

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. KALIMANTAN MITRA PERSADA

Yanti Bassang¹; Amika Sapan²

Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar^{1,2}

Email : yantibassang6@gmail.com¹; amika_sapan@ukipaulus.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan penekanan khusus pada PT. Kalimantan Mitra Persada. Sumber data primer penelitian ini diperoleh dari metode penyajian data dari hasil tanggapan responden (kuesioner), serta hasil penelitian lain yang relevan dengan objek yang diteliti, dalam hal ini data orimer dari PT. Kalimantan Mitra Persada. Tahap pengolahan data melibatkan pemanfaatan algoritma regresi berganda. Temuan penelitian memberikan klarifikasi mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi yang terdiri atas motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kalimantan Mitra Persada. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F dengan taraf signifikansi dibawah 0,05. Variabel motivasi eksternal dan internal berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Kalimantan Mitra Persada adalah motivasi eksternal. Hal ini dibuktikan oleh koefisien Beta dari motivasi eksternal yang lebih besar dibandingkan dengan motivasi internal yaitu sebesar 0,522.

Kata Kunci : Motivasi; Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

The main objective of this research is to examine the influence of motivation on employee performance with special emphasis on PT. Kalimantan Mitra Persada. The primary data source for this research was obtained from the method of presenting data from the results of respondents' responses (questionnaires), as well as the results of other research relevant to the object under study, in this case original data from PT. Kalimantan Mitra Persada. The data processing stage involves the use of multiple regression algorithms. The research findings provide clarification regarding the influence of the independent variable on the dependent variable. The findings of this research indicate that motivation variables consisting of external motivation and internal motivation simultaneously (together) have a significant effect on the work productivity of PT employees. Kalimantan Mitra Persada. This is proven by the results of the F test with a significance level below 0.05. External and internal motivation variables have a partial and significant effect on employee productivity. The most dominant variable influencing the work productivity of PT Kalimantan Mitra Persada employees is external motivation. This is proven by the Beta coefficient of external motivation which is greater than internal motivation, namely 0.522.

Keywords : Motivation; Employee Work Productivity

PENDAHULUAN

Dalam sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Dengan perencanaan sumber daya manusia yang matang, maka produktivitas tenaga kerja yang ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat dilakukan melalui penyesuaian, seperti peningkatan motivasi. Dengan demikian, setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berhubungan langsung dengan kepentingan organisasi.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebask akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena dengan adanya faktor-faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas tenaga kerja yang tinggi, sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas tenaga kerja menurun maka akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memnuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Dalam hal ini PT. Kalimantan Mitra Persada (KMP) sebagai perusahaan yang bergerak dibidang rental unit alat berat, tetapi khususnya pada PT. Kalimantan Mitra Persada pada *Job Site Pir-Patas* PT. Kalimantan Mitra Persada melakukan jasa penambangan dan rental alat berat. PT. Kalimantan Mitra Persada terdaftar di Kabupaten Banjar Indonesia dan diterbitkan dalam berita negara pada 2017, bertempat di jalan Ahmad Yani KM 10.5. Perusahaan ini sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan

pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Sehubungan dengan hal di atas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki mengetahui pengaruh antar variabel yaitu pengaruh motivasi eksternal dan internal terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kalimantan Mitra Persada. Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan ini. Dengan demikian, kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan berhasil tidaknya pencapaian tujuan perusahaan. Keadaan demikian yang melatar belakangi penulis dan tertarik untuk meneliti lebih lanjut yang penulis tuangkan dalam artikel ini.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penelitian sebelumnya telah menyelidiki pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Agus (2017) menunjukkan bahwa variabel motivasi yang terdiri dari motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi eksternal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hartanto (2022), menunjukkan bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, dibuktikan dengan variabel motivasi tersebut memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel produktivitas.

Pertiwi (2021) dalam penelitiannya berpendapat bahwa motivasi langsung (*direct motivation*) yang diberikan secara langsung kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti bonus. Variabel pemberian motivasi yang dijadikan sebagai variabel penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan adalah bonus, sehingga bonus berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Abdillah (2021), tujuannya adalah untuk menguji pengaruh signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan baik

secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antar motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tujuan penelitian Henriani (2021) adalah untuk menguji pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Dalam hasil penelitian yang dilakukan tersebut ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Meskipun motivasi bukan sebagai indikator utama dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai namun perlu untuk selalu diperhatikan baik itu pemberian motivasi dalam bentuk reward/bonus, pemberian penghargaan dan ucapan yang dapat memotivasi pegawai agar menghasilkan kinerja yang baik dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Peningkatan produktivitas dapat terwujud, jika pimpinan instansi/perusahaan memahami secara tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja. Perusahaan mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Ishaya (2017), menunjukkan bahwa pemberian motivasi yang tinggi kepada karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengkaji lebih lanjut ada tidaknya pengaruh motivasi eksternal dan internal terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kalimantan Mitra Persada. Hipotesis dalam penelitian ini yakni diduga motivasi eksternal dan motivasi internal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kalimantan Mitra Persada, dan diduga motivasi eksternal yang paling dominan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. Kalimantan Mitra Persada.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dari penelitian ini adalah menggunakan metodologi kualitatif yaitu data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan seperti sistem pemberian balas

jasa financial dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sampel penelitian seluruh karyawan PT. Kalimantan Mitra Persada Penelitian ini menggunakan teknik sampel random sederhana apabila subjek penelitian jumlahnya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika, subjeknya besar dapat diambil antara 1-0-15% atau lebih, sampel yang ditentukan adalah 10%.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalahn dengan penelitian pustaka yang dilakukan diperpustakaan dengan membaca buku-buku atau literatur yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian, dan penelitian lapangan yang dilakukan untuk memperoleh bahan atau data yang diperlukan, yang dilaksanakan dengan cara observasi lapangan, pemberian kuesioner, dan dokumentasi. Menggunakan instrumen kuesioner dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden yaitu karyawan PT. Kalimantan Mitra Persada dengan menggunakan skala likert yang terdiri atas, selalu, sering, kadang-kadang, pernah dan tidak pernah.

Untuk melihat adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda tersebut bertujuan untuk menyelidiki ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan PT. Kalimantan Mitra Persada. Untuk menganalisis data ke dalam regresi sederhana tersebut digunakan *software* SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kalimantan Mitra Persada. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi eksternal/internal dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Kalimantan Mitra Persada.

Hasil olah data diperoleh persamaan regresi berganda variabel motivasi eksternal memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,522. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif motivasi eksternal terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Kalimantan Mitra Persada. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan motivasi eskternal, maka nilai kinerja akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengalinya dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

Variabel motivasi internal memiliki nilai koefisien sebesar 0,322. Hal ini juga menunjukkan hubungan positif motivasi internal terhadap tingkat produktivitas kerja

karyawan PT. Kalimantan Mitra Persada. Dapat diuraikan bahwa jika terjadi kenaikan motivasi internal maka nilai kinerja akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengalinya dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan. Dari kedua nilai antara variabel motivasi eksternal dan motivasi internal terdapat perbedaan dimana variabel motivasi eksternal berpengaruh lebih besar terhadap kinerja dibanding motivasi internal.

Keofisin determinasi untuk mengetahui seberapa erat pengaruh motivasi eksternal dan internal dalam produktivitas kerja karyawan. Hasil yang ditemukan menggunakan spss diperoleh nilai koefisien dterminasi sebesar 0,477 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 47,7% kinerja karyawan PT. Kalimantan Mitra Persada dipengaruhi oleh variasi kedua variabel independent yang digunakan, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain dari penelitian ini. Dengan demikian hubungan kedua variabel bisa dikatakan cukup kuat karena Rsquare bernilai hampir setengah dari faktor yang mempengaruhi kinerja.

Temuan yang diperoleh dari analisis uji-F hitung sebesar 25,943 dengan taraf signifikansi 0,000 ($\text{sig } \alpha < 0,05$) dapat dikatakan bahwa variabel independen antara lain motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif terhadap produktivitas kinerja karyawan PT. Kaliamantan Mitra Persada.

Hasil yang peneliti temukan didukung dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya. Dari teori ekspentansi, yang diungkapkan oleh Vroom. Vroom mengemukakan bahwa “Orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut”. Dalam teori ini bisa dilihat seorang karyawan bekerja bukan semata-mata hanya fakto gaji tetapi ada tujuan lain yang lebih mendukung dibandingkan faktor gaji.

Hasil sesuai dengan yang terjadi dilapangan yaitu kinerja karyawan mengalami peningkatan dikarenakan motivasi kerja yang diterima seperti kebutuhan, fasilitas dan harap mereka terpenuhi maka karyawan memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan. Selain itu bentuk motivasi yang diterima karyawan berupa pujian dan arahan agar menjadi lebih berkembang dalam bekerja.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, temuan ini memiliki implikasi strategis bagi PT Kalimantan Mitra Persada. Manajemen perusahaan perlu

memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, seperti memberikan pengakuan, penghargaan, dan kesempatan pengembangan karir. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kinerja yang lebih baik dan retensi karyawan yang lebih tinggi.

KESIMPULAN

Dari hasil tersebut maka kesimpulannya, motivasi berpengaruh positif, signifikan dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kalimantan Mitra Persada. Artinya jika karyawan memiliki motivasi kerja dalam bekerja maka nilai produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Motivasi eksternal lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kalimantan Mitra Persada memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,522. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif motivasi eksternal terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Kalimantan Mitra Persada.

Motivasi eksternal yang paling dominan mempengaruhi tingkat produktivitas adalah komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan. Sedangkan motivasi internal yang paling dominan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan ialah prestasi kerja yang dimiliki, berdasarkan penelitian yang dilakukan.

Kiranya suatu perusahaan agar menyeimbangkan motivasi internal dan motivasi eksternal yang diberikan kepada karyawan agar produktivitas karyawan dapat meningkat, karena penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan motivasi eksternal pada komunikasi antar karyawan dan atasan, apabila karyawan merasa nyaman dengan komunikasi otomatis produktivitas kerja mereka meningkat. Karena dipengaruhi oleh lingkungan sekitar. Hal tersebut karena motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja, sehingga karyawan mampu meningkatkan kompetensi yang pada akhirnya mendukung terciptanya produktivitas kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Makassar*. (Universitas Muhammadiyah Makassar)
- Alimuddin, I. K. (2012). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar*. *Unhas. ac. id*.

- Hartanto, H., Savitri, C. A., & Mahardika, L. O. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 499-509.
- Henriani, H., Razak, A. R., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(4), 1427-1441.
- Laisa, F. Z., & Monoarfa, V. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Primarindo Kencana (Hotel Maqna By Prasanty Gorontalo). *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 180-190.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54-63.
- Pratiwi, N., & Fadlina, F. (2021). Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Makassar Ahmad Yani Unit Perintis Kemerdekaan. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*, 1(2), 95-104.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 216-226.
- Srijani, N. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Cakrawala Pendidikan*, 16(1), 72-79.
- Winarso, V. O. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kalimantan Mitra Persada* (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banjarmasin).