

Pengaruh Motivasi Internal Dan Motivasi Eksternal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Marsa¹, Akbar Bahtiar², Mirfan³, Hardi⁴, Risnayanti Andi Djamro⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Dipa Makassar

Email: marshaarie@undipa.ac.id, akbarbahtiar@undipa.ac.id,
mirfan@undipa.ac.id, hardi@undipa.ac.id, rdjamro@undipa.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan merupakan komponen vital yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan organisasi. SDM tidak hanya merujuk pada jumlah pekerja yang dimiliki oleh perusahaan, tetapi juga mencakup kualitas, keterampilan, kompetensi, serta potensi mereka dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari motivasi intrnal dan motivasi eksternal terhadap produktivitas kerja karyawan PT Metro Sukses Makmur. Metode penelitian yang digunakan adalah kyantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data berua kuesioner dan wawancara, responden yang digunakan adalah sebanyak 30 orang karyawan PT Metro Sukses Makmur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan abwha terdapat pengaruh secara parsial dan simultan dari motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap produktivitas kerja karyawan PT Metro Sukses Makmur.

Kata Kunci: *Produktivitas Kerja, Motivasi Internal, Motivasi Eksternal*

Abstract

Human Resources (HR) in a company are a vital component that determines the success and sustainability of the organization. HR refers not only to the number of employees a company has but also encompasses their quality, skills, competencies, and potential to contribute to the achievement of the company's goals. This study aims to determine the influence of internal motivation and external motivation on the work productivity of employees at PT Metro Sukses Makmur. The research method used is quantitative, employing data collection techniques such as questionnaires and interviews. The respondents consist of 30 employees of PT Metro Sukses Makmur. The sampling technique used is saturated sampling. The data analysis technique employed is multiple linear regression. The results of the study indicate that there is a partial and simultaneous influence of internal motivation and external motivation on the work productivity of employees at PT Metro Sukses Makmur.

Keywords: *Work Productivity, Internal Motivation, External Motivation*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan merupakan komponen vital yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan organisasi. SDM tidak hanya merujuk pada jumlah pekerja yang dimiliki oleh perusahaan, tetapi juga mencakup

kualitas, keterampilan, kompetensi, serta potensi mereka dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. SDM yang berkualitas dan terlatih dengan baik dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan efisiensi operasional, yang pada gilirannya mendorong pertumbuhan perusahaan. Manajemen SDM yang efektif mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan retensi karyawan. Rekrutmen yang tepat memastikan bahwa perusahaan mendapatkan individu-individu yang memiliki kemampuan dan kepribadian yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya organisasi. (Humaerah, 2023) Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tuntutan pasar yang dinamis. Penilaian kinerja yang objektif dan transparan memberikan umpan balik yang konstruktif, memotivasi karyawan untuk terus memperbaiki kinerja mereka, dan membantu manajemen dalam mengidentifikasi potensi kepemimpinan di masa depan. (Dako, 2023) Retensi karyawan juga merupakan aspek krusial, karena turnover yang tinggi dapat mengganggu operasional dan menyebabkan kehilangan pengetahuan serta keterampilan yang berharga. Untuk itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan kompensasi yang kompetitif, serta peluang pengembangan karir yang jelas. Di samping itu, keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas. Dengan demikian, investasi dalam pengelolaan SDM yang komprehensif dan strategis akan membawa dampak positif yang signifikan terhadap keberhasilan jangka panjang perusahaan, memastikan bahwa mereka dapat bersaing secara efektif di pasar global yang semakin kompetitif. (Al Ghifari, 2023)

Produktivitas kerja merupakan salah satu tolok ukur utama yang digunakan untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Produktivitas kerja merujuk pada kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan output atau hasil kerja yang berkualitas dalam waktu yang relatif singkat dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efisien. (Irfan, 2024) Tolok ukur ini sangat penting karena produktivitas yang tinggi tidak hanya mencerminkan kinerja individu yang optimal, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi, peningkatan daya saing, dan keberlanjutan perusahaan. Produktivitas kerja dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti jumlah output yang dihasilkan, kualitas produk atau layanan, efisiensi penggunaan waktu dan sumber daya, serta tingkat kepuasan pelanggan. (Julita, 2023) Selain itu, produktivitas kerja juga mencakup aspek-aspek seperti inovasi, kreativitas, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Peningkatan produktivitas kerja sering kali memerlukan investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan, penyediaan alat dan teknologi yang memadai, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja meliputi motivasi, keterampilan, pengetahuan, dan kesehatan fisik serta mental karyawan. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja harus bersifat holistik, mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. (Komara, 2023) Produktivitas kerja yang tinggi juga dapat menjadi indikator keberhasilan manajemen dalam mengelola dan memanfaatkan potensi sumber daya manusia secara optimal. Dalam konteks globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, produktivitas kerja menjadi semakin krusial sebagai tolok ukur kualitas sumber daya manusia, karena organisasi yang mampu mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja mereka akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih besar. Oleh karena itu, pemantauan dan peningkatan

produktivitas kerja harus menjadi fokus utama dalam strategi pengembangan sumber daya manusia di setiap organisasi. (Madani, 2024)

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh karyawan terkait dengan produktivitas kerja adalah tingkat stres yang tinggi di tempat kerja. Stres kerja merupakan kondisi di mana karyawan mengalami tekanan yang berlebihan baik dari tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, maupun hubungan interpersonal yang buruk. (Mardeli, 2023) Tekanan ini bisa berasal dari beban kerja yang berlebihan, deadline yang ketat, tuntutan untuk selalu mencapai target yang tinggi, serta kurangnya dukungan dari manajemen. Stres kerja yang berkepanjangan dapat mengakibatkan berbagai dampak negatif baik bagi karyawan maupun organisasi. Dari sisi karyawan, stres dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja, menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta meningkatkan risiko berbagai masalah kesehatan seperti gangguan tidur, hipertensi, dan penyakit jantung. Selain itu, stres juga dapat mengurangi kemampuan karyawan dalam berkonsentrasi, mengambil keputusan, dan menyelesaikan tugas-tugas dengan efektif, sehingga produktivitas kerja menjadi menurun. (Komara, 2023)

Dari sisi organisasi, rendahnya produktivitas akibat stres karyawan dapat berdampak pada penurunan kualitas dan kuantitas output, peningkatan angka ketidakhadiran dan turnover karyawan, serta meningkatnya biaya yang harus dikeluarkan untuk perawatan kesehatan dan perekrutan karyawan baru. Situasi ini juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat dan mempengaruhi moral serta kinerja keseluruhan tim. (Syukri, 2023) Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola stres kerja dengan baik melalui berbagai strategi seperti penyediaan program kesejahteraan karyawan, pelatihan manajemen stres, (Irfan, 2024) fleksibilitas dalam penjadwalan kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif. Manajemen yang efektif juga harus peka terhadap tanda-tanda stres di antara karyawan dan memberikan dukungan serta sumber daya yang dibutuhkan untuk membantu mereka mengatasi tekanan yang dialami. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal dan produktivitas kerja pun dapat ditingkatkan. (Putri, 2023)

Motivasi internal merupakan salah satu faktor krusial yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, mengingat bahwa motivasi ini berasal dari dorongan dalam diri individu yang mencakup hasrat untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional. Ketika karyawan memiliki motivasi internal yang tinggi, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, serta menunjukkan dedikasi yang lebih besar dalam mencapai hasil yang optimal. (Humaerah, 2023) Motivasi internal ini sering kali dipicu oleh faktor-faktor seperti rasa pencapaian, pengakuan atas usaha, serta peluang untuk pengembangan diri dan karier. Namun, berbagai permasalahan terkait motivasi internal sering muncul di lingkungan kerja. (Al Ghifari, 2023)

Salah satu permasalahan utama adalah kurangnya penghargaan atau apresiasi terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa usaha mereka tidak diakui atau dihargai, motivasi internal mereka dapat menurun, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas kerja. (Syukri, 2023) Selain itu, ketidakjelasan dalam tujuan dan harapan perusahaan juga dapat mengganggu motivasi internal. Karyawan yang tidak memahami apa yang diharapkan dari mereka atau tidak memiliki gambaran jelas tentang arah perusahaan dapat merasa kebingungan dan kurang termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi internal adalah kurangnya peluang untuk pengembangan dan pertumbuhan. Karyawan yang merasa bahwa mereka tidak memiliki kesempatan untuk belajar keterampilan baru atau mengembangkan karier mereka di dalam perusahaan mungkin kehilangan semangat dan motivasi untuk bekerja dengan baik. (Al Ghifari, 2023)

Selain itu, lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti adanya konflik antar karyawan atau manajemen yang otoriter, juga dapat merusak motivasi internal. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang tidak harmonis atau merasa bahwa mereka tidak didukung oleh manajemen cenderung mengalami penurunan motivasi. (Irfan, 2024) Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan yang sesuai, dan menyediakan peluang pengembangan yang jelas untuk memelihara dan meningkatkan motivasi internal karyawan. Dengan demikian, produktivitas kerja dapat ditingkatkan secara signifikan melalui upaya yang berkelanjutan dalam menjaga dan mengembangkan motivasi internal di kalangan karyawan. (Hermin, 2023)

Motivasi eksternal memainkan peran yang signifikan dalam peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan selain motivasi internal. (Julita, 2023) Motivasi eksternal merujuk pada rangsangan atau dorongan yang berasal dari lingkungan sekitar karyawan yang bertujuan untuk memengaruhi dan mendorong kinerja mereka. Faktor-faktor eksternal ini bisa berupa insentif finansial seperti gaji, bonus, dan tunjangan, serta faktor non-finansial seperti pengakuan, pujian, dan penghargaan dari atasan atau rekan kerja. (Putri, 2023) Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan untuk pengembangan karir, serta kebijakan perusahaan yang adil dan transparan juga menjadi bagian dari motivasi eksternal yang penting. Dalam banyak kasus, permasalahan yang sering muncul terkait motivasi eksternal karyawan berkisar pada kurangnya penghargaan dan pengakuan dari pihak manajemen. (Dako, 2023)

Ketika karyawan merasa bahwa usaha dan kontribusi mereka tidak diakui atau dihargai, hal ini dapat menimbulkan perasaan tidak puas dan demotivasi yang akhirnya berdampak negatif pada produktivitas mereka. (Humaerah, 2023) Kurangnya kesempatan untuk berkembang atau mendapatkan pelatihan yang memadai juga menjadi masalah serius yang menghambat motivasi eksternal. Karyawan yang merasa tidak memiliki peluang untuk meningkatkan keterampilan atau naik ke jenjang karir yang lebih tinggi cenderung merasa stagnan dan kurang bersemangat dalam menjalankan tugas sehari-hari. (Julita, 2023) Selain itu, ketidakadilan dalam distribusi beban kerja dan insentif juga dapat menyebabkan rasa ketidakpuasan dan penurunan motivasi. Karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil, baik dalam hal gaji, bonus, atau pembagian tugas, seringkali menunjukkan penurunan kinerja karena merasa tidak termotivasi untuk memberikan yang terbaik. (Hermin, 2023) Oleh karena itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk memahami dan mengatasi permasalahan ini dengan menciptakan lingkungan kerja yang adil, memberikan penghargaan yang sesuai, serta menyediakan peluang pengembangan yang memadai bagi karyawan. Dengan demikian, motivasi eksternal dapat dioptimalkan untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. (Dako, 2023)

PT Metro Sukses Makmu merupakan perusahaan yang bergerak di dalam bidang distribusi produk bakery yaitu Sari Roti, perudahaan ini dikenal sebagai sala satu distributor yang memperoleh keuntungan yang cukup besar pada Tahun 2022 yang lalu dimana pada Tahun tersebut, perusahaan berhasil memperoleh omset sebesar 5.7 Milliar Rupiah dengan keuntungan bersih sebesar 850 Juta Rupiah sebagaimana disampaikan oleh Bapak Muhammad Haru selaku staf admin keuangan dari perusahaan, namun pada tahun 2023 yang lalu, omset perusahaan mulai mengalami penurunan ke angka 2.7 miliar dengan keuntungan bersih sebesar 350 Juta Rupiah yang artinya terjadi penurunan yang signifikan baik dari omset maupun dari keuntungan bersih. Berdasarkan informasi yang diperoleh oleh peneliti dari salah seorang salesman bahwa terkadang perusahaan sering terlambat dalam memberikan bonus serta bous yang diberikan oleh perusahaan sering

dirasa tidak sesuai dengan hasil kerja dari karyawan. Hal yang sama juga diungkapkan oleh salesman yang lain dalam sesi wawancara dengan peneliti yang mengatakan bahwa sering terjadinya keluar masuk karyawan dikarenakan jumlah bonus yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja dari karyawan khususnya karyawan bagian penjualan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap produktivitas kerja karyawan PT Metro Sukses Makmur

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih berupa keterbaharuan teori bagi peneliti selanjutnya serta dapat digunakan sebagai pedoman bagi pihak perusahaan dalam mengambil kebijakan yang akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawannya.

METODE

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti di dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik. Metode ini digunakan untuk mengukur variabel-variabel dan menghasilkan temuan yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik. Tujuan utama dari metode kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis, menentukan hubungan sebab-akibat, dan membuat prediksi. Pendekatan ini biasanya melibatkan penggunaan survei, eksperimen, dan analisis data sekunder.

Jumlah populasi yang digunakan oleh peneliti di dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dimana semua populasi yang digunakan di dalam penelitian dijadikan sebagai sampel. Berdasarkan hal tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner dan wawancara. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang berisi sejumlah pernyataan mengenai topik yang sedang diteliti dan diisi oleh responden sedangkan wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data dimana peneliti memberikan pertanyaan kepada informan terkait dengan topik yang sedang diteliti untuk memperoleh informasi yang lebih lengkap

Uji uji yang digunakan oleh peneliti di dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda dan uji hipotesis yang didahului dengan uji validasi, reliabilitas, asumsi klasik, serta statistik deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Berikut adalah gambaran karakteristik responden yang digunakan oleh peneliti di dalam penelitian ini:

Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
Umur		
20 - 30 Tahun	15	50
31 - 40 Tahun	10	33
41- 50 Tahun	5	17
Total	30	100
Jenis Kelamin		

laki laki	24	80
perempuan	6	20
Total	30	100
Pendidikan		
SMA	15	50
D3	9	30
S1	6	20
Total	30	100
Lama Kerja		
< 6 Tahun	7	23
6-10 Tahun	18	60
>10 Tahun	5	17
Total	30	100

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden terdiri atas responde dengan usia 20-30 Tahun. Di sisi lain, pada aspek jenis kelamin, sebagian besar responden terdiri atas responden dengan jenis kelamin laki laki. Pada aspek pendidikan, sebagian besar responden terpilih merupakan responden dengan tingkat pendidikan terakhir yaitu SMA sedangkan untuk lama kerja, sebagian besar responden memiliki lama kerja 6-10 Tahun.

Uji Validitas

Berikut adalah hasil uji validitas yang dilakukan oleh peneliti di dalam penelitian ini:

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Motivasi internal (X1)	x1.1	0.594	0.306	valid
	x1.2	0.594	0.306	valid
	x1.3	0.610	0.306	valid
	x1.4	0.483	0.306	valid
	x1.5	0.478	0.306	valid
Motivasi Eksternal (X2)	x2.1	0.362	0.306	valid
	x2.2	0.443	0.306	valid
	x2.3	0.742	0.306	valid
	x2.4	0.479	0.306	valid
	Y1.1	0.509	0.306	valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1.2	0.537	0.306	valid
	Y1.3	0.812	0.306	valid
	Y1.4	0.533	0.306	valid

Sumber: data diolah peneliti dengan spss (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung dari masing masing item telah melebihi nilai r tabel yang diperoleh oleh peneliti dari tabel r. dengan demikian, item item yang digunakan oleh peneliti pada masing masing variabel tergolong valid.

Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan oleh peneliti:

Variabel	Cronbach alpha	Standar	Keterangan
Motivasi Internal (X1)	0.790	0.600	Reliabel
Motivasi Eksternal (X2)	0.785	0.600	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0.811	0.600	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha dari masing masing variabel adalah 0.790, 0.785, dan 0.811. hasil ini menunjukkan bahwa cronbach alpha > 0.600 sehingga dapat disimpulkan bahwa item yang digunakan di dalam penelitian telah tergolong reliabel

Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas yang dilakukan oleh peneliti:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.5173011
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.085
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *asymp sig 2 tailed* adalah 0.200 yang menyimpulkan bahwa data data yang digunakan di dalam penelitian tergolong normal

Uji Multikolinieritas

Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang dilakukan oleh peneliti:

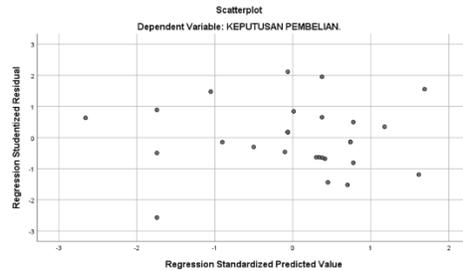
Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi internal (X1)	0.994	1.006
Motivasi eksternal (X2)	0.944	1.006

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari masing masing variabel adalah 0.994 sedangkan nilai VIF adalah 1.006. hasil ini menunjukkan bahwa nilai tolerance > 0.10 serta nilai VIF < 10. Hasil perhitungan ini menyimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas di dalam penelitian ini

Uji Heterokedastisitas

Berikut adalah hasil uji heterokedastisitas yang dilakukan oleh peneliti menggunakan *scatterplot*:



Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa titik titik yang terdapat i dalam diagram tersebar ke segala arah sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas di dalam penelitian

Uji Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda yang dilakukan peneliti:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.040	1.450		4.856	.000
	Motivasi Internal	.265	.045	.682	5.871	.000
	Motivasi Eksternal	.242	.059	.474	4.079	.000

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas, berikut adalah persamaan yang dapat dibentuk di dalam penelitian ini:

$$Y=7.040+0.265\beta X_1+ 0.242\beta X_2$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas Kerja
- X1 = Motivasi Internal
- X2 = Motivasi Eksternal
- β = Koefisien

berikut adalah penjelasan dari persamaan di atas:

1. Nilai konstanta sebesar 7.040 menunjukkan abwha keaikan nilai variabel bebas atau terikat tidak memberikan dampak terhadap nilai koefisien
2. Nilai koefisien dari variabel x1 (motivasi internal) adalah 0.265 yang artiya motivasi internal memiliki pengaruh positif terhadap keputusan pembelian. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada variabel x1 maka variabel y akan mengalami kenaikan sebesar 0,265 ataus ebaliknya penurunan sebesar 1% dari variabel x1 akan menurunkan nilai variabel y sebesar 0.265
3. Nilai koefisien dari variabel x2 (Morivasi Eksternal) adalah 0.242 yang artiya harga memiliki pengaruh positif terhadap keputusan pembelian. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada variabel x1 maka variabel y akan mengalami kenaikan sebesar 0,265 ataus ebaliknya penurunan sebesar 1% dari variabel x1 akan menurunkan nilai variabel y sebesar 0.265

Uji t

Berikut adalah hasil uji t yang dilakukan peneliti di dalam penelitian ini:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.040	1.450		4.856	.000
	Motivasi Internal	.265	.045	.682	5.871	.000
	Motivasi Eksternal	.242	.059	.474	4.079	.000

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS (2024)

Berikut adalah penjelasan dari tabel di atas:

1. Nilai koefisien dari variabel x1 (motivasi internal) adalah 0.265. nilai t hitung adalah 5.871 sementara itu nilai t tabel yang diperoleh dari tabel t dengan nilai df = 30-2 dengan signifikansi 5% ialah 1.701 yang artinya nilai hitung lebih besar dari nilai tabel. Nilai signifikansi dari variabel x1 adalah 0.000 (sig<0.05). hasil ini menunjukkan bahwa motivasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini membuktikan bahwa H1 Diterima
2. Nilai koefisien dari variabel x2 (motivasi eksternal) adalah 0.242. nilai t hitung adalah 4.079 sementara itu nilai t tabel yang diperoleh dari tabel t dengan nilai df = 30-2 dengan signifikansi 5% ialah 1.701 yang artinya nilai hitung lebih besar dari nilai tabel. Nilai signifikansi dari variabel x2 adalah 0.000 (sig<0.05). hasil ini menunjukkan bahwa motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Hasil ini membuktikan bahwa H2 Diterima

Uji F

Berikut adalah hasil uji f (uji simultan) yang dilakukan oleh peneliti di dalam penelitian ini:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.603	2	5.301	23.822	.000 ^b
	Residual	6.009	27	.223		
	Total	16.612	29			
a. Dependent Variable: KEPUTUSAN PEMBELIAN.						
b. Predictors: (Constant), HARGA, WORD OF MOUTH						

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai f hitung adalah 23.822 sedangkan nilai f tabel adalah 2.506. hasil ini menunjukkan bahwa f hitung > f tabel yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel word of mouth dan harga terhadap keputusan pembelian

Pembahasan

Pengaruh Motivasi internal terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa motivasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Metro Sukses Makmur. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung senilai 5.871 yang lebih

besar dari nilai t tabel yaitu 1.701. nilai sig adalah 0.000 ($sig < 0.05$). hasil ini menunjukkan bahwa semakin besar motivasi internal yang tertanam di dalam diri karyawan semakin baik pula produktivitas kerja dari karyawan tersebut

Motivasi internal, yang meliputi faktor-faktor seperti keinginan pribadi untuk mencapai tujuan, hasrat untuk berkembang, serta rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja. Secara teoritis, motivasi internal muncul dari dalam individu itu sendiri dan tidak dipengaruhi oleh faktor eksternal. Sebagai contoh, seorang karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya memiliki makna dan memberikan kontribusi positif terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Rasa pencapaian pribadi dan pengembangan diri merupakan faktor utama yang mendorong individu untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif.

Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi secara internal cenderung memiliki tingkat kreativitas yang lebih tinggi, mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, dan lebih sedikit mengalami stres. Mereka juga cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Lebih lanjut, motivasi internal yang kuat sering kali berhubungan dengan komitmen jangka panjang terhadap organisasi, yang berarti karyawan tersebut tidak hanya produktif, tetapi juga setia dan lebih sedikit mengalami pergantian pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Al Giffari (2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi internal memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki motivasi di dalam diri seperti etos kerja dan semangat kerja akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julita (2023) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi internal yang ada di dalam diri seseorang akan memacu seseorang untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga tentunya hal ini akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan

Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irfan (2024) yang dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi internal tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja jika tidak diimbangi dengan kebijakan perusahaan yang menguntungkan bagi karyawan.

Pengaruh Motivasi Eksternal terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa motivasi eksternal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Metro Sukses Makmur. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung senilai 4.079 yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.701. nilai sig adalah 0.000 ($sig < 0.05$). hasil ini menunjukkan bahwa semakin besar motivasi eksternal karyawan semakin baik pula produktivitas kerjanya

Motivasi eksternal, yang biasanya muncul dari faktor-faktor seperti insentif finansial, penghargaan, dan pengakuan dari pihak luar, juga memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Berbeda dengan motivasi internal, motivasi eksternal dipicu oleh elemen-elemen yang berada di luar individu. Misalnya, bonus kinerja, kenaikan gaji, atau penghargaan publik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang lebih tinggi. Sistem penghargaan yang adil dan transparan dapat meningkatkan rasa kompetisi sehat di antara karyawan, yang kemudian berujung pada peningkatan produktivitas. Selain itu, motivasi eksternal juga bisa membantu mempertahankan karyawan dengan mencegah turnover yang tinggi. Namun demikian, beberapa studi menunjukkan bahwa motivasi eksternal yang berlebihan dapat

menimbulkan efek negatif seperti ketergantungan pada insentif dan berkurangnya motivasi internal. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menemukan keseimbangan yang tepat dalam memberikan motivasi eksternal untuk memastikan produktivitas tetap optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Humaerah, dkk (2023) yang dalam penelitiannya memberikan kesimpulan bahwa faktor faktor eksternal seperti gaji dan bonus dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja dari karyawan sehingga akan berdampak positif terhadap kinerja dari karyawan tersebut

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mardeli, dkk (2023) yang dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara motivasi eksternal terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi eksternal didorong oleh gaji dan bonus dan berbagai imbalan lainnya hal ini tentunya dapat memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan

Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syukri, dkk (2023) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa skill dan keterampilan merupakan dua hal yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Meskipun karyawan memiliki motivasi besar di dalam diri namun skill dan keterampilan merupakan modal utama yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan.

Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Metro Sukses Makmur. Hal ini dibuktikan dengan nilai F Hitung sebesar 23.822 lebih besar dari nilai F Tabel sebesar 2.506. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin besar motivasi internal dan motivasi eksternal maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan

Interaksi antara motivasi internal dan eksternal juga berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Kombinasi yang efektif dari kedua jenis motivasi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan produktif. Karyawan yang memiliki motivasi internal yang kuat dan juga menerima motivasi eksternal cenderung menunjukkan kinerja yang paling optimal. Motivasi internal memberikan dasar yang kuat dengan mendorong individu untuk bekerja keras karena mereka merasa puas dan termotivasi dari dalam. Sementara itu, motivasi eksternal dapat berfungsi sebagai katalis yang mempercepat pencapaian tujuan dengan memberikan penghargaan tambahan. Dalam konteks organisasi, penting untuk merancang strategi motivasi yang tidak hanya bergantung pada satu jenis motivasi saja, tetapi mengintegrasikan keduanya untuk mencapai hasil yang maksimal. Misalnya, memberikan penghargaan finansial atau pengakuan dapat memperkuat motivasi internal yang sudah ada, membuat karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk terus berkontribusi secara maksimal. Dengan demikian, sinergi antara motivasi internal dan eksternal menciptakan dorongan yang kuat untuk meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan, menjadikan karyawan lebih produktif, berkomitmen, dan puas dengan pekerjaan mereka.

SIMPULAN

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi internal terhadap produktivitas kerja karyawan PT Metro Sukses Makmur. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi internal semakin baik pula

produktivitas kerja karyawan, di sisi lain, motivasi eksternal juga memegang peranan penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Metro Sukses Makmur yang artinya semakin tinggi motivasi eksternal semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Motivasi internal dan motivasi eksternal juga memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menandakan bahwa motivasi internal dan motivasi eksternal yang tinggi akan cenderung meningkatkan kinerja karyawan PT Metro Sukses Makmur.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Ghifari, M. S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amigdala Karya Pedia Mojokerto. . *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 189-198.
- Dako, F. F. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja peternak sapi potong. . *Gorontalo Journal of Equatorial Animals*, 2(1).
- Hermin, H. (2023). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Watansoppeng. . *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 6(2), 287-293.
- Humaerah, S. F. (2023). Pengaruh human capital dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. . In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (Vol. 25, No. 4, pp. 707-715)*.
- Irfan, A. A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar. . *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 107-121.
- Julita, F. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja dilihat dari perspektif ekonomi Islam (Studi pada karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh) . (*Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry*).
- Komara, E. M. (2023). Pengaruh motivasi kerja internal dan eksternal terhadap tingkat produktivitas pegawai pada pendidikan tinggi vokasi kesehatan. . *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 9505-9520.
- Madani, B. P. (2024). Pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip. . *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(4), 2760-2771.
- Mardeli, I. G. (2023). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Meubel Mitra Jaya Belitang Kabupaten OKU Timur. . *Jurnal AKTUAL*, 21(2)*Jurnal AKTUAL*, 21(2).
- Mondriana, M. (2023). Pengaruh motivasi, beban kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja PT Wohlrab Indonesia . (*Doctoral dissertation, Prodi Manajemen*).
- Putri, F. M. (2023). Penerapan disiplin, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSP. . *UBM-I. Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis (SIMANIS) dan Call for Paper*, 2, 385-394.
- Ridha, A. (2024). Pengaruh motivasi dan insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Persero. . *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 6767-6775.
- Syukri, A. F. (2023). Pengaruh skill, motivasi, dan kompensasi pada produktivitas kerja karyawan (Literature Review MSDM). . *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(4), 138-147.

Wardani, A. S. (2023). Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. . *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(2), 110-124.