$
5. Diketahui nilai dari output koefisien determinasi R Square sebesar $0,923$, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas yaitu motivasi (X) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y) adalah sebesar $92,3\%$, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

PENUTUP

Terdapat beberapa hal yang bisa disimpulkan dalam penelitian ini adalah :

1. Apa yang menjadi rumusan masalah yang pertama sudah terjawab yaitu dengan diterimanya H_a sebagai Hipotesis penelitian berdasarkan nilai output signifikansi $0,00 < 0,05$, sehingga bisa dinyatakan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. Bangkit Bersama Pratama Banjarmasin.
2. Menjawab kesimpulan kedua yaitu perihal seberapa besar pengaruh yang terjadi antara variabel motivasi terhadap variabel produktivitas kerja juga sudah terjawab, yaitu berdasarkan diperolehnya hasil output dari analisis regresi linier sederhana yang menyatakan nilai koefisien regresi X sebesar $1,216$ menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai motivasi, maka nilai produktivitas kerja bertambah $1,216$, dan juga output koefisiendeterminasi R Square sebesar $0,923$, yang mengandung pengertian bahwa motivasi (X) berkontribusi sebesar $92,3\%$ dalam mempengaruhi produktivitas kerja (Y),sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Handayani, Dewi, (2015). *Efektifitas Achievement Motivation Training Untuk Meningkatkan Motivasi Berprestasi Pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Yogyakarta*. *Psychology Forum UMM*, ISBN: 978-979-796-324-8
- Handayani, Ririn. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husaini, Abdullah, SE, MM. (2017). *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. *Jurnal Warta Edisi*: 51.
- Pinder. (2013). *Work Motivation: Theory, Issues And Applications*. Illinois: Scoff, Foresmen and Company.
- Robescu, O., & Iancu, A.-G. (2016). *The Effects of Motivation on Employees Performance in Organizations*. *Valahian Journal of Economic Studies*, 7(2), 49–56. <https://doi.org/10.1515/vjes-2016-0006>.
- Sanjaya, Wina. (2015). *Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media Group
- Siagian, Sondang P., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Sutrisno, Edy, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Timbuleng, Stella, (2015). *Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Manado*. Vol 3, No.02/06-2015.
- Wibasuri, Anggalia. (2014). *Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Serta Pengeruhnya Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru SMPN 5 Bandar Lampung)*.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

