

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN ALFAMART CABANG SOPPENG

Surianti

*Dosen STIE Lamappapoleonro Soppeng
Jurusan Manajemen, STIE Lamappapoleonro Soppeng
e-mail : suriantisabang@gmail.com*

ABSTRAK

Alfamart Cabang Soppeng, bergerak dalam bidang penjualan/ Perdagangan , sudah seharusnya memiliki Karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Masih Banyak Karyawan Alfamart Cabang Soppeng kurang produktif, hal ini dibuktikan dengan kurangnya inisiatif karyawan untuk melayani pelanggan dengan baik, selalu menunda- nunda pekerjaan sehingga pekerjaan menumpuk, pelayanan yang kurang baik yang diberikan kepada pelanggan. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para Karyawan. Agar Karyawannya bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan produktivitas dalam bekerja, perusahaan dituntut untuk mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja sesuai aturan dan produktivitas yang dimaksud agar sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya. Regresi Berganda dan Analisis Koefisien Determinasi adalah metode yang digunakan untuk menganalisis variabel independen antara lain motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi linier didapatkan nilai unstandardized coefficient B dari motivasi eksternal 0,522, lebih besar dibanding motivasi eksternal sebesar 0,322. Artinya bahwa 52,2% Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh motivasi eksternal. Dari hasil penelitian ini bisa disimpulkan bahwa Motivasi Eksternal lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Produktifitas, Kerja, Karyawan

ABSTRACT

Alfamart Branch Soppeng, engaged in sales / Trade, should have Employees who are passionate and highly motivated in working and doing their work effectively and efficiently. Many Employees of Alfamart Branch of Soppeng are less productive, as evidenced by the lack of employee initiative to serve customers well, always delaying work so that the work piles up, the poor service provided to the customers. To motivate employees, company leaders must know the motives and motivations desired by the Employees. In order for employees to work in accordance with applicable rules and productivity in work, the company is required to be able to motivate employees to work according to the rules and productivity in question to fit the expected earlier. Multiple Regression and Coefficient Determination Analysis is a method used to analyze independent variables such as external motivation and internal motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee productivity. Based on result of linear regression test got unstandardized coefficient value B from external motivation 0,522, bigger than external motivation equal to 0,322. This means that 52.2% Employee productivity is influenced by external motivation. From the results of this study can be concluded that External Motivation is more dominant in improving employee productivity.

Keywords: Motivation, Productivity, Work, Employee.

1. PENDAHULUAN

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap organisasi harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap

perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam

mencapai tujuannya, setiap Karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap Karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena 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. Sekalipun seorang Karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Terkait mengenai motivasi *Reskar* pada tahun 2001 melakukan penelitian dan mendapatkan hasil positif mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas. Semakin termotivasi Karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja Karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika Karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas Produktivitas Karyawan rendah.

Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri.

Salah satu hal yang dapat dilakukan manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan *reward*. Agar pengaruh *reward* dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu ,Menghormati keberagaman dan perbedaan individu, Secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan Mengalokasikan *rewards* untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi Karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada Karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi Karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para Karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik

kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Alfamart Cabang Soppeng, yang bergerak dalam bidang penjualan/ Perdagangan , 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. Namun Masih Banyak Karyawan Alfamart Cabang Soppeng kurang produktif, hal ini dibuktikan dengan kurangnya inisiatif karyawan untuk melayani pelanggan dengan baik, selalu menunda- nunda pekerjaan sehingga pekerjaan menumpuk, pelayanan yang kurang baik yang diberikan kepada pelanggan, hal ini menyebabkan volume penjualan Alfamart Cabang Soppeng menurun tiap bulannya.

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

Setiap Perusahaan menginginkan agar Karyawannya mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan produktivitas dalam bekerja, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja sesuai aturan dan produktivitas yang dimaksud agar sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya, tapi tidak semua perusahaan berhasil dalam melaksanakan hal tersebut.

1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi Karyawan (Eksternal dan Internal) terhadap produktivitas kerja Karyawan pada Alfamart Cabang Soppeng
2. Untuk mengetahui motivasi mana yang lebih dominan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja Karyawan pada Alfamart Cabang Soppeng.

1.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. dapat memberikan masukan- masukan mengenai peranan motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja Karyawan ,

sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.

2. memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai peranan motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja Karyawan dengan melihat praktiknya secara langsung.
3. sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek yang sama.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Motivasi

Orang-orang tidak hanya berbeda dalam kemampuan melakukan sesuatu tetapi juga dalam motivasi mereka melakukan hal itu. *"Motivasi orang bergantung pada kuat lemahnya motif yang ada. Motif berarti suatu keadaan di dalam diri seseorang (inner state) yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan menyalurkan perilaku kearah tujuan"* (Koontz, 1990:115)

Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Adapun beberapa definisi motivasi dari beberapa para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut *Manalung (1982 : 76)* mengatakan *"Motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu"* *Manalung (1982:76)*

Menurut *As'Ad (1995 : 45)* mengatakan:

"Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan jiwa dan jasmani untuk berbuat mencapai tujuan, sehingga motivasi merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam pebuatannya itu mempunyai tujuan tertentu".As'Ad (1995:45)

Menurut *Sarwoto (1983 : 135)* mengatakan: *"Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien."* *Sarwoto (1983:135)*

Dari ketiga definisi tentang motivasi dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya. Dalam memotivasi karyawan, manager harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan Karyawan sehingga Karyawan mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.

2.2. Motivasi Internal

Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Efek motivasi terhadap Produktivitas Karyawan akan tercipta jika motivasi internal ini sudah ada. Motivasi internal berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus.

Banyak perlakuan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi internal, antara lain memberikan penghargaan kepada Karyawan yang berprestasi. Memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta membuka peluang bagi promosi karir, dan sebagainya.

2.3. Produktivitas Karyawan

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasian. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (out put). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

2.4. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan/perorang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja

yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana = Hasil dalam jam-jam yang standar : Masukan dalam jam-jam waktu.

Untuk mengukur suatu produktivitas perusahaan dapatlah digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya. Jadi bagi keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja kita memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni: kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja. *Sinungan, (2003 : 24-25).*

2.5. Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Diduga motivasi eksternal dan internal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Diduga motivasi eksternal yang dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Operasional Variabel

Motivasi (X) Adalah Merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independen adalah motivasi kerja. Motivasi Karyawan dapat dilihat dari persepsi Karyawan Alfamart Cabang Soppeng diwakili oleh indicator-indikator sebagai berikut :

1. Peraturan Perusahaan
2. Tepat waktu masuk kerja
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Sikap menghargai pekerjaan orang lain seperti menghargai pekerjaan sendiri
5. Mendapatkan teguran dari atasan atas hasil kerja.
6. Berusaha menjadi yang terbaik.
7. Berusaha bekerja lebih baik agar tidak dapat teguran.
8. Meningkatkan kualitas kerja.

Produktivitas (Y) Adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan

dengan variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen produktivitas kerja. Produktivitas Karyawan dapat dilihat dari persepsi dari Karyawan Alfamart Cabang Soppeng sebagai berikut :

1. Memahami tugas dan tanggung jawab
2. Memahami prosedur dan peraturan yang berlaku
3. Menggunakan waktu dengan baik
4. Memelihara hubungan kerja yang baik
5. Bekerja sama secara team
6. Menyelesaikan tugas kerja secara konsisten
7. Bekerja secara mandiri
8. Menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan batas waktu
9. Mampu menyelesaikan masalah yang terjadi
10. Bekerja dalam tekanan waktu.

3.2. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di Alfamart Cabang Soppeng sejumlah 54 orang, yang tersebar di beberapa cabang seperti di Takalala, Cabange, Batu-Batu, dan di Kota Watansoppeng dengan 3 (tiga) unit toko. Sedangkan metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh, dimana jumlah populasi yang ada dapat dijadikan sebagai jumlah keseluruhan sampel sebagaimana yang dikutip dari buku Sugiyono (2009 : 73), sehingga jumlah ditentukan sebanyak 40 orang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian Pustaka adalah penelitian yang dilakukan dipustaka dengan membaca buku-buku atau literatur yang berhubungan dengan hipotesis atau pokok permasalahan.
2. Penelitian lapangan ini bertujuan untuk memperoleh bahan atau data yang diperlukan, yang dilaksanakan dengan cara observasi lapangan. Selain itu diadakan pula wawancara, observasi dan kuesioner.

3.4. Teknik Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan 2 macam metode analisis deskriptif yaitu

1. Analisis kualitatif Yaitu metode analisi yang digunakan dengan cara menjelaskan beberapa argumentasi yang berkaitan langsung dengan permasalahan. Dalam hal ini, penulis menggunakan beberapa teori atau konsep tentang motivasi dan produktivitas kerja Karyawan serta hubungan antar keduanya.

2. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dimulai dengan mengumpulkan data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi para Karyawan terhadap motivasi serta produktivitas dalam kategori- kategori yang ada pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuesioner oleh responden. Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert yang terdiri atas : selalu, sering, kadang-kadang, pernah, tidak pernah. Kelima penilaian tersebut diberi bobot sebagai berikut :

- a. Jawaban selalu diberi bobot 5
- b. Jawaban sering diberi bobot 4
- c. Jawaban kadang-kadang diberi bobot 3
- d. Jawaban pernah diberi bobot 2
- e. Jawaban tidak pernah diberi bobot 1

Untuk melihat adanya pengaruh motivasi terhadap Produktivitas Karyawan digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda tersebut bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas Produktivitas Karyawan pada Alfamart Cabang Soppeng Untuk menganalisis data ke dalam regresi sederhana tersebut digunakan software SPSS. Hasil dari olah data inilah yang akan diinterProductivitasikan dalam pembahasan hasil.

"Model analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh motivasi terhadap produktivitas Produktivitas karyawan, yang dikutip dalam buku Walpole (1995 : 342)" dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Produktivitas Karyawan Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Soppeng (Produktivitas Kerja)

- a = Kostanta
- X₁ = Motivasi Eksternal
- X₂ = Motivasi Internal
- b₁, b₂ = Koefisien regresi
- e = Standar error

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara motivasi terhadap Produktivitas Karyawan digunakan rumus koefisien korelasi (r) yang dikutip dalam buku walpole (1995 : 371) sebagai berikut :

$$r = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y + b_4 \sum x_4 y + b_5 \sum x_5 y}{\sum y^2}$$

Dimana :

r : Koefisien korelasi

- x : Motivasi
- y : Produktivitas Karyawan
- n : Jumlah Responden

Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Fungsi dari koefisien determinasi adalah kemampuan variabel X mempengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X mempengaruhi Y.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Bagian ini akan diuraikan lebih lanjut tentang gambaran dari responden yang ada dalam penelitian ini. Baik mengenai jenis kelamin responden, tingkat usia responden, tingkat pendidikan formal responden, masa kerja responden dan status perkawinan responden.

Diperoleh sebanyak 50 kuisisioner yang memenuhi syarat dan kriteria dan dapat digunakan sebagai data penelitian. Pertanyaan pada kuisisioner sebagian besar bersifat tertutup, yaitu responden memilih jawaban yang telah tersedia pada setiap pertanyaan. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai diskripsi responden:

a. Responden Berdasarkan Umur

Tabel 1. Jumlah Responden Berdasarkan Pada kelompok Umur

Usia	Tanggapan Responden	
	Orang	%
20-25	27	50
26-30	11	20
31-35	9	17
35 ke atas	7	13
Jumlah	54	100

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan umur, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berumur antara 31 – 35 tahun yakni sebesar 50 %. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai/karyawan Alfamart berumur 20 – 25 tahun. tanggapan responden menurut usia pada kuesioner Motivasi Eksternal. Responden berusia 20-25 tahun, 21 orang menjawab setuju dengan persentase sebesar 78% dari total 27 orang responden. responden yang berumur 26-30 tahun rata-rata menjawab setuju, yakni sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 72% dari total 11 responden. Untuk usia 31-35 tahun menjawab setuju, yakni sebanyak 4 orang dengan rata-rata persentase sebanyak diatas 56% dari total 7

responden. Sedangkan responden yang berumur diatas 35 tahun menjawab setuju, yakni sebanyak 7 orang dengan persentase sebanyak 100% dari total 7 responden.

b. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Jumlah Responden Berdasarkan Pada Jenis Kelamin (Orang).

Usia	Tanggapan Responden	
	Orang	%
Laki-Laki	21	39
Perempuan	33	61
Jumlah	54	100

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin pada tabel di atas, maka jumlah responden terbesar adalah responden pria yakni sebesar 61%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai/karyawan Alfamart Tabang Soppeng adalah pria.

4.2. Analisis Regresi Berganda

Pembuatan persamaan regresi berganda dapat dilakukan dengan meminterpretasikan angka-angka yang ada di dalam unstandardized coefficient beta. Berikut hasil table uji spss versi 18 dengan variabel independen motivasi Eksternal dan motivasi Internal terhadap Produktivitas.

Tabel 3. Analisis Regresi Berganda

Variabel	Coefficients ^a		
	Koefisien Regresi	Sig.	Toleran
X ₁	0,522	0,037	0,028
X ₂	0,322	0,048	0,068
Konstanta	4,888	0,010	2,233

R = 0,691 Fhitung = 25,943
R² = 0,477 Sig = 0,000

Berdasarkan hasil olah data maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,888 + 0,522X_1 + 0,322X_2$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain :

1. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 4,888. Angka tersebut menunjukkan tingkat Produktivitas karyawan bila tingkat Motivasi Eksternal dan Internal diabaikan.
2. Variabel Motivasi Eksternal memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,522. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif Motivasi Eksternal terhadap tingkat Produktivitas

Karyawan. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan Motivasi Eksternal, maka nilai Produktivitas akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengalinya dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan

3. Variabel Motivasi Internal memiliki nilai koefisien sebesar 0,322. Hal ini juga menunjukkan hubungan positif Motivasi Internal terhadap tingkat Produktivitas Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa jika terjadi kenaikan motivasi Internal maka nilai Produktivitas akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengalinya dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

4. Dari kedua nilai antara variabel motivasi Eksternal dan Internal terdapat perbedaan dimana variabel Motivasi Eksternal berpengaruh lebih besar terhadap Produktivitas dibanding motivasi Internal.

4.3. Uji Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa erat pengaruh motivasi eksternal dan internal dalam produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil olah data menggunakan spss didapatkan nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,477 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 47,7% Produktivitas karyawan dari Alfamart Cabang Soppeng dipengaruhi oleh variasi kedua variabel independent yang digunakan, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain dari penelitian ini. Dengan demikian hubungan kedua variabel bisa dikatakan cukup kuat karena Rsquare bernilai hampir setengah dari factor yang mempengaruhi Produktivitas.

4.4. Pengujian Hipotesis

- a. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* > 0,60

Tabel 4. Realiability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,909	0,910	25

Dapat dilihat berdasarkan olah data dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,909. Nilai ini lebih besar >0,60. Artinya indikator-indikator dalam penelitian ini sudah reliabel yang dilakukan dengan menggunakan variabel

independen motivasi Eksternal dan Internal serta variabel dependen Produktivitas Karyawan.

b. Uji Validasi

Variabel motivasi eksternal (X1) yang paling mempengaruhi produktivitas kerja adalah EK18 yaitu komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan, setelah itu EK20 yaitu lingkungan kerja yang baik, dan EK19 yaitu atasan selalu memberikan pujian. Sedangkan motivasi eksternal yang tidak terlalu mempengaruhi produktivitas adalah EK16 yaitu Gaji, selanjutnya EK13 yaitu dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana, dan selanjutnya EK11 yaitu bekerja diperusahaan ini membuat seorang karyawan berguna. Variabel motivasi internal (X2) yang paling mempengaruhi produktivitas kerja adalah I20 yaitu prestasi kerja yang dimiliki, selanjutnya I19 yaitu kepuasan dalam menyelesaikan tugas dan kemudian I15 yaitu pekerjaan yang menarik. Sedangkan motivasi internal yang kurang mempengaruhi produktivitas kerja adalah I14 yaitu kemampuan yang berkembang, selanjutnya I16 yaitu support keluarga, kemudian I13 yaitu pekerjaan sesuai bidang.

4.5. Pembahasan

Dari hasil penelitian diatas dapat dilihat pengaruh motivasi eksternal terhadap produktivitas kerja sangat tinggi dibanding motivasi internal. Hubungan motivasi eksternal terhadap produktivitas kerja sangat mempengaruhi peningkatan kerja karyawan sebanyak 52.2%. Dalam penelitian ini motivasi eksternal yang paling mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan, lingkungan kerja yang baik, dan atasan selalu memberikan pujian. Tiga factor utama itu yang dapat meningkatkan Produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan dari tanggapan responden hubungan motivasi internal terhadap produktivitas kerja karyawan rata-rata 32.2%. dalam penelitian ini tiga factor utama dari motivasi internal yg memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja adalah prestasi kerja yang dimiliki, kepuasan dalam menyelesaikan tugas, dan pekerjaan yang menarik.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R square didapatkan hasil 0,477 .artinya motivasi eksternal dan internal secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 47,7%. Sisanya dipengaruhi oleh factor lain diluar penelitian ini. Hal ini sekaligus menjawab permasalahan yang ada mengenai hubungan motivasi eksternal dan internal terhadap Produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi linier didapatkan nilai *unstandardized coefficient B* dari motivasi eksternal 0,522, lebih besar dibanding motivasi eksternal sebesar 0,322. Artinya bahwa 52,2% Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh motivasi eksternal. Dari hasil penelitian ini bisa disimpulkan bahwa Motivasi Eksternal lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Indikator dari motivasi eksternal tersebut antara lain atasan yang baik, Kondisi Kerja dan Jaminan Financial & Social. Dalam penelitian ini factor gaji tidak membuat seorang karyawan termotivasi dengan produktivitas kerja dikarenakan kebutuhan fisiologis mereka sudah terpenuhi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji F didapatkan hasil F hitung sebesar 25.943 dengan taraf signifikansi 0.000 ($\alpha < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel independen antara lain motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil olah data menggunakan spss didapatkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,477 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 47,7% Produktivitas karyawan dari Alfamart Cabang Soppeng dipengaruhi oleh variasi kedua variabel independent yang digunakan, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain dari penelitian ini. Dengan demikian hubungan kedua variabel bisa dikatakan cukup kuat karena R^2 bernilai hampir setengah dari factor yang mempengaruhi Produktivitas.
2. Berdasarkan hasil uji regresi linier didapatkan nilai *unstandardized coefficient B* dari motivasi eksternal 0,522, lebih besar dibanding motivasi eksternal sebesar 0,322. Artinya bahwa 52,2% Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh motivasi eksternal. Dari hasil penelitian ini bisa disimpulkan bahwa Motivasi Eksternal lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 1997. *Analisis Regresi Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta
- Baccal, Robert. 2005. *Performance Management*. Jakarta : GM

-
- Dearden Bedford, Anthony. 1985. *Sistem Pengendalian Manajemen Edisi 5*. Bandung : Erlangga
- Gary, Dessler. 2003. *Manajemen SDM*. Jakarta : Indeks
- H. Hadari, Nawawi. 2000. *Management strategic organisasi non profit bidang Pemerintahan*. Yogya penerbit: UGM
- H. Hadari, Nawawi. 2000. *Management strategic organisasi non profit bidang Pemerintahan*. Dalam William. dan Davis. 2003(Ed.), *perbedaan motivasi eksternal dan internal*. Yogya penerbit: UGM
- Jsupranto. 1984. *Ekonometrik*. Jakarta : Lembaga Penerbit FE-UI
- Munizu, Musran. 2010. Praktik Total Quality Management (TQM) dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 12, No. 2*. Dalam Henry, Frayol. 2010(Ed.), *Tujuan dan Fungsi manajemen*. Makassar-FE UH
- Nizar, Natsir. 2005. *Pengaruh pemberian motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Hj.Kalla Alauddin. Skripsi tidak diterbitkan*. Makassar : FE-Unhas
- Prof. Dr. Veithzal, Rivai, M.BA. Prof. Dr. Deddy, Mulyadi, M.Si. 2010. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Edisi 3. Dalam koontz. 1990(Ed.), *Teori Motivasi & Pengertian Motivasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Putri Ismiyaning Dyah, Hendrietta. 2012. *Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo. Skripsi diterbitkan*. Surabaya : Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".
- Reskar R. 2001. *motivasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. surya cipta mandiri. Skripsi tidak diterbitkan*. Makassar : FE-Unhas
- Richard L, Daft. 2003. *Manajemen Management*. Edisi 6. Jakarta : Salemba Empat