

KONSEP MOTIVASI DALAM MEWUJUDKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT NANBU PLASTICS INDONESIA

Ahmad Gunawan

STIE Pelita Bangsa, Jawa Barat

ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id

Abstract

Productivity in an organization or company is basically centered on the human resources owned by the organization. Considering the importance of human resources, attention, direction, and regulation of human resources need to be carried out and applied in organizations to achieve organizational productivity. Many variables are affecting employee productivity, but in this study, researcher focused on motivational variable, which consist of intrinsic and ekstrinsic variabel. The purpose of this study was to determine how much influence intrinsic motivation and extrinsic motivation both partially and simultaneously on employee productivity. The research method used is a quantitative method by distributing questionnaires as a data collection tool. Based on the analysis, it was found that the variable intrinsic motivation (X_1) and extrinsic motivation (X_2) had a positive and significant effect on the variable employee productivity (Y) at PT Nanbu Plastics Indonesia.

Keywords: *intrinsic motivation, ekstrinsik motivation, employee productivity.*

Abstrak

Produktivitas dalam suatu organisasi atau perusahaan pada dasarnya berpusat pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka perhatian, pengarahan, serta pengaturan sumber daya manusia perlu dilakukan dan diterapkan dalam organisasi guna tercapainya produktivitas organisasi. Banyak variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan, namun pada penelitian ini peneliti berfokus pada variabel motivasi, yang terdiri dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik baik secara parsial maupun secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa variabel motivasi intrinsik (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) di PT Nanbu Plastics Indonesia.

Kata kunci: motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, produktivitas karyawan.

PENDAHULUAN

Perekonomian di Indonesia saat ini sangat berkembang dan tumbuh cukup pesat sehingga persaingan diantara para pengusaha juga tidak dapat dielakkan lagi (Lestari: 2010). Setiap oraganisasi atau perusahaan berusaha memperbaiki perusahaannya pada berbagai aspek baik itu sumber daya manusia, keuangan, mesin, teknologi dan lain lainnya. Oleh karena itu, perusahaan berharap dapat memaksimalkan pendapatan dengan memberi penekanan pada proses produksi seefisien dan seefektif mungkin agar tetap bertahan dan dapat bersaing dengan yang lain. Hanya organisasi yang memiliki nilai inovatif dan kreatif yang dapat bertahan dan berkembang menjadi lebih besar. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia berada pada posisi strategis untuk menganalisis dan mendorong efisiensi

dengan tujuan meningkatkan produktivitas. Produktifivitas dimungkinkan akan naik bila tingkat efisensi, keterampilan, pelatihan kerja dan sistem kerja meningkat (Hasibuan, 2005). Artinya produktivitas adalah perbandingan antar nilai output atau hasil dengan input atau masukan.

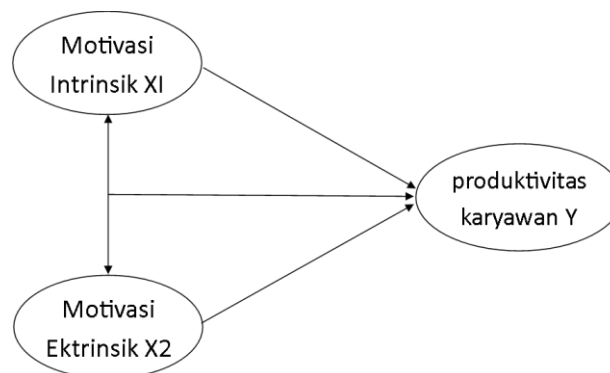
Produktivitas karyawan berkaitan erat dengan produksi suatu barang atau penyampaian jasa yang dihasilkan oleh sumber daya manusia pada organisasi tersebut. Informasi tentang tingkat produktivitas suatu oraganisasi perlu diketahui agar memudahkan untuk mengevaluasi proses produksi yang telah berjalan menjadi lebih baik dan sejalan dengan tujuan perusahaan. Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui produktivitas kerja yang baik, mengingat produktivitas organisasi tergantung pada tinggi rendahnya produktivitas karyawannya. Peningkatan produktivitas akan tercapai apabila memperhatikan berbagai faktor peningkat produktivitas seperti etos kerja, motivasi, sikap inovatif, kreatif, pelatihan, teknologi dan lainnya (Iskandar, 2010).

Organisasi atau perusahaan harus memiliki perhatian khusus pada sumber daya manusia yang merupakan faktor terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin memiliki tugas untuk memotivasi bawahannya agar selalu memiliki motivasi tinggi sehingga produktivitasnya meningkat. Perlunya untuk memperhatikan tugas pokok masing masing unit kerja (Rahmawati, 2013). Karyawan yang baik akan merasa selalu termotivasi sehingga memberikan kontribusi besar pada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Faslah & Savitri, 2013).

Motivasi kerja memiliki peran besar dan penting untuk mencapai produktivitas karyawan yang diharapkan, karena motivasi dapat mendorong, membujuk, merangsang bahkan memaksa karyawan untuk bertindak dan bekerja sesuai yang diharapkan perusahaan.

Motivasi akan muncul dengan sendirinya apabila ada kebutuhan dan keinginan yang ingin dicapai. Kedua hal tersebut mempengaruhi perilaku sehingga timbul dorongan-dorongan, selanjutnya dorongan akan membentuk perilaku yang berupa usaha-usaha untuk mencapai keinginan dan tujuan tersebut (Iskandar, 2010).

Banyak permasalahan yang sering muncul seperti terdapat beberapa karyawan begitu baik dalam bekerja, semangat kerja yang tinggi, namun terdapat juga beberapa karyawan lainnya yang justru sebaliknya. Pertanyaan inilah yang terus menerus muncul dan dihadapi oleh para pimpinan unit kerja. hal ini kiranya dapat dipahami karena dalam suatu organisasi terdiri dari individu-individu yang mempunyai latar belakang dan tujuan yang berbeda satu sama lainnya dengan tujuan organisasi (Rahmawati, 2013).



Gambar 1. Model Rerangka Pemikiran

Hipotesis dalam penelitian ini bertujuan agar peneliti lebih fokus terhadap masalah yang diangkat, karena data-data yang diambil hanya yang berkaitan langsung dengan rumusan masalah yang menjadi kesimpulan sementara (Bintarti, 2015). Hipotesis dalam penelitian ini didasari dari sumber penelitian terdahulu yang telah dikembangkan kembali sesuai dengan judul penelitian tersebut.

Berdasarkan pokok masalah yang dikemukakan diatas, dengan ini dapat disajikan sebagai jawaban atau kesimpulan sementara mengenai penelitian ini, yaitu :

- H1: Diduga motivasi ekstrinsik (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y).
- H2: Diduga motivasi ekstrinsik (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y).
- H3: Diduga motivasi intrinsik (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di departemen produksi PT Nanbu Plastics Indonesia sehingga sampel penelitian adalah karyawan departemen produksi PT Nanbu Plastics Indonesia yang berjumlah 300 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu *Purposive Sampling*, merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti yaitu 60 partisipan dan Standar kesalahan ditentukan sebesar 5%. Semua responden diambil dari karyawan departemen produksi PT Nanbu Plastics Indonesia. Sampel dari penelitian ini adalah Manejer, Supervisor, Leader, dan Operator. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *random sampling* dari jenis kelamin laki – laki dan perempuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier ganda menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ektrinsik terhadap Produktivitas Karyawan yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Koefisien Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ektrinsik Terhadap Produktivitas Karyawan

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	36.390	6.909		5.267	.000	
	Intrinsik	.088	.063	.189	1.413	.000	.948
	Ektrinsik	.036	.136	-.035	.264	.020	.948

Sumber : Data olahan SPSS 20, 2019

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

$$\hat{Y} = 36.390 + 0.088X1 + 0.036X2$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar $(a) = 36.390$
- Nilai koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0.088$
- Nilai koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0.036$

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak tiga kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Produktivitas Karyawan.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi Intrinsik terhadap produktivitas karyawan, (X_1) sebesar $b_1 = 0.088$, pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 36.390 + 0.088 X_1 + 0.036 X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Motivasi Intrinsik (X_1) sebesar $b_1 = 0.088$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 1.413 . Karena $b_1 \neq 0$ dan karena probabilitas t hitung lebih besar dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_{10} diterima yang berarti pengaruh Motivasi Intrinsik (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yaitu motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Motivasi Ektrinsik Terhadap Produktivitas Karyawan.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi ektrinsik terhadap produktivitas. Karyawan pada PT. Nanbu Plastics Indonesia Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (X_2) sebesar $b_2 = 0.036$, pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 36.390 + 0.088 X_1 + 0.036 X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi motivasi ektrinsik (X_2) sebesar $b_2 = 0.036$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.264. Karena $b_2 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih besar dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.020 < 0.05$), maka H_{20} diterima yang berarti terdapat pengaruh antara motivasi ektrinsik (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima yaitu motivasi ektrinsik secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758^a	.744	.734	2.878

Sumber : Data olahan SPSS 20, 2019

Nilai koefisien determinasi ganda sebesar $R^2 = 0.744$. Nilai Adj. $R^2 = 0.734$ menunjukkan bahwa X_1 dan X_2 dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 73,40% variabel X, sedangkan nilai sisanya sebesar 26,40% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis ketiga yaitu pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama, diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3. Anova Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ektrinsik Terhadap Produktivitas Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.570	2	8.285	1.000	.000^b
	Residual	472.280	57	8.286		
	Total	488.850	59			

Sumber : Data olahan SPSS 20, 2019

Dari uji data di atas bahwa pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien determinasi ganda sehingga hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: model tidak fit / tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: model fit / layak

Signifikan atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan melihat probabilitas F hitung (nilai sig F) dari seluruh variabel bebas pada taraf $\alpha = 5\%$,

Ketentuannya:

- $H_0 : \beta_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan pada masing – masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- $H_1 : \beta_1 \neq 0$ artinya ada ada pengaruh yang signifikan pada masing – masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Tingkat kepercayaan yang digunakan 95% atau taraf signifikasinya adalah 5% dengan kriteria sebagai berikut :
 - Apabila f hitung $< f$ tabel , maka H_0 dan H_1 diterima berarti ada pengaruh yang signifikan antar variabel bebas (X) secara bersama–sama dengan variabel yang terikat.
 - Apabila f hitung $> f$ tabel , maka H_0 diterima dan H_1 ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) secara bersama–sama dengan variabel terikat.

Pengujian Hipotesis 3: Pengaruh Motivasi intrinsik dan Motivasi Ektrinsik Terhadap Produktivitas Karyawan.

Hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT Nanbu Plastics Indonesia. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda disesuaikan Adjusted R Square 0,734. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_3 : \beta_3 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_3 : \beta_3 \neq 0$: ada pengaruh

Adjusted R Square 0.734 memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0,000. Karena $\beta_3 \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } F < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$), maka H_3 ditolak dan H_4 diterima yang berarti pengaruh motivasi Intrinsik (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) terhadap produktivitas (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini diterima, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, yaitu semakin baik motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang terdapat pada diri karyawan maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan.

Adapun saran yang dapat diberikan antara lain disarankan agar pimpinan lebih memperhatikan karyawan dengan merangkul dan memberi motivasi yang lebih kuat untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan, sehingga diharapkan akan berdampak pada produktivitas kerja yang baik dari karyawan. Selain itu, bagi penelitian selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian sejenis, dapat mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan yang terdapat pada organisasi dengan menambahkan variabel lain yang berimplikasi terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintarti, Surya. (2015). *Metodologi Penelitian Ekonomi Manajemen*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB), 1(2), 40-53.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta
- Iskandar, O. (2010). *Etos Kerja, Motivasi, dan Sikap Inovatif Terhadap Produktivitas Petani*. Hubs-Asia, 10(1).
- Lestari, E. P. (2010). *Penguatan Ekonomi Industri Kecil dan Menengah Melalui Platform Kluster Industri*. Jurnal Organisasi dan Manajemen, 6(2), 146-157.
- Rahmawati, D. (2013). *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung*. Jurnal Bonorowo, 1(1), 1-15.