
APAKAH PEMBERIAN MOTIVASI KERJA BERPENGARUH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN?

DOES THE GIVING OF WORK MOTIVATION AFFECT THE EMPLOYEE PRODUCTIVITY?

Try Hikmawan¹, Budi Santoso²
try.hikmawan94@student.upi.edu

ABSTRAK

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu upaya yang perlu ditingkatkan dari setiap karyawan. Produktivitas kerja dapat ditempuh dengan berbagai cara, salah satunya dengan pemberian motivasi. Maksud dari tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui sejauh mana pemberian motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif serta jenis penelitian *explanatory survey*. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa persepsi responden mengenai penilaian kinerja berada pada kategori efektif dan produktivitas kerja berada pada kategori sangat tinggi.

Kata Kunci: Karyawan, Motivasi, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Employee work productivity is an effort that needs to be improved from every employee. Work productivity can be achieved in various ways, one of which is by providing motivation. The purpose of this research is to find out the extent to which motivation has an effect on employee work productivity. This research uses a quantitative approach and a type of explanatory survey research. Based on the results of the study, showed that respondents' perceptions of performance appraisal were in the effective category and work productivity was in the very high category.

Keywords: *Employees, Motivation, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan strategisnya mengacu pada tingkat kinerja karyawannya. Salah satu masalah utama yang dihadapi yaitu membuat karyawan tersebut memiliki komitmen terhadap pekerjaan serta melakukan yang terbaik (Maduka & Okafor, 2014). Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari kemampuan serta hasil dari motivasi yang mana terbentuk dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang menunjang dalam melaksanakan pekerjaan (Kiruja, 2018), kemudian ditunjang dari hasil dari akumulasi produktivitas, kualitas, kuantitas, komitmen serta dorongan (Flippo, 2001). Pada dasarnya pengelolaan sumber daya manusia memiliki faktor manusiawi seperti motivasi (Tabassi & Bakar, 2009), emosi (Rafaeli & Worline, 2001) dan kemampuan (Davidson & Wang, 2011) sehingga menjadi suatu fenomena permasalahan yang terjadi salah satunya produktivitas (Bloom & Van Reenen, 2011).

Pada dasarnya produktivitas merupakan serangkaian kualitas serta kuantitas yang bersinergi dalam mencapai kemajuan. Pada hakikatnya produktivitas bertujuan untuk mencapai kualitas yang terbaik disamping dengan kuantitas yang mencapai target sesuai tujuan.

Dalam hal ini peningkatan produktivitas kerja karyawan merupakan suatu hal yang mutlak di tingkatkan bagi karyawan, salah satunya pada Pusat Penelitian Geoteknologi LIPI. Tugas pokok LIPI sebagai Lembaga pemerintah non kementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi antara lain menyelenggarakan kegiatan penelitian dan pembinaan perkembangan kelembagaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang efisien, efektif dan berkualitas untuk dapat menjawab permasalahan pembangunan, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diembannya (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, 2018).

Motivasi kerja merupakan hasil dari kinerja dan produktivitas kerja karyawan yang mana berorientasi pada otonomi diri sendiri (Grant, 2008). Motivasi kerja karyawan menjadi sangat fundamental bagi lembaga sebab sumber daya yang dimiliki manusia tersebut menunjang untuk mencapai tujuan. Melalui optimalisasi motivasi tersebut membantu Lembaga dalam meningkatkan produktivitas serta meningkatkan efisiensi keseluruhan (Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, & Khanam, 2014).

Pada prinsipnya motivasi merupakan suatu pondasi yang paling mendasar bagi karyawan dalam menjalankan peran pekerjaannya baik secara individu tau kelompok. Pada hakikatnya motivasi terdiri dari unsur-unsur yang mendasar seperti motif intrinsik dan ekstrinsik, tujuan yang akan dicapai serta strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu akibat yang dihasilkan dari aktivitas individu dengan situasi yang ada baik internal maupun eksternal. Motivasi didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan dari kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan (Robbins & Coulter, 2007).

Motivasi didefinisikan sebagai perubahan perilaku yang tidak dikaitkan dengan perbedaan individu yang stabil. Motivasi rata-rata adalah karakteristik dari individu yang bersedia mengeluarkan upaya menuju seperangkat perilaku tertentu (Quiñones, 1997).

Dalam mengkaji faktor-faktor tersebut salah satunya digunakan teori motivasi kebutuhan (McClelland, 1987) yang terdiri dari:

a. *Need for achievement*

Kebutuhan untuk berprestasi adalah keinginan intrinsik untuk bekerja dengan baik melawan standar keunggulan.

b. *Need for affiliation*

Kebutuhan akan afiliasi adalah keinginan untuk hubungan yang hangat dan akrab dengan orang lain.

c. *Need for power*

Kebutuhan akan kekuatan adalah keinginan untuk memengaruhi orang lain

Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan usaha untuk meraih hasil kualitas dan kuantitas masukan dalam rangka membangun kapasitas untuk kemajuan (Newstrom, 2002). Ukuran kinerja yang mencakup efisiensi dan efektifitas. Karena itu, penting untuk mengetahui siapa pekerja produktif itu. Produktivitas adalah ukuran kinerja yang mencakup efisiensi dan efektifitas (Bhatti & Qureshi, 2007).

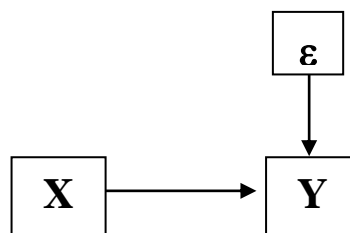


Indikator produktivitas kerja (Sutrisno & Si, 2019) antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan menggunakan jenis penelitian explanatory survey, yaitu untuk melihat keterkaitan antara dua variabel atau lebih melalui analisa data yang didapat. Objek penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan. Variabel motivasi kerja merupakan variabel bebas (independent variable) dengan simbol X. Dan variabel produktivitas kerja karyawan merupakan variabel terikat (dependent variable) dengan simbol Y. Kemudian berdasarkan penjelasan diatas, maka paradigma kerangka berfikir digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Kerangka Berfikir

Keterangan :

X = Motivasi Kerja Karyawan

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

ε = Faktor lain yang mempengaruhi

→ = Lambang yang menggambarkan pengaruh

Hipotesis

H_0 = “Motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan”
 H_1 = “Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan”

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dipaparkan berikut ini didasarkan pada hasil perhitungan analisis regresi sederhana. Regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

Secara parsial, perhitungan regresi sederhana antara motivasi kerja karyawan dengan

produktivitas kerja karyawan menghasilkan persamaan regresi $\hat{Y} = 11,663 + 0,743(x)$. Konstanta 11,663 dapat diartikan produktivitas kerja karyawan bernilai 11,663 jika motivasi kerja tetap. Tetapi jika motivasi kerja karyawan meningkat, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,743. Hal ini berarti apabila motivasi kerja (variabel X) mengalami kenaikan sebesar satu poin tiap responden, maka produktivitas kerja karyawan (variabel Y) akan meningkat sebesar 0,743.

Selanjutnya, berdasarkan perhitungan pengujian hipotesis diperoleh Fhitung sebesar 45,02 sedangkan Ftabel sebesar 4,084 dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dan $dk \text{ reg } b/a = 1$ dan $dk \text{ res} = n-2 = 40$. Jadi, dapat disimpulkan bahwasannya $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $45,02 > 4,084$. Maka H_0 yang menyatakan “motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan” ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berlaku adalah H_1 yang menyatakan bahwa “Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan”.

Berdasarkan hasil perhitungan data, diperoleh koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja dan variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 0,70 termasuk kategori “korelasi kuat” dengan hubungan antar variabel searah karena bernilai positif. Jadi apabila motivasi kerja tinggi maka produktivitas kerja karyawan juga tinggi, begitu juga sebaliknya.

Dari hasil perhitungan data, diperoleh nilai koefisien determinasi variabel motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 49,29%. Artinya secara parsial produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan sebesar 49,29% dan sisanya sebesar 50,71% dipengaruhi oleh faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Motivasi kerja karyawan dengan indikator kebutuhan pencapaian sukses (*need for achievement*), kebutuhan hubungan (*need for affiliation*), dan kebutuhan kekuatan (*need for power*) berada pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dikategorikan tinggi dengan adanya ke tiga indikator tersebut. Indikator yang berkategori sangat tinggi adalah pada indikator kebutuhan berhubungan dengan orang lain (*need for affiliation*). Indikator yang memiliki skor terendah adalah indikator kebutuhan akan kekuatan (*need for power*).

Produktivitas kerja dengan indikator kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi dikategorikan sangat tinggi. Indikator yang mendapat skor paling tinggi pada variabel ini adalah indikator meningkatkan hasil yang dicapai sedangkan indikator yang memiliki skor paling rendah adalah pada indikator mutu. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bhatti, K. K., & Qureshi, T. M. (2007). International Review of Business Research Papers Impact Of Employee Participation On Job Satisfaction , Employee Commitment And Employee Productivity. *Human Resource Management*, 3(2), 54–68.
- Bloom, N., & Van Reenen, J. (2011). Human resource management and productivity. In *Handbook of labor economics* (Vol. 4, pp. 1697–1767). Elsevier.
- Davidson, M. C. G., & Wang, Y. (2011). Sustainable Labor Practices? Hotel Human Resource Managers Views on Turnover and Skill Shortages. *Journal of Human Resources in*

-
- Hospitality & Tourism*, 10(3), 235–253. <https://doi.org/10.1080/15332845.2011.555731>
- Flippo, E. (2001). *Personnel Management*. New York: Mc Graw Hill Kogakusta Limited.
- Grant, A. M. (2008). Does Intrinsic Motivation Fuel the Prosocial Fire? Motivational Synergy in Predicting Persistence, Performance, and Productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 48–58. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.48>
- Kiruja, E. M. (2018). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2(4), 73–82. Retrieved from <http://managementjournal.info/index.php/IJAME/article/view/287/275>
- Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia. (2018). *Laporan Kinerja Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Tahun 2018*. Jakarta.
- Maduka, C. E., & Okafor, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), 137–147. Retrieved from www.arcjournals.org
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. CUP Archive.
- Newstrom, J. W. (2002). Making work fun: An important role for managers. *SAM Advanced Management Journal*, 67(1), 4.
- Quiñones, M. A. (1997). *Contextual influences on training effectiveness*. American Psychological Association.
- Rafaeli, A., & Worline, M. (2001). Individual emotion in work organizations. *Social Science Information*, Vol. 40, pp. 95–123. <https://doi.org/10.1177/053901801040001006>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). Principles of management. *Translated by Seyyed Mohammad Arabi and Mohammed Ali Hamid Rafiee and Behrouz Asrari Ershad, Fourth Edition, Tehran: Office of Cultural Studies*.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Online*, 6(23), 2222–2839.
- Sutrisno, H. E., & Si, M. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Tabassi, A. A., & Bakar, A. H. A. (2009). Training, motivation, and performance: The case of human resource management in construction projects in Mashhad, Iran. *International Journal of Project Management*, 27(5), 471–480. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2008.08.002>