



Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong

Muhammad Haris Syafitri^{1*}, Hairul Hairul², Husnurrofiq Husnurrofiq³, Farida Yulianti⁴, Edy Mahfuz⁵, Periyadi Periyadi⁶

¹⁻⁶Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, Indonesia

Alamat: Jalan Adhyaksa, No. 2 Kayu Tangi Banjarmasin

Korespondensi Penulis : syafitriharis642@gmail.com*

Abstract. *This research on work motivation towards employee performance of PT. Adaro Indonesia Tabalong Regency aims to simultaneously determine and analyze the influence of intrinsic motivation and extrinsic motivation towards increasing employee work productivity of PT. Mektek Tanjung Lestari Tabalong Regency, to determine and partially analyze the influence of intrinsic motivation and extrinsic motivation towards increasing employee work productivity of PT. Mektek Tanjung Lestari Tabalong Regency and to determine and analyze the variables of intrinsic motivation and extrinsic motivation that have a dominant influence on increasing employee work productivity. The research will be conducted with a quantitative approach, namely all information is presented in the form of numbers, starting from data collection, interpretation of the data, the appearance of the results and its analysis based on statistical analysis. The population used in this study was taken from the overall data of employees working at PT. Mektek Tanjung Lestari Tabalong Regency with a total of 76 people. While the samples used were all 64 people using multiple regression data analysis. The results of the analysis show that: (1) the calculated F value is 25.422 with a significance level of 0.000 < 5%. Because the significant probability is less than 0.05, Ho is rejected and Ha is accepted. (2) Intrinsic motivation (X1) obtained a test statistic of $t = 2.667$ with a significance of 0.010. The coefficient of the t test result at a significance level of 0.010 is smaller than 0.05 (>5%). For the calculated t produced is 2.667, while for the t table it is 1.99962. Because the calculated t value is greater than the t table ($2.667 > 1.99962$), it can be concluded that intrinsic motivation (X1) has a positive and significant influence on employee work productivity (Y). (3) Extrinsic motivation (X2) shows a significance level of 0.001 which is smaller than 0.05 (<5%). Because the calculated t value is greater than the t table ($3.358 > 1.99962$), it can be concluded that extrinsic motivation (X2) has a positive and significant influence on employee work productivity (Y). (4) The extrinsic motivation variable (X2) is more dominant in terms of work productivity (Y) of employees of PT. Mektek Tanjung Lestari, Tabalong Regency, with a Standardized Coefficients value of 0.414, including a strong correlation value.*

Keywords: *Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Work Productivity.*

Abstrak. Penelitian tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Indonesia Kabupaten Tabalong ini bertujuan mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong, mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong dan mengetahui dan menganalisis variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang berpengaruh dominan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang akan dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, yaitu semua informasi diwujudkan dalam bentuk angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, penampilan hasilnya dan analisisnya berdasarkan analisis statistik. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari data keseluruhan karyawan yang bertugas di PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong dengan jumlah 76 orang. Sementara sampel yang digunakan semuanya berjumlah 64 orang dengan menggunakan analisis data regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa : (1) nilai F hitung sebesar 25,422 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 5\%$. Karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0.05 maka Ho di tolak dan Ha diterima. (2) Motivasi intrinsik (X1) mendapatkan statistik uji $t = 2,667$ dengan signifikan 0,010. Koefisien hasil uji t tingkat signifikan 0,010 yaitu lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 (>5%). Untuk t hitung yang dihasilkan adalah sebesar 2,667, sementara untuk t tabel sebesar 1,99962. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,667 > 1,99962$), maka dapat disimpulkan motivasi intrinsik (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan. (3) Motivasi ekstrinsik (X2) menunjukkan tingkat signifikan 0,001 yaitu lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 (<5%). Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,358 > 1,99962$), maka dapat disimpulkan motivasi ekstrinsik (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

(Y) karyawan. (4) Variabel motivasi ekstrinsik (X2) lebih dominan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong dengan nilai Standardized Coefficients 0,414 termasuk pada nilai korelasi keeratan kuat

Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Produktivitas Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan

Sumber Daya Manusia yang bermutu serta penetapan sistem pengelolaan yang baik berarti perlu dilakukan pengelolaan dengan sebaik-baiknya. Pada manajemen sekarang ini, bagaimanapun kompleksnya atau sederhananya suatu bentuk usaha, manusia yang menjadi inti sekaligus kunci keberhasilan instansi pemerintah dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Meskipun dalam menjalankan pekerjaan telah banyak menggunakan peralatan teknologi tinggi, namun tidak akan dapat menggantikan fungsi dan kedudukan tenaga kerja

Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif dan selalu bersemangat dan loyal. Salah satu yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung.

Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya motivasi. Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Menurut Herzberg (Teori Dua Faktor) dalam (Munandar, 2012) ada dua faktor yang menentukan motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik ialah motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri. Motivasi ini terkadang muncul tanpa adanya pengaruh dari luar. Biasanya seseorang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan, mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi oleh orang lain. Sementara motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya pengaruh dari luar diri seorang tersebut. Motivasi ini memiliki pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini dapat berupa uang, bonus, insentif, promosi jabatan, penghargaan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang dari tidak mau hingga mau melakukan sesuatu hal.

Kemudian Tohardi dalam (Sutrisno, 2019), produktivitas kerja bukan hanya tentang kemampuan fisik semata, melainkan juga dipengaruhi oleh sikap mental yang dimiliki individu. Sikap mental tersebut mencakup orientasi proaktif dalam menangani tugas dan masalah, keinginan yang kuat untuk terus memperbaiki kinerja, kemauan untuk terus belajar dan berkembang, fokus yang jelas pada tujuan-tujuan yang ingin dicapai, serta optimisme dan keyakinan diri yang tinggi. Dengan mengembangkan sikap mental ini, seseorang dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka, memberikan dampak positif baik bagi diri sendiri maupun bagi organisasi tempat mereka bekerja.

Kaitan antara teori Herzberg mengenai motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan konsep produktivitas kerja menurut Tohardi dapat dilihat dalam perspektif pengaruhnya terhadap perilaku dan kinerja individu dalam lingkungan kerja. Motivasi intrinsik, seperti yang dijelaskan oleh Herzberg, merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri individu, tanpa dipengaruhi oleh faktor eksternal. Individu yang termotivasi secara intrinsik cenderung memiliki sikap mental yang proaktif dalam menangani tugas dan masalah, karena mereka memiliki kepuasan dan kepuasan pribadi dalam melakukan pekerjaan tersebut. Mereka cenderung memiliki orientasi untuk terus memperbaiki kinerja mereka karena mereka memiliki minat dan keinginan yang kuat untuk tumbuh dan berkembang.

Sementara motivasi ekstrinsik, yang dipicu oleh faktor-faktor eksternal seperti uang, bonus, atau promosi, dapat mempengaruhi sikap mental individu terhadap pekerjaan. Meskipun motivasi ekstrinsik dapat memberikan dorongan awal bagi individu untuk melakukan tugas, dampaknya mungkin bersifat sementara dan tidak memicu perubahan yang berkelanjutan dalam produktivitas kerja. Sebaliknya, individu yang hanya tergantung pada motivasi ekstrinsik cenderung kurang memiliki sikap mental yang proaktif dan kemungkinan besar tidak memiliki keinginan intrinsik untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dapat memperkuat sikap mental yang mendukung produktivitas kerja yang tinggi, sedangkan motivasi ekstrinsik cenderung memiliki dampak yang lebih terbatas dalam hal ini. Oleh karena itu, untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal, penting bagi individu untuk mengembangkan motivasi intrinsik mereka serta sikap mental yang mencakup orientasi proaktif, keinginan untuk belajar dan berkembang, fokus pada tujuan, serta optimisme dan keyakinan diri yang tinggi.

Dalam kehidupan organisasi yang berorientasi pada masa depan, usaha penyelenggaraan organisasi atau perusahaan perlu ditangani secara profesional, dalam arti bahwa penyelenggara kegiatan perusahaan tersebut memerlukan pemimpin dan staf/karyawan yang mengerti akan tugasnya, bersemangat dalam mengejar prestasi. Berikutnya berkaitan dengan lingkungannya (manusia, alat, sumber-sumber, ruang, waktu dan lain-lain), seorang karyawan diharapkan dapat mencurahkan perhatiannya secara bersungguh-sungguh, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan efektif. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Barthos, 2016).

PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong berdasarkan Akte Pendirian tertanggal 05 Desember 2016, dengan berbasis pengetahuan dan skill yang memadai di bidang pekerjaan (jasa), serta spare parts khususnya AC, yang mana secara lebih spesifik difokuskan pada spesialisasi dibidang Air Conditioner, Secara managerial PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong menjalin partnership dengan PT. Denso Sales Indonesia yang telah menunjuk sebagai Dealer resmi Denso untuk mewakili di wilayah Kalimantan Selatan dan sekitarnya. Management PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong telah menetapkan kebijakan saat ini mengenai target market share dengan perimbangan 60% untuk sasarannya adalah korporat dengan stressing, korporat yang berkecimpung pada proyek pertambangan beserta sub kontraktornya, sisanya 40% sasarannya kepada Korporat Non Tambang, yang meliputi Publik atau Personal Customer.

Berdasarkan hasil observasi pada PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong, ditemukan bahwa beberapa karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, seperti pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu, kurangnya disiplin dalam kehadiran, serta kecenderungan untuk duduk santai dan berbincang-bincang selama jam kerja, serta kebiasaan menunda-nunda pekerjaan. Dampak dari perilaku tersebut adalah terjadinya penundaan dalam penyelesaian tugas, sehingga unit-unit kerja yang seharusnya dapat diselesaikan dalam satu hari pengerjaan, memerlukan waktu 2 hari. Penundaan ini menyebabkan workshop menjadi penuh dan mengganggu alur kerja secara keseluruhan. Dalam konteks ini, dapat dilihat bahwa kurangnya motivasi dan sikap mental yang tidak mendukung menjadi faktor utama dalam menurunkan produktivitas kerja. Karyawan yang kurang bersemangat cenderung memiliki motivasi intrinsik yang rendah, sehingga mereka tidak memiliki dorongan internal untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan tepat waktu. Selain itu, sikap mental yang kurang proaktif juga mempengaruhi kinerja mereka, seperti kebiasaan menunda-nunda pekerjaan dan kurangnya fokus pada tujuan yang ingin dicapai. Penilaian produktivitas kerja yang dilakukan oleh manajemen PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong dilakukan berdasarkan 9 kriteria pokok kinerja riil di lapangan. Setiap per 3 bulan maka dilakukan audit kinerja yang dilakukan oleh manajemen PT. Mektek Tanjung Lestari kepada setiap karyawan, yang dinilai berdasarkan 9 pokok penilaian kinerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Permasalahan produktivitas kerja sangat didasari dengan hasil rekapitulasi absensi *Finger Print* yang mereka lakukan setiap hari kerja. Penyebab karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong lebih memilih alpa dari pada meminta izin dikarenakan susahnya meminta izin kepada atasan jika alasan tidak tepat, maka izin tidak akan dikeluarkan, mengingat perusahaan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong menuntut karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang sudah ada di perusahaan, selain itu penyebab karyawan seringnya terlambat bekerja dikarenakan *Finger Print* yang di atur oleh teknisi membatasi absensi yang maksimal yaitu jam 08.00 WITA, jika terlambat maka absensi mendeteksi karyawan datang terlambat. Sementara karyawan sering pulang cepat dikarenakan pekerjaan sudah rampung pada jam 14.00 WITA, namun jam pulang kerja yaitu pada jam 17.00 WITA, sehingga karyawan memilih keluar dengan alasan ke warung, ataupun alasan lainnya, dan tidak balik lagi setelah itu. Produktivitas kerja karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong ini tentu tidak akan mengalami peningkatan secara sendirinya, melainkan terdapat beberapa hal yang mempengaruhinya terutama dalam kepuasan kerja yang belum dilaksanakan oleh PT. Mektek Tanjung Lestari kepada karyawan, seperti upah yang cukup, perlakuan yang adil, ketenangan bekerja, perasaan diakui, penghargaan atas hasil kerja dan penyalur perasaan.

2. KAJIAN TEORITIS

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang berperan penting sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Hasibuan (2019:10) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Sedangkan menurut Handoko (2018:4), “manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”. Menurut Mangkunegara (2018:2) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu”. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Robbins (2016 ; 201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Wibowo (2016:322) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan motivasi menurut Sutrisno (2010:109) dalam Arief Yusuf Hamali, S.S., M.M (2018:133) adalah sebagai berikut: “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya.”

Menurut Robbins (2016 ; 201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Wibowo (2016:322) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan motivasi menurut Sutrisno (2010:109) dalam Arief Yusuf Hamali, S.S., M.M (2018:133)

adalah sebagai berikut: “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya.”

Menurut Swaminathan (Dewi, 2015) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

1. Faktor Internal Yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. Self-efficacy merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.
2. Faktor Eksternal Yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Setiawan (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan)). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Kustini dan Sari (2020) menyatakan bahwa

produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan.

Setya (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah alat ukur sejauh mana sumber daya dalam suatu organisasi diberdayakan untuk mencapai hasil dan pencapaian titik maksimal prestasi kerja dengan mengorbankan sumber daya seminimal mungkin. Wirawan, et al (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolok ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Nitayani, et al (2017) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Mawarni (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, yaitu kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat Kerja, yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin
4. Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
5. Mutu, yaitu hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, yaitu semua informasi diwujudkan dalam bentuk angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, penampilan hasilnya dan analisisnya berdasarkan analisis statistik. Penelitian ini bertujuan menggambarkan keadaan atau fenomena yang terjadi dilapangan. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan dengan cara mencari besarnya variabel bebas terhadap variabel terikat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Dalam penelitian yang dilakukan peneliti ini mencoba menganalisis pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT.

Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong, dan dalam penelitian ini peneliti akan melakukan serangkaian kegiatan di lapangan mulai dari datang langsung ke lokasi penelitian, pengamatan lapangan, pengumpulan data, observasi, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian yang berlokasi pada jalan Akhmad Yani RT.1 No.16 Kelurahan Mabuun Raya, Kecamatan Tanjung, Kabupaten Tabalong. Populasi yang diambil untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong, maka data diambil dari keseluruhan karyawan yang bertugas di PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong sebagai tolak ukur penelitian :

Tabel 1. Jumlah Populasi Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Penanggung Jawab Operasional	1
2	Departement Plant	2
3	Mekanik	57
4	Departemen Harga dan SDM	2
5	Departemen Logistik	4
6	Departemen Planner	3
7	Departemen Finance Accounting	5
8	OB	2
Jumlah		76

Sumber : Data diolah

Sampel dapat diartikan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan cara tertentu, sehingga sumber data yang diperoleh akan berlaku umum bagi keseluruhan populasi. Sampel dalam penelitian ini diambil secara total sebanyak 76 orang karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong. Untuk menetapkan jumlah anggota sampel peneliti menggunakan tabel sampel sebagaimana yang dikembangkan oleh Krejcie (Sugiyono, 2017) hal ini dikarenakan anggota populasi pada masing-masing karyawan dianggap relatif homogen terutama dilihat dari segi pendidikan dan pengalaman. Memperhatikan pernyataan tersebut, karena jumlah populasi karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong berjumlah 76 orang, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak (*Random Sampling*). Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin (Riduwan, 2015). Ukuran sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini adalah sebanyak 64 orang, setelah dilakukan pembulatan dari nilai sebelumnya yakni adalah 63,86. Proses pembulatan dilakukan untuk mempermudah pelaksanaan penelitian serta memastikan bahwa ukuran sampel memiliki nilai yang dapat diimplementasikan secara praktis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong, maka dapat dilakukan analisis secara regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 26, berikut ini :

Ha : Ada pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT.

Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong

Ho : Tidak ada pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT.

Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong

Hasil perhitungan pengaruh variabel motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong menggunakan SPSS versi 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.289	4.622		1.793	.078
	Motivasi Intrinsik	.496	.186	.329	2.667	.010
	Motivasi Ekstrinsik	.611	.182	.414	3.358	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Diolah 2024

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 8,289 + 0,496 X_1 + 0,611 X_2$ dimana :

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Motivasi Intrinsik

X₂ = Motivasi Ekstrinsik

Model tersebut menunjukkan arti bahwa :

1. **Konstanta = 8,289**

Jika variabel motivasi intrinsik (X₁) dan motivasi ekstrinsik (X₂) di asumsikan tetap maka produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong akan meningkat sebesar 8,289.

2. **Koefisien motivasi intrinsik (X₁)**

Nilai koefisien motivasi intrinsik (X₁) menunjukkan angka sebesar 0,496 menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi intrinsik (X₁) akan di ikuti dengan terjadi kenaikan produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong sebesar 0,496

3. Koefisien motivasi ekstrinsik (X2)

Nilai koefisien motivasi ekstrinsik (X2) menunjukkan angka sebesar 0,611 menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi ekstrinsik (X2) akan di ikuti dengan terjadi kenaikan produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong sebesar 0,611

Untuk menentukan besaran pengaruh variabel motivasi intrinsik (X1), dan motivasi ekstrinsik (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong, maka dapat ditentukan dengan cara melihat besar koefisien determinasi R² (R square) seperti yang terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3 Hasil Pengujian Besar Pengaruh X1, dan X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.455	.437	4.949
a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik				

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R² (R Square) adalah sebesar 0,455 dan nilai Adjusted R Square besarnya pengaruh 0,437 motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong adalah sebesar 43,70% adapun 56,30% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari peneltian yang dilakukan

Menurut (Ghozali, 2016) pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu: Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Output SPSS Uji Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.289	4.622		1.793	.078
	Motivasi Intrinsik	.496	.186	.329	2.667	.010
	Motivasi Ekstrinsik	.611	.182	.414	3.358	.001
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil olah data tabel *coefficients* dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil bahwa motivasi intrinsik (X1) mendapatkan statistik uji $t = 2,667$ dengan signifikan 0,010. Koefisien hasil uji t dari motivasi intrinsik (X1) menunjukkan tingkat signifikan 0,010 yaitu lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 (>5%). Untuk t hitung yang dihasilkan adalah sebesar 2,667, sedangkan untuk mengetahui nilai t tabel maka digunakan rumus $t \text{ tabel} = t (a/2; n-k-1)$ (n : sampel, k : jumlah variabel independen) = $t (0,025; 61) = 1,99962$, hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 1,99962. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,667 > 1,99962$), maka dapat disimpulkan motivasi intrinsik (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan hipotesis bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong

Sementara untuk variabel motivasi ekstrinsik (X2) mendapatkan statistik uji $t = 3,358$ dengan signifikan 0,001. Koefisien hasil uji t dari motivasi ekstrinsik (X2) menunjukkan tingkat signifikan 0,001 yaitu lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 (<5%). Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,358 > 1,99962$), maka dapat disimpulkan motivasi ekstrinsik (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan hipotesis bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi ekstrinsik (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong

Menurut (Ghozali, 2016) pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan *probability value* dari hasil penelitian. Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Hasil Output SPSS Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1245.339	2	622.670	25.422	.000 ^b
	Residual	1494.098	61	24.493		
	Total	2739.438	63			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik						

Sumber : Data Diolah, 2024

Pada tabel ANOVA atau F test diperoleh nilai F hitung sebesar 25,422 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 5\%$. Karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Maka dengan kata lain variabel independen yang terdiri dari motivasi intrinsik (X1), dan motivasi ekstrinsik (X2) disini mampu menjelaskan besarnya variabel dependen produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan H_1 yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong diterima

Untuk mengetahui variabel apa dari motivasi intrinsik (X1), dan motivasi ekstrinsik (X2) yang paling berpengaruh (dominan) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong digunakan analisis korelasi yaitu korelasi pearson (*pearson correlation*). Berikut ini hasil analisis uji dominan menggunakan aplikasi SPSS 26, yaitu :

Tabel 6. Hasil Output SPSS Uji Dominan

Model		Standardized Coefficients
		Beta
1	(Constant)	
	Motivasi Intrinsik	.329
	Motivasi Ekstrinsik	.414
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja		

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis menggunakan aplikasi SPSS 26 maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi ekstrinsik (X2) lebih dominan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong dengan nilai *Standardized Coefficients* 0,414 termasuk pada nilai korelasi keeratan kuat. Maka dari itu hipotesis H_4 yang menyatakan variabel motivasi ekstrinsik (X2) yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong di terima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong, sebagai berikut. Berdasarkan hasil tabel ANOVA atau F test, diperoleh nilai F hitung dengan tingkat signifikansi yang sangat rendah. Karena probabilitas signifikan lebih kecil dari nilai alpha yang ditetapkan, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini mengindikasikan bahwa variabel independen yang terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen,

yaitu produktivitas kerja karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong. Hal ini menguatkan hipotesis bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa motivasi intrinsik memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,010. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong Hasil analisis uji dominan ditemukan bahwa variabel motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mektek Tanjung Lestari Kabupaten Tabalong.

6. DAFTAR REFERENSI

- Barthos, B. (2016). Manajemen kearsipan: Untuk lembaga negara, swasta, dan perguruan tinggi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenadamedia.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 update PLS regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Munandar, A. S. (2012). Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Riduwan. (2015). Dasar-dasar statistika. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge. (2017). Perilaku organisasi buku kedua. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.