

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
TENAGA KERJA  
PADA UD. ACONG JAYA BOJONEGORO**

**Oleh : Moh. Afan Ardiyansah**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL**

**Email: [affanardiansyah09@gmail.com](mailto:affanardiansyah09@gmail.com)  
[ariindrianiemail@gmail.com](mailto:ariindrianiemail@gmail.com)  
[jazilarika@yahoo.co.id](mailto:jazilarika@yahoo.co.id)**

***Abstract***

*This study aims to analyze the effect of motivation on employee productivity at UD. Acong Jaya Bojonegoro in 2021, in terms of external and internal motivational aspects. Data collection techniques using interviews, and observations, as well as other research results that are relevant to the object under study, in this case primary data from UD. Acong Jaya Bojonegoro. The findings of this study indicate that the motivation variable consisting of external motivation and internal motivation simultaneously (together) has a significant effect on the productivity of UD employees. Acong Jaya. External and internal motivation variables have a partial and significant effect on employee productivity. The most dominant variable affecting employee work productivity is external motivation.*

*Keyword: Motivation, External Motivation, Internal Motivation, Productivity*

***Abstrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada UD. Acong Jaya Bojonegoro tahun 2021, ditinjau dari aspek motivasi eksternal dan internal. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, dan observasi, serta hasil penelitian lain yang relevan dengan objek yang diteliti, dalam hal ini data primer dari UD. Acong Jaya Bojonegoro. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi yang terdiri atas motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UD. Acong Jaya. Variabel motivasi eksternal dan internal berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi eksternal.*

*Kata kunci: Motivasi, Motivasi Eksternal, Motivasi Internal, Produktivitas*

**PENDAHULUAN**

Pada hakekatnya manusia diciptakan paling sempurna daripada makhluk lain,

oleh karena itu bisa dikatakan bahwa manusia mempunyai tingkat atau taraf kehidupan yang paling tinggi daripada

mahluk lain yang telah diciptakanNya. Manusia dilahirkan di dunia dengan menyandang anugrah yang sangat luar biasa yaitu akal sehat, itulah yang membedakan manusia dari makhluk lain. Dalam perkembangannya, manusia menggunakan akal sehat tersebut untuk berfikir serta menciptakan suatu kreatifitas dalam kehidupan. Berbeda halnya dengan sumber daya lain yang tersedia pada alam semesta, itu hanyalah komponen pendukung yang cenderung bersifat pasif. Walaupun terdapat melimpahnya sumber daya alam, tetapi tanpa disertai suatu usaha untuk mengelolanya, semua sumber daya itu tidak akan menimbulkan suatu yang bermanfaat dan bahkan cenderung diartikan suatu yang sia-sia. Oleh karena itu sangatlah dibutuhkan sesuatu hal untuk melakukan pengkoordinasian, pengelolaan, serta pemanfaatan sumber daya tersebut, agar bisa lebih bermanfaat, pada kondisi seperti inilah peran sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan. Terkadang tidak disadari bahwa alam semesta beserta isinya yang telah diciptakan Tuhan adalah contoh nyata sebuah industri (perusahaan) dalam lingkup yang sangat luas. Terdapatnya semua komponen seperti halnya sebuah pendiri, manusia berperan sebagai sumber daya yang bersifat subyektif yaitu bertindak sebagai pelaksana kegiatan manajerial serta sumber daya lain yang lebih bersifat obyektif yaitu sesuatu yang digunakan dalam kegiatan manajerial.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. (Malayu S.P. Hasibuan,2007)

Menurut Edy Sutrisno, motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor

pendorong perilaku manusia (Edy Sutrisno, 2011)

Sedangkan motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Dari uraian latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang pengaruh faktor motivasi terhadap produktivitas karyawan dimana hal itu akan berpengaruh atau tidak terhadap hasil produksi pada UD. ACONG JAYA BOJONEGORO. Atas dasar uraian tersebut penulis tertarik untuk menyusunnya dengan judul : “ ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA UD. ACONG JAYA BOJONEGORO (PABRIK TERPAL) ”

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif. Menurut Saryono (2010) , Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif.

Penelitian dilakukan pada UD.ACONG JAYA BOJONEGORO yang beralamatkan di Desa Bakung Rt. 01 Rw. 07 ( Depan Balai Desa ) Kecamatan Kanor Kabupaten Bojonegoro.

Data yang digunakan dalam penelitian dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dapat langsung diperoleh penulis dari wawancara dan observasi pada UD.ACONG JAYA BOJONEGORO yaitu bertanya langsung pada pemilik dan karyawan mengenai tugas pada masing-masing karyawan pada bagian produksi.

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari catatancatatan dan buku-buku ataupun sumber lain yang digunakan

sebagai acuan untuk menganalisis masalah penelitian. Mengambil data tentang jumlah karyawan, dan harian pada bagian produksi di UD.ACONG JAYA BOJONEGORO

Teknik pengumpulan data menggunakan dua acara, melalui wawancara dan observasi. Wawancara yaitu suatu cara untuk mengumpulkan data dan bertanya langsung pada pihak yang bersangkutan, sehingga dapat mencapai semua pokok bahasan yang telah direncanakan.

Dan observasi yaitu suatu cara dengan pengamatan langsung terhadap objek yang akan diteliti.

Analisis penelitian yang diterapkan ini, dikategorikan dalam penelitian deskriptif yaitu mencari data yang digunakan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi secara sistematis, faktual dan akurat mengenai pengaruh faktor motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja pada UD.ACONG JAYA BOJONEGORO.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada dasarnya setiap unit usaha memerlukan karyawan yang cakap, terampil, disiplin dan mempunyai kemampuan yang baik dalam mengelola usaha tersebut. Untuk memenuhi kinerja agar memperoleh hasil yang optimal maka tidak hanya mengandalkan kemampuan yang dimiliki karyawan itu saja, akan tetapi diperlukannya motivasi kerja agar dapat mendorong kinerja yang dicapai sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Motivasi sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk menumbuhkan semangat dalam bekerja. Tanpa adanya motivasi, karyawan bekerja menjadi kurang optimal. Motivasi yang dibutuhkan adalah berupa faktor internal atau dari dalam diri karyawan itu sendiri dan faktor eksternal atau dorongan dari luar diri karyawan.

Menurut Edy Sutrisno, Faktor Motivasi internal yang mendorong Produktivitas karyawan antara lain adalah

Pertama, keinginan untuk dapat hidup, seperti perlunya makan dan minum. Maksudnya adalah manusia akan melakukan segala sesuatu untuk

mempertahankan hidupnya baik itu pekerjaan halal maupun pekerjaan haram agar dapat memperoleh makanan dan minuman yang ia butuhkan.

Kedua, keinginan untuk dapat memiliki, seperti keinginan untuk memperoleh barang yang ia sukai. Keinginan yang keras untuk memperoleh barang tersebut akan mendorong orang tersebut agar bekerja lebih keras untuk mengumpulkan uang dan membeli barang tersebut.

Ketiga, keinginan untuk memperoleh penghargaan, seperti ingin di akui dan dihormati oleh orang lain

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis peneliti, faktor internal yang mendorong kinerja karyawan UD. ACONG JAYA BOJONEGORO yang sesuai dengan teori motivasi kerja adalah:

### **1. Keinginan untuk dapat memiliki**

Dorongan untuk dapat memiliki bisa memicu seseorang untuk bekerja lebih keras agar keinginan untuk mendapatkan sesuatu itu bisa terwujud. Misalnya mereka menginginkan sepeda motor, maka mereka akan berusaha lebih keras dan giat untuk bekerja mengumpulkan uang agar mereka dapat membeli motor tersebut. satu karyawan di UD.ACONG JAYA mempunyai dorongan tersebut, mereka akan bekerja lebih keras agar mendapat gaji sesuai dengan jumlah yang mereka inginkan, lalu jika sudah merasa gaji yang mereka dapatkan itu cukup maka mereka akan membeli barang yang mereka inginkan dengan menggunakan gaji yang sudah didapatkan. Hal ini diungkapkan oleh salah satu karyawan di UD.ACONG JAYA yaitu Menurut saudara Abdul Gofur “saya menyelesaikan tugas yang diberikan karena sudah menjadi tanggung jawab para karyawan. Selain itu saya orangnya ambisius jika mempunyai keinginan, dan tugas itu harus saya kerjakan agar keinginan saya dapat tercapai”.

Dari hasil pernyataan tersebut dapat dianalisis bahwa keinginan untuk dapat memiliki sangat berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan. Karena keinginan untuk mendapatkan sesuatu sangat mendorong karyawan untuk giat

bekerja. Semakin kuat keinginan tersebut, maka semangat untuk bekerja akan semakin tumbuh dan kinerja yang dicapai akan semakin tinggi. Namun, dorongan untuk dapat memiliki ini hanya dimiliki oleh satu karyawan saja. Jika hal ini dimiliki oleh seluruh karyawan, maka kinerja yang dihasilkan pasti akan lebih banyak dan lebih baik lagi

## 2. Pemimpin yang adil dan bijaksana

Menurut karyawan yang bekerja di UD.ACONG JAYA pemimpin sudah berlaku adil dan bijaksana dalam memberikan tugas. Adil yang dimaksud adalah memperlakukan semua karyawan dengan perlakuan yang baik tanpa memandang seberapa lama karyawan itu bekerja maupun melihat statusnya. Meskipun setiap karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda, tapi pemimpin memperlakukan karyawan dengan perlakuan yang sama, karena semua dianggap sebagai teman untuk bekerjasama dalam tujuan yang sama untuk memenuhi kinerja. Sedangkan bijaksana yang dimaksud adalah bukanlah memberikan tugas yang sama pada setiap karyawan, akan tetapi memberikan tugas sesuai kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Sebelum memberikan tugas, pemimpin membaca karakter masing-masing karyawan terlebih dahulu. Seperti, kerapian, ketepatan, dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas. Setelah mengetahui karakter dan kemampuan masing-masing karyawan, pemimpin membagi tugas sesuai kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan teori dan hasil wawancara tersebut, maka analisis peneliti adalah bahwa karakter pemimpin yang adil dan bijaksana ini mendorong karyawan nyaman dalam bekerja karena tugas yang diberikan pemimpin sesuai kemampuan dan karakter masing-masing yang dimiliki karyawan, sehingga hasilnya pun sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin UD.ACONG JAYA Bojonegoro.

Sedangkan faktor internal yang mendorong kinerja karyawan UD. ACONG JAYA BOJONEGORO yang tidak sesuai dengan teori motivasi kerja adalah:

## 1. Bekerja dengan niat belajar untuk meraih prestasi

Meskipun tidak sesuai dengan teori motivasi kerja, namun berdasarkan hasil wawancara, maka peneliti dapat menganalisis bahwa bekerja dengan niat belajar untuk mendapatkan prestasi sangat mendorong kinerja karyawan, dan hasilnya lebih baik dari pada hanya sekedar bekerja untuk memperoleh gaji saja. Untuk memperoleh prestasi yang diinginkan, para karyawan di UD.ACONG JAYA mempunyai dorongan dari dalam diri mereka sendiri bahwa bekerja dengan niat belajar lebih cepat bisa daripada hanya sekedar untuk memperoleh bayaran saja. Hal tersebut dijelaskan oleh pemimpin UD.ACONG JAYA dan sudah dialami sendiri oleh para karyawan bahwa bekerja di UD.ACONG JAYA akan lebih cepat bisa jika diniatkan untuk belajar, karena jika diniatkan untuk belajar karyawan akan lebih serius dan berhati-hati dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pemimpin. Dan jika bekerja hanya untuk memperoleh bayaran saja, mereka akan lebih lama menguasai teknik produksi karena mereka bekerja hanya untuk menggugurkan kewajiban saja demi memperoleh bayaran yang diinginkan. Mereka bekerja dengan tujuan belajar melatih skill serta mendalami ilmu produksi yang baik agar mereka kelak tidak hanya menjadi karyawan saja, akan tetapi bisa membuka usaha sendiri dan membuahkan hasil untuk masa depan.

Selain dari faktor internal yang ada dalam diri karyawan itu sendiri, yang mendorong kinerja karyawan adalah dari faktor eksternal. Faktor eksternal adalah faktor yang mendorong dari luar dari karyawan seperti dorongan dari lingkungan sosial maupun dari tempat itu sendiri. Adapun faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan antara lain pertama, kondisi lingkungan kerja, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan yang cukup, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Kedua, kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan

untuk memenuhi kebutuhannya. Kompensasi juga sebagai alat motivasi paling ampuh untuk mendorong kinerja karyawan, karena jika kompensasi yang didapat tidak sesuai dengan tugas yang diberikan, maka karyawan menjadi tidak semangat untuk bekerja dan hasilnya pun akan menurun.

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis peneliti, faktor motivasi eksternal yang mendorong Produktivitas adalah:

#### 1. Kondisi Lingkungan Kerja

Ada satu karyawan yang kurang nyaman karena tempat masih campur dengan satu rumah dan tempat produksi, karena tempat produksi masih dalam proses pembangunan. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa hanya ada satu karyawan yang kurang nyaman dengan tempat yang masih campur itu. Ia berharap tempat produksi itu cepat jadi agar bisa bekerja dengan nyaman.

#### 2. Kompensasi yang memadai

Berdasarkan teori dan hasil wawancara, maka peneliti dapat menganalisis bahwa kompensasi yang mereka dapat sudah sesuai dengan yang mereka harapkan serta sudah sesuai dengan tugas yang diberikan oleh pemimpin UD.

ACONG JAYA BOJONEGORO. Dan kompensasi yang diberikan mampu mendorong kinerja karyawan. Karyawan merasa gaji yang mereka peroleh sudah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan

#### 3. Supervisi yang baik

Berdasarkan teori dan hasil wawancara, maka peneliti dapat menganalisis bahwa supervisi yang baik mampu mendorong kinerja karyawan karena tanpa adanya supervisi yang baik, kinerja yang dihasilkan pun juga kurang maksimal. Pak Aslan sebagai pemimpin sekaligus supervisi bagi karyawan, setiap hari selalu mengawasi setiap pekerjaan yang ditugaskan untuk karyawan. Ia selalu mengawasi setiap tugas yang diberikan dan mengontrol kinerja karyawan agar hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Ia juga memberikan arahan untuk selalu hati-hati dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan. Jika terdapat kesalahan, maka pak Aslan akan membantu dan mengarahkan agar kualitas yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan

Table 1 Data karyawan

No	Nama	Jabatan	Umur	Pendidikan
1	Ahmad Soleh	Bagian Pemotongan	36	SMP
2	Ahmad Nafik	Bagian Pemotongan	25	SMA
3	Abdul Gofur	Bagian Pemotongan	27	SMP
4	M Mahkrus	Bagian Pemotongan	36	SMP
5	M Imam kholid	Bagian Pemotongan	23	SMA
6	M Khoirul Insan	Bagian Pemotongan	23	SMA
7	Ahsanu Niam	Bagian Pemotongan	23	SMA
8	Shomad Abdu	Bagian Pemotongan	25	SMA
9	Wakidul Qohar	Bagian Pemotongan	36	SMA
10	Ahmad Muria	Bagian Pemotongan	21	SMA
11	Mukhlisun Amin	Bagian Pengepresan	23	SMA
12	Abdul Aziz	Bagian Pengepresan	24	SMA
13	Iqbal Bagus K	Bagian Pengepresan	23	SMA
14	Deny Armando	Bagian Pengepresan	22	SMA
15	Aan Inur rohman	Bagian Pengepresan	24	SMA
16	Erik setiawan	Bagian Pengepresan	25	SMA
17	Ali Syabana	Bagian Pengepresan	32	SMA
18	Ahmad Hakim	Bagian Pengepresan	27	SMA
19	Muhammad gofur	Bagian Pengeplongan	25	SMA
20	Muhammad Anto	Bagian Pengeplongan	24	SMA
21	Muhammad Barizi	Bagian Pengeplongan	28	SMA

22	Ud in Iqbal Hakim	Bagian Pengeplongan	27	SMA
23	Muhammad Habib	Bagian Pengeplongan	23	SMA
24	Imam Muklas	Bagian Pengeplongan	23	SMA
25	Nimatus solikhah	Bagian Pemasaran	21	SMA
26	Susiati	Bagian Pemasaran	30	SMA
27	Ahmad Syarifuddin	Bagian Pengeplongan	24	SMA
28	M. Misbakhul Khoir	Bagian Pengeplongan	25	SMA
29	Abdul Khafid	Bagian Pengeplongan	23	SMA
30	Syamsul Anam	Bagian Pengeplongan	32	SMA
31	Rifal adi Kurniawan	Bagian Pengeplongan	22	SMA
32	M Sholikin	Bagian Pengeplongan	24	SMA
33	Abdur Rouf	Bagian Packing	23	SMA
34	Budi setiawan	Bagian Packing	25	SMA
35	M Shofiyuddin	Bagian Packing	24	SMA
36	Ahmad zakky	Bagian Packing	26	SMA
37	Wibowo prasetya	Bagian Pengepresan	23	SMA
38	Zainul Ihsan	Bagian Pengepresan	25	SMA
39	Mamad Junaidi	Bagian Pengepresan	23	SMA
40	M Sulthon Mubarak	Bagian Pengeplongan	26	SMA



Gambar 1 Terpal hasil produksi UD.ACONG JAYA

## SIMPULAN

Motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Sedangkan Produktivitas tenaga kerja merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengelola efisiensi input yang ditransformasikan untuk menghasilkan efektivitas output berdasarkan standar yang telah ditentukan. Peranan tenaga kerja dalam produktivitas sangatlah penting bagi sebuah perusahaan dan untuk memperoleh

tenaga kerja yang berkualitas maka perlu adanya suatu landasan untuk menjadi motivator dalam memotivasi tenaga kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor motivasi internal yang mempengaruhi Produktifitas di UD. ACONG JAYA BOJONEGORO adalah bekerja dengan niat belajar untuk meraih prestasi, keinginan untuk dapat memiliki, pemimpin yang adil dan

bijaksana sesuai dengan teori motivasi kerja

2. Faktor-faktor motivasi eksternal yang mempengaruhi Produktivitas di UD. ACONG JAYA BOJONEGORO adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik,

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Hasibuan, Malayu S.P., 2007 **Manajemen Sumberdaya Manusia**, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Saryono. 2010, **Metode Penelitian Kualitatif**, PT. ASIfabeta, Bandung.
- Sutrisno , Edy,2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Kencana.

