PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT PERMODALAN NASIONAL MADANI BANJARMASIN

Rini Rahmawati

Fakultas Ekonomi Universitas Lambung Mangkurat
Jalan Brigjen H. Hasan Basry Kayu Tangi Banjarmasin

***Abstract*:** Result of this research conclude that there is influence which signifikan from motivation factor consisted of individual need, individual expectation and the fair treatment to work productivity of employees PT Permodalan Nasional Madani Banjarmasin of either through simultan and parsial. This matter have to can be paid attention to by head specially and organizational in general, so that what expected by organization to reaching of target can be existed ownedly of employees having high work productivity. As one of capital business which its activity give service to society, all its employees have to own high job motivation to increase the work productivity which is later expected can yield good performance so that PT Permodalan Nasional Madani Banjarmasin can work its function to give service to society maximally can be existed.

Keywords: motivation, productivity

PENDAHULUAN

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh para pelaku yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Keberhasilan mencapai tujuan tersebut sangat tergantung pada perilaku dan sikap orang-orang dalam mensinergikan berbagai sumberdaya, termasuk sumberdaya manusia, sumber daya alam, ilmu pengetahuan dan teknologi. Faktor penting dalam keberhasilan kinerja organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan.

Semua karyawan apabila dilihat dari kenyataannya ternyata belum semuanya mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Hal semacam ini terjadi karena suatu organisasi biasanya terdiri dari individu-individu yang mempunyai latar belakang kehidupan berbeda satu sama lainnya, dan mempunyai tujuan yang kadang-kadang berbeda dengan tujuan organisasi. Ditinjau dari sudut organisasi, orang adalah sumberdaya yang dinamis, bukan sumber daya statis seperti tanah dan modal. Oranglah yang membuat barang-barang dan jasa bernilai bagi suatu bangsa dan hasilnya bernilai menentukan kesejahteraan dan taraf hidup tinggi yang akan meningkatkan rasa senang, puas, dan mampu memberikan motivasi dan kemampuan kerja yang akhirnya dapat mempengaruhi kinerjanya. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kemampuan manajer dalam mengorganisir karyawan, dimana faktor-faktor penentu yang sekiranya dapat meningkatkan kemauan dan kemampuan mereka dalam memenuhi target yang ditetapkan juga harus diperhatikan, dengan demikian hal tersebut sudah menyentuh aspek yang relevan dengan teknik yang dipergunakan dalam mempengaruhi perilaku individu.

Meskipun kesempatan yang diberikan organisasi atau lembaga seluas-luasnya untuk mengembangkan kemampuan dan kemauan kerjanya guna mencapai produktivitas kerja yang maksimal, tidak selalu dimanfaatkan oleh para karyawan dengan sebaik-baiknya karena tidak setiap karyawan memiliki motivasi untuk melaksanakan tugas tersebut. Tidak

termotivasinya karyawan tersebut bukan hanya karena kesalahan karyawan tetapi bisa disebabkan oleh kebijakan atasan yang kurang adil, kurang membagi prestasi dan lain-lain. Pimpinan dapat saja memaksakan karyawan untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan, akan tetapi sifat memaksa ini akan bersifat buruk pada produktivitas kerja sebab karyawan yang bekerja tanpa memotivasi apalagi dipaksakan, mereka cenderung bekerja dengan asal-asalan. Untuk itu pimpinan harus menyadari bahwa kecenderungan manusia lebih suka memaksa dirinya sendiri daripada dipaksa oleh orang lain dalam mengerjakan tugas baik apapun statusnya dalam organisasi atau lembaga tempat mereka bekerja.

Oleh karena motivasi sebagai dorongan pribadi pada karyawan bukan paksaan dari luar merupakan faktor penting dalam mengambil setiap kesempatan untuk dapat menjalankan tugas pekerjaannya secara optimal. Jika setiap tugas dapat dijalankan secara optimal diyakini bahwa produktivitas kerja karyawan dapat ditunjukkan bagi kepentingan organisasi atau lembaga tempat mereka bekerja. Dari pembahasan di atas dapat diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi atau lembaga pada umumnya. Demikian juga halnya dengan PT Permodalan Nasional Madani Banjarmasin sebagai salah satu lembaga permodalan yang aktivitasnya memberikan pelayanan kepada masyarakat, para karyawannya harus memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas kerja yang nantinya diharapkan dapat menghasilkan kerja yang baik sehingga fungsi pelayanan kepada masyarakat secara maksimal dapat terwujud.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 21 orang. Metode pengambilan sampel adalah metode sensus artinya melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi berjumlah 21 orang.

Metode yang digunakan untuk menggali data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner berisi pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan tanggapan langsung yang berkaitan dengan objek penelitian. Sifat jawaban tertutup dengan asumsi bahwa semua responden memahami setiap pertanyaan jawaban seperti yang diharapkan.

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan maka variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas yaitu Motivasi kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Banjarmasin yang meliputi kebutuhan individu (X_1), harapan individu (X_2) dan perlakuan adil (X_3).
b. Variabel Terikat yaitu produktivitas kerja yang dinyatakan dalam prestasi kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Banjarmasin.

Model yang digunakan dalam analisis data dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda karena pengukuran variabel dependen dan independen dalam penelitian ini berupa angka dengan alat ukur skala interval serta variabel independen yang digunakan lebih dari satu (Arief, 2005). Sehingga model empiris yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan
X_1 = Kebutuhan Individu
X_2 = Harapan Individu
X_3 = Perlakuan Adil
a = Nilai Konstanta
b_1 = Koefisien arah regresi untuk Kebutuhan Individu
b_2 = Koefisen arah regresi untuk Harapan Individu
b_3 = Koefisen arah regresi untuk Perlakuan Adil
e = Kesalahan pengganggu

Uji asumsi klasik perlu dilakukan agar dapat menunjukkan hubungan yang valid atau tidak bias dalam analisis regresi. Asumsi dasar yang harus dipenuhi meliputi pengujian multikolineritas, heterokedastisitas, autokolerasi dan normalitas.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat *Analysis of Varians (*ANO-

VA) untuk uji F dan uji t dengan tingkat signifikansi 5%.

HASIL PEMBAHASAN

Hasil pengujian multikolinearitas diperoleh nilai *tolerance* yang mendekati angka 1 dan nilai VIF disekitar atau mendekati angka 10, maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada tidak membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, menyebar, kemudian menyempit). Titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regresi yang digunakan

Hasil pengujian Autokorelasi diketahui nilai DW sebesar 1,660, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa nilai 1,660 berada di antara -2 sampai dengan +2, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi pada model regresi.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi layak untuk digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = -3{,}318 + 0{,}318X_1 + 0{,}242X_2 + 0{,}515X_3$

Hasil analisis regresi diperoleh p value uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari α (5%) menunjukkan bahwa variabel X_1,X_2, X_3 secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan kriteria pengujiannya apabila p value uji F < 0,05 maka Ho ditolak atau Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Ha yang diajukan dapat diterima. Hasil analisis regresi diperoleh p value uji t dapat dilihat dari tabel 1.

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan adalah apabila p value uji t < 0,05 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel X_1,X_2, X_3 secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian pada PT Permodalan Nasional Madani Banjarmasin menunjukkan bahwa faktor motivasi yang terdiri dari kebutuhan individu, harapan individu dan perlakuan adil secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,971 artinya pengaruh variabel X_1, X_2 dan X_3 secara simultan terhadap produktivitas adalah sebesar 97,1%, sedangkan sisanya 2,9% disebabkan oleh faktor diluar model.

Variabel kebutuhan individu yang merupakan keinginan seseorang untuk mencapai tujuan (memperoleh barang, jasa penghargaan dan lain-lain) yang ditransformasikan menjadi perilaku yang diarahkan untuk mendukung pelaksanaan pencapaian tujuan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan memperhatikan kebutuhan individu diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat sehingga apa yang diinginkan PT Permodalan Nasional Madani Banjarmasin dalam rangka mencapai tujuannya dapat terlaksana karena di dukung oleh karyawan-karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Nilai β1 pada persamaan regresi yang mewakili pengaruh variabel kebutuhan individu adalah sebesar 0,318 artinya jika variabel X_1 naik 1 (satuan) maka produktivitas juga akan naik sebesar 31,8 satuan.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Variabel	P value	Kesimpulan (p value < 0,05)
X_1	0,008	Signifikan
X_2	0,001	Signifikan
X_3	0,000	Signifikan

Variabel harapan individu yang merupakan suatu harapan yang ingin dicapai dengan melakukan tindakan tertentu (bekerja produktif). seperti keinginan untuk mengikuti kesuksesan teman sekerja, keinginan untuk berprestasi dalam bekerja, keinginan agar prestasi yang dicapai dapat meningkatkan gaji dan tunjangan, keamanan dan kesehatan lingkungan kerja, penghargaan atas aktualisasi diri. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa dengan memenuhi harapan individu tersebut oleh PT Permodalan Nasional Madani Banjarmasin akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang diikuti dengan adanya perasaan puas akan terselesaikannya suatu tugas yang diberikan kepadanya. Nilai β2 pada persamaan regresi yang mewakili pengaruh variabel harapan individu adalah sebesar 0,242 artinya jika variabel X_1 naik 1 satuan maka produktivitas juga akan naik sebesar 24,2 satuan.

Variabel perlakuan yang adil yang merupakan perimbangan atas usaha yang telah dilakukan karyawan dengan imbalan yang diperolehnya apakah sama dengan yang diterima karyawan lain, antara lain adalah perolehan gaji yang sesuai dengan pegalaman pekerjaan, pemberian gaji yang sesuai dengan standar biaya hidup, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan, dan perlakuan adil terhadap setiap karyawan serta tunjangan dan jaminan yang diperoleh sesuai dengan jenjang karir. Apabila rasa keadilan yang dirasakan oleh karyawan dapat diwujudkan oleh PT Permodalan Nasional Madani Banjarmasin maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Nilai β3 pada persamaan regresi yang mewakili pengaruh variabel perlakuan yang adil adalah sebesar 0,515 artinya jika variabel X_1 naik 1 satuan maka produktivitas juga akan naik sebesar 51,5 satuan.

PENUTUP

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari faktor motivasi yang terdiri dari kebutuhan individu, harapan individu dan perlakuan yang adil terhadap produktivitas kerja karyawan PT Permodalan Nasional Mandiri Banjarmasin baik secara simultan dan parsial. Hal ini harus dapat diperhatikan oleh pimpinan khususnya dan organisasi secara umum, sehingga apa yang diharapkan oleh organisasi untuk tercapainya tujuan dapat terwujud dengan dimilikinya karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi. Sebagai salah satu lembaga permodalan yang aktivitasnya memberikan pelayanan kepada masyarakat, para karyawannya harus memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas kerja yang nantinya diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik sehingga PT Permodalan Nasional Madani Banjarmasin dapat menjalankan fungsinya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal dapat terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

Gomes Faustino Cardoso, 1985. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi Offset Yogyakarta.

Gibson, James L. Ivancevich dan Donnelly, 1996. *Organisasi Perilaku, Struktur Proses*. Edisi Pertama. Bina Rupa Aksara, Jakarta.

Handoko Hani, T., 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Liberty, Yogyakarta.

Hasibuan Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Handayani, 1996. *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Dosen Universitas Muhammadiyah*. Malang.

Heidjrahman dan Suad Husnan. 1987. *Manajemen Personalia.* Edisi 4, BPFE UGM, Yogyakarta.

Indriyo, Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita, 1997. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi pertama BPFE, Yogyakarta.

Indriantoro, dan Bambang Supomo, 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFE, Yogyakarta.

Irwanto, 1991. *Psikologi Umum.* Gramedia, Jakarta.

J. Ravianto, 1995. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Lembaga SIUP, Jakarta.

Kreitner, R dan Angelo Kinicki, 2005. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.

Martoyo Susilo, 1994. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Lembaga SIUP, Jakarta.

Oei Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat, Gramedia, Jakarta.

Sinungan, M., 1997. *Produktivitas; Apa dan Bagaimana*. Cetakan Kedua, Bina Aksara, Jakarta.

Simamora Henry, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, STIE YKPN, Jakarta.

Siswanto, 1985. *Produktivitas; Konsep dan Teknik Penerapannya*. Cetakan Kedua, Alumni, Bandung.

Terry R. George, 1990. *Prinsip-Prinsip Manajemen, alih bahasa Winardi*. Bumi Aksara. Jakarta.

Umar Husein, 1998. *Riset SDM dalam Organisasi*. Gramedia, Jakarta.

Umar Nirman, 1999. *Perilaku Organisasi*. Citra Media, Surabaya.

Uwes Sanusi, 1999. *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*. PT Logos, Jakarta.

Wiranto, Masykur. 1985. *Pengantar Kewiraswastaan Kerangka Dasar Memasuki Dunia Bisnis*. Edisi Pertama, BPFE Yogyakarta.