

# PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UMKM BATIK

Yustiana Dwirainaningsih<sup>1</sup>, Ary Dwi Anjarini<sup>2</sup>, Aria Mulyapradana<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Institut Teknologi Dan Sains Nahdlatul Ulama Pekalongan

Email: [dwirainaningsih@gmail.com](mailto:dwirainaningsih@gmail.com)<sup>1</sup>, [anjanierasta@gmail.com](mailto:anjanierasta@gmail.com)<sup>2</sup>, [ariamulyapradana@gmail.com](mailto:ariamulyapradana@gmail.com)<sup>3</sup>

## Abstract

*This research was conducted to determine the scope of work motivation, both internal motivation and external motivation in influencing work productivity in micro, small and medium enterprises engaged in batik. This research method is descriptive quantitative with 48 respondents data who work in batik companies (Batik Tobal). This study uses multiple regression analysis, processing data with SPSS version 23 where it is known that work productivity remains maximal, for the internal motivation variable of 2.825 while the t-table is 1.678 so it can be concluded that t-count (2.825) > t-table (1.678) and a significance value of 0.007, automatically the hypothesis is obtained is the existence of productivity at H<sub>1</sub> is accepted. For the t-count of the external motivation variable of 3.875, so it can be concluded that the t-count (3.875) > t-table (1.678) and the significance value of 0.000 < 0.1 so that the hypothesis that there is a significant effect of internal motivation on the productivity of H<sub>2</sub> is accepted. The company's productivity has now returned to normal, as well as the number of orders or requests for goods. Basically, motivation is very important in supporting the productivity of work carried out by employees at the Toba Batik UMKM.*

**Keywords:** Internal motivation, external motivation, work productivity, small and medium enterprise (SME)

## 1. PENDAHULUAN

Karyawan menjadi faktor yang penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan guna tercapai tujuan yang diharapkan, agar mencapai tujuan yang diharapkan perlu adanya kontrol dari pimpinan perusahaan. Tanggung jawab lain seorang pimpinan tidak hanya untuk membuat strategi dan kebijakan yang akan dilaksanakan oleh karyawannya yakni kemampuan pimpinan atau manajer dalam membina karyawan agar dapat meningkatkan motivasi yang dimiliki karyawan sehingga aktivitas kerja yang dijalani dapat berlangsung secara efektif dan efisien.

Karyawan mampu menjalankan aktivitas kerja dikarenakan adanya semangat di dirinya hal ini disebabkan peran dari motivasi (Hartanto et al., 2022). Motivasi yang dimiliki oleh seseorang tidaklah mudah dipahami karena motivasi tidak dapat diukur secara langsung tetapi bisa dilihat dari tingkah laku seseorang dalam melakukan aktivitas kerjanya. Di samping itu pula, motivasi seseorang tergolong dinamis atau bisa berubah-ubah. Hal tersebut dikarenakan motivasi yang dimiliki oleh

seseorang bersumber dari motivasi internal dan motivasi eksternal, di mana motivasi internal berasal dari diri sendiri sedangkan motivasi eksternal berasal dari luar diri seperti lingkungan kerja, rekan kerja, dan atasan (Rustandi & Zainuddin, 2022).

Agar aktivitas kerja dapat berjalan lancar dan tercapai tujuannya maka pimpinan atau manajer perlu memahami perilaku serta sifat bawahannya di dalam lingkungan kerjanya. Adapun tujuan dari motivasi di antaranya adalah mendorong gairah kerja dan semangat kerja pada karyawan, kepuasan kerja karyawan yang meningkat, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan di perusahaan (Riyadi & Mulyapradana, 2017).

Motivasi merupakan dukungan yang diberikan kepada orang lain yang menyebabkan, mengarahkan dan mengatur perilaku seseorang. Terdapat beberapa unsur-unsur dari motivasi kerja yakni arah tindakan, tingkat upaya, dan tingkat keberlanjutan (Setiawan & Mulyapradana, 2019). Sementara itu, menurut Wexley & Yuld (Fitria et al., 2020), motivasi

merupakan anugerah atau timbulnya suatu motif.

Untuk mengetahui karyawan tersebut memiliki motivasi atau tidaknya dapat dilihat dari indikator dari motivasi tersebut. Menurut Maslow (Lesmana et al., 2022) motivasi internal terdapat lima indikator yakni kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan untuk merealisasikan diri. Sedangkan indikator motivasi eksternal ada lima indikator di antaranya adalah keberhasilan dalam pelaksanaannya, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan.

Motivasi yang dimiliki karyawan menjadi salah satu faktor yang memberikan pengaruh pada produktivitas (Hartanto et al., 2022). Senada yang diungkapkan oleh Ekha, dkk. bahwa motivasi eksternal memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja dan motivasi internal pun memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja serta secara bersamaan motivasi eksternal dan motivasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Lesmana et al., 2022).

Upaya meningkatkan produktivitas karyawan menjadi tanggung jawab perusahaan melalui para pimpinan di perusahaan tersebut. Perusahaan tidak hanya semata-mata mencari keuntungan untuk kepentingan perusahaan akan tetapi melalui peningkatan produktivitas semua pihak akan merasakan manfaatnya. Seseorang termotivasi jika sudah terpenuhinya kebutuhan dasar seperti kebutuhan dasar, keamanan, sosial, harga diri dan aktualisasi diri (Sutrisno, 2017).

Hal tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartanto, dkk. mengatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja sebanyak 11,5% (Hartanto et al., 2022).

Guna terwujudnya produktivitas kerja yang baik di organisasi maka lingkungan organisasi baik formal maupun non-formal perlu memperhatikan pengelolaan organisasi. Adapun faktor yang mempengaruhi terwujudnya produktivitas kerja yakni motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan (Busro, 2018). Perusahaan berupaya agar karyawannya dapat terlibat penuh agar dapat menghasilkan tingginya produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan dapat tercapai. Oleh karena itu,

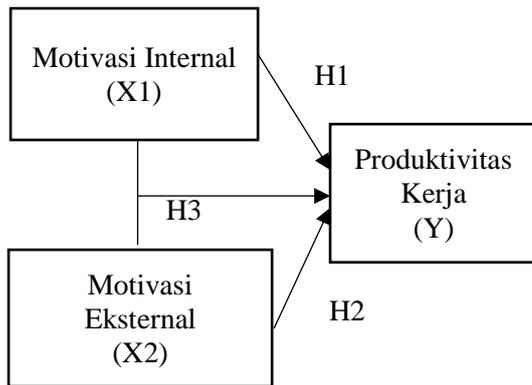
produktivitas kerja adalah membandingkan keluaran dengan masukan (Mulyapradana et al., 2022).

Untuk mengetahui produktivitas kerja yang dimiliki oleh karyawan, pimpinan atau manajer perlu melakukan pengukuran produktivitas karyawannya. Menurut Simamora, faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu (Purnamasari, 2021).

CV. Tobal Batik adalah UMKM yang telah berbadan hukum bergerak di bidang pembatikan, di mana membutuhkan banyak Sumber Daya Manusia (SDM) yang nantinya bisa bekerja dalam tim dan ditempatkan di divisi masing-masing. Peningkatan kualitas SDM merupakan cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja karena SDM inilah yang menjadi unsur utama didalam kekuatan bagi suatu perusahaan (Sunarsi, 2018).

Pada masa pandemi CV. Tobal Batik melakukan kegiatan yang sangat preventif yaitu dengan melakukan 5M (Memakai Masker, Menjaga Jarak, Mengurangi Mobilitas, Menjauhi Kerumunan dan Menjaga Kebersihan) juga menerapkan WFH (*Work from Home*) khususnya untuk bagian manajer sampai dengan ke supervisor, tetapi untuk pekerja yang di bagian produksi tetap masuk dengan pembatasan jam kerja. Dengan adanya pandemi seperti ini otomatis banyak hal yang mengakibatkan beberapa kegiatan terhambat belum ditambah *jobdesk* yang perlu disesuaikan dan targetnya yang berbeda di masa sebelum pandemi, oleh sebab hal ini akan membuat kekhawatiran terkena atau tertular Covid-19 dan hal ini menurunkan tingkat produktivitas kerja, maka untuk itu perlu adanya dukungan motivasi dari internal maupun eksternal pekerja yang akan membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV. Tobal Batik.

Peneliti tertarik untuk melakukan kajian lebih mendalam terkait fenomena tersebut maka kerangka berpikir dari riset ini yakni:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis:

- H1, motivasi internal (X1) diduga berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Tobal Batik.
- H2, motivasi eksternal (X2) diduga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Tobal Batik.
- H3, diduga antara motivasi internal (X1) dan motivasi eksternal (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Tobal Batik.

**2. METODE PENELITIAN**

Metode di riset ini yakni penelitian kuantitatif, riset ini berfokus pada variabel motivasi dengan produktivitas kerja. Sebanyak 48 responden karyawan CV. Tobal Batik di Kota Pekalongan, dikarenakan jumlah respondennya di bawah 100 orang maka menggunakan teknik sensus.

Olah data penelitian ini menggunakan SPSS versi 23 dengan analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh tidaknya motivasi internal dengan indikator kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan merealisasikan diri; motivasi eksternal (X2) dengan indikator keberhasilan dalam pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan diri terhadap tingkat produktivitas karyawan pada CV. Tobal Batik Pekalongan dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu.

Adapun proses uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik dengan uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, uji Multikolonieritas, Uji Heterokedastisitas, Uji

Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F.

**3. HASIL**

**3.1. Analisa Data**

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan setelah pemetaan data reseponden di riset ini.

Tabel 1 Daftar Responden Penelitian

Jenis Kelamin		Usia	
P	L	21-30	31-50
28	20	38	10
Lama Bekerja			
<2 Tahun	2-4 Tahun	>4 Tahun	
17	18	13	

Sumber : data peimer yang diolah, 2022

Bersumber di tabel 1, riset ini terdiri dari 28 orang berjenis kelamin perempuan, 20 orang berjenis kelamin laki-laki, untuk jenjang usia mulai dari 21-30 tahun sebanyak 38 orang sedangkan untuk jenjang usia 31-50 tahun sebanyak 10 orang, kemudian untuk jenjang lamanya bekerja yang di bawah 2 tahun sebanyak 17 orang, untuk lamanya bekerja dari 2-4 tahun sebanyak 18 orang, dan terakhir lamanya bekerja yang lebih dari 4 tahun sebanyak 13 orang.

**3.1.1. Uji Validitas**

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Internal

No. Pertanyaan	Person Correlation	r-tabel	Ket.
X1.1	0.437	0.240	Valid
X1.2	0.643	0.240	Valid
X1.3	0.557	0.240	Valid
X1.4	0.758	0.240	Valid
X1.5	0.731	0.240	Valid

Sumber: Data SPSS, 2022

Tabel 2 menampilkan bahwa variabel motivasi internal memiliki kriteria validitas untuk semua item dipertanyakan dengan keseluruhan nilai r-hitung > r-tabel (0.240). Hal tersebut menunjukkan bahwa masing-masing item di variabel motivasi internal (X1) dengan indikator butir pertanyaan (X1.1) adanya kebutuhan fisiologi pekerja, (X1.2) adanya kebutuhan keamanan pekerja, (X1.3) adanya kebutuhan sosial pekerja, (X1.4) adanya kebutuhan akan penghargaan, dan (X1.5) adanya kebutuhan merealisasikan diri pekerja.

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Eksternal**

No. Pertanyaan	Person Correlation	r-tabel	Keterangan
X2.1	0.567	0.240	Valid
X2.2	0.673	0.240	Valid
X2.3	0.541	0.240	Valid
X2.4	0.650	0.240	Valid
X2.5	0.728	0.240	Valid

Sumber: Data SPSS, 2022

Dari tabel 3 tersebut, bahwa item di variabel motivasi eksternal dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan untuk penelitian hal ini dikarenakan nilai r-hitung > 0.240. Di mana variabel motivasi eksternal (X2) dengan indikator butir pertanyaan (X2.1) dukungan perusahaan dalam keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, (X2.2) adanya pengakuan manajemen dari pelaksanaan pekerjaan, (X2.3) adanya kepercayaan pemberian tugas dari perkerjaan tersebut, (X2.4) adanya tanggung jawab yang diberikan dari pekerjaan itu sendiri, (X2.5) adanya pengembangan diri dari pekerjaan yang diberikan.

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja**

No. Pertanyaan	Person Correlation	r-tabel	Ket.
Y1	0.746	0.240	Valid
Y2	0.684	0.240	Valid
Y3	0.617	0.240	Valid
Y4	0.690	0.240	Valid
Y5	0.532	0.240	Valid
Y6	0.745	0.240	Valid
Y7	0.777	0.240	Valid
Yd8	0.684	0.240	Valid
Y9	0.717	0.240	Valid

Sumber: Data SPSS, 2022.

Tabel 4 menyatakan bahwa variabel produktivitas kerja memiliki kriteria valid untuk semua item yang bersangkutan dengan nilai r-hitung > 0.240. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item kuesioner pada variabel produktivitas kerja dapat diajukan sebagai penelitian. Dengan indikator butir pertanyaan dari produktivitas kerja karyawan (Y) yaitu (Y1) melaksanakan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan, (Y2) melaksanakan pekerjaan memenuhi standar hasil yang ditetapkan, (Y3) dalam bekerja selalu meningkatkan kualitas pekerjaan, (Y4) menjaga mutu kesempurnaan hasil kerja, (Y5) menjalankan pekerjaan sesuai SOP yang ada,

(Y6) berusaha meningkatkan keterampilan kerja, (Y7) melaksanakan pekerjaan memenuhi standar waktu yang ditentukan, (Y8) menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya, (Y9) menjaga ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 3.1.2. Uji Reliabilitas

Dalam riset ini, suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban atas pertanyaan dikategorikan konsisten. Selanjutnya, nilai *cronbach's alpha* > 0.06 maka kuesioner tersebut reliabel atau konsisten.

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Motivasi Internal	0.614	Reliable
Motivasi Eksternal	0.604	Reliable
Produktivitas Kerja	0.823	Reliable

Sumber: Data SPSS, 2022

Tabel 5 menyatakan bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,614 untuk variabel motivasi internal, 0,604 untuk variabel motivasi eksternal, kemudian untuk variable produktivitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,823. Disimpulkan bahwa kuesioner di riset ini nilai *cronbach's alpa* > 0.60 dan dinyatakan konsisten. Di mana variabel motivasi internal (X1) akan indikator butir pertanyaan yakni (X1.1) adanya kebutuhan fisiologi pekerja, (X1.2) adanya kebutuhan keamanan pekerja, (X1.3) adanya kebutuhan sosial pekerja, (X1.4) adanya kebutuhan akan penghargaan, dan (X1.5) adanya kebutuhan merealisasikan diri pekerja seluruhnya reliabel, serta variabel motivasi eksternal (X2) dengan indikator butir pertanyaan (X2.1) dukungan perusahaan dalam keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, (X2.2) adanya pengakuan manajemen dari pelaksanaan pekerjaan, (X2.3) adanya kepercayaan pemberian tugas dari perkerjaan tersebut, (X2.4) adanya tanggung jawab yang diberikan dari pekerjaan itu sendiri, (X2.5) adanya pengembangan diri dari pekerjaan yang diberikan pun seluruhnya reliabel, begitu juga dengan variabel produktivitas karyawan (Y) pada CV. Tobal Batik Pekalongan dengan indikator butir pertanyaan (Y1) melaksanakan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan, (Y2) melaksanakan pekerjaan memenuhi standar hasil yang ditetapkan, (Y3) dalam bekerja selalu

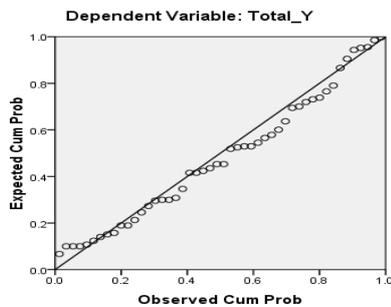
meningkatkan kualitas pekerjaan, (Y4) menjaga mutu kesempurnaan hasil kerja, (Y5) menjalankan pekerjaan sesuai SOP yang ada, (Y6) berusaha meningkatkan keterampilan kerja, (Y7) melaksanakan pekerjaan memenuhi standar waktu yang ditentukan, (Y8) menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya, (Y9) menjaga ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

**3.2. Uji Asumsi Klasik**

**3.2.1. Uji Normalitas**

Uji ini dilakukan untuk memastikan variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal. Dalam riset ini, uji normalitas dengan analisis grafis adalah sebagai berikut.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data SPSS, 2022

**Gambar 2 Grafik Normal P-P Plot**

Gambar 2 disimpulkan bahwa grafik menunjukkan bahwa penyebaran titik di sekitar diagonal dan distribusinya tidak berjauhan atau melebar, sehingga dari grafik menunjukkan bahwa model regresi sesuai dengan uji normalitas dan akan mampu dianalisis dalam kaitannya dengan pengaruh variabel

**Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,224	4,692		1,113	0,271		
Motivasi Internal (X1)	0,690	0,244	0,346	2,825	0,007	0,702	1,424
Motivasi Eksternal (X2)	0,832	0,215	0,475	3,875	0,000	0,702	1,424

a. Test distribution is Normal.  
Sumber: Data SPSS, 2022.

Dilihat dari tabel 7 tentang nilai toleransi untuk variabel, dapat diketahui bahwa nilai hasil perhitungan adalah nilai toleransi untuk motivasi internal (X1) dan motivasi eksternal (X2) yaitu  $0,702 > 0,10$ . Sedangkan nilai VIF untuk variabel internal (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) adalah

*independent*.

Uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Maka hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 6 Hasil Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44168690
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.597
Asymp. Sig. (2-tailed)		.868

Sumber: Data SPSS, 2022

Pada tabel 6 di atas uji *Kolmogorov-Smirnov*, *output asymp.sig (2-tailed)* adalah 0,868 atau lebih dari 0,10. Artinya data di riset ini dikatakan terdistribusi normal.

**3.2.2. Uji Multikolinieritas**

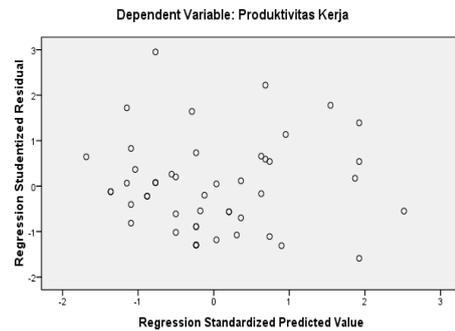
Uji ini bertujuan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas pada riset ini, selain itu mempertimbangkan adanya gejala *multikolinieritas*, maka bisa dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* serta besaran kolerasi antar variabel *independen*. Riset ini mengungkapnya dicapai dengan analisa data.

$1,424 < 10,0$ . Oleh karena itu, kesimpulannya adalah tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model riset ini.

**3.2.3. Uji Heterokedastisitas**

Model regresi dikatakan baik jika tidak terdapat heterokedastistas. Dalam riset ini, untuk

mengetahui ada tidaknya heterokedastitas, dapat dilihat pada gambar 3 *scatter plot*. Gambar 3 menunjukkan data di atas dan di bawah nol (nol) pada sumbu Y, tanpa pola sebaran data yang jelas atau tidak. Artinya tidak ada heterokedastitas pada model persamaan regresi.



Sumber: Data SPSS, 2022

Gambar 3 Grafik Scatterplot

### 3.3. Analisis Regresi Berganda

Tabel 8 Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,224	4,692		1,113	0,271
Motivasi Internal	0,690	0,244	0,346	2,825	0,007
Motivasi Eksternal	0,832	0,215	0,475	3,875	0,000

a. *Dependent Variable:* Produktivitas Kerja  
Sumber: Data SPSS, 2022

Analisis regresi memiliki tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa regresi berganda dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = 5,224 + 0,690X_1 + 0,832X_2$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 5,224 dapat dipahami seolah-olah tidak terjadi peningkatan nilai variabel motivasi internal dan eksternal maka produktivitas kerja sebesar 5,224.
- 2) Dilihat dari tabel 8 dapat dipahami bahwa koefisien regresi variabel motivasi internal (X1) adalah 0,690 yang artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel motivasi internal akan meningkatkan skor sebesar 0,690. Jika variabel internal (X1) meningkat sebesar 1 satuan maka variabel produktivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,690.
- 3) Dapat dipahami bahwa koefisien regresi variabel motivasi eksternal (X2) adalah 0,832 yang berarti setiap kali satu unit ditambahkan ke variabel motivasi eksternal, skornya meningkat sebesar 0,832. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel motivasi

eksternal (X2) meningkat per unit maka variabel produktivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,832.

### 3.4. Uji Hipotesis

#### 3.4.1. Uji t (Parsial)

Uji hipotesis dengan uji t bertujuan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Dalam riset ini, uji t parsial mengetahui apakah pengaruh variabel independen secara parsial terhadap dependen.

Hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

Tabel 9 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.224	4.692		1.113	.271
Motivasi Internal	.690	.244	.346	2.825	.007
Motivasi Eksternal	.832	.215	.475	3.875	.000

a. *Dependent Variable:* Produktivitas Kerja  
Sumber: Data SPSS, 2022

Bahwa t-hitung untuk variabel motivasi internal adalah 2,825 sedangkan t-tabel adalah 1,678, sehingga dapat disimpulkan bahwa t-hitung (2,825) > t-tabel (1,678) dan nilai

signifikansinya adalah 0,007,0,1, otomatis hipotesis yang diperoleh yakni produktivitas ( $H_1$ ) diterima. Untuk t-hitung variabel motivasi eksternal adalah 3,875, maka dapat disimpulkan bahwa t-hitung (3,875) > t-tabel (1,678) dan nilai significansinya adalah 0,000 dan < 0,1, maka hipotesis yang diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi eksternal terhadap produktivitasnya adalah diterima.

**3.4.2. Uji F**

Uji hipotesis konkuren memerlukan uji F, sehingga dalam riset ini dapat dilihat Tabel 3.10.

**Tabel 3.10 Uji F**

S	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	309.710	2	154.855	24.869	.000 <sup>a</sup>
Residual	280.206	45	6.227		
Total	589.917	47			

- a. *Dependent Variable: Y*
  - b. *Predictors: (Constant), X1, X2*
- Sumber: Data SPSS, 2022

Nilai F-hitung sebesar 24,869 dan nilai probabilitas F-tabel sebesar 0,1, nilai F-tabel sebesar 2,42. Maka persamaan yang dihasilkan adalah F-hitung (24,869) > F-tabel (2,42) dan nilai significansinya adalah 0,000 dan < 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi internal dan eksternal berpengaruh secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja.

**4. PEMBAHASAN**

Riset ini menghasilkan hasil yakni motivasi internal dan motivasi eksternal memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan, dan kedua variabel tersebut secara parsial signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Batik Tobal, bahwa koefisien regresi variable motivasi internal (X1) adalah 0,690 yang artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel motivasi internal kerja pegawai akan meningkatkan skor sebesar 0,690. Jika variabel internal (X1) meningkat sebesar 1 satuan maka variabel produktivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,690. Serta bahwa koefisien regresi variabel motivasi eksternal kerja pegawai (X2) adalah 0,832 yang berarti setiap kali satu

unit ditambahkan ke variabel motivasi eksternal, skornya meningkat sebesar 0,832. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel motivasi eksternal (X2) meningkat per unit maka variabel produktivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,832. Hal tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartanto, dkk mengatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja sebanyak 11,5% (Hartanto et al., 2022).

**5. KESIMPULAN**

Berdasarkan uji t (parsial), motivasi memiliki pengaruh yang signifikan atau parsial terhadap motivasi internal dengan nilai t-hitung (2,825) > t-tabel (1,678) dan nilai signifikan 0,007 t-tabel (1,678) dan nilai signifikan 0,007 t-tabel (1,678) nilai signifikan adalah 0,000 dan < 0,1. Untuk mengolah data uji, diperoleh koefisien determinasi R-squared sebesar 0,504 atau 50,4%. Hal ini bisa diartikan bahwa 50,4 variabel produktivitas secara simultan dipengaruhi oleh variabel motivasi internal dan eksternal. Variabel paling dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu motivasi eksternal, dilihat dari hasil uji regresi linier berganda di mana nilai  $\beta$  pada variabel eksternal sebesar 0,832 > nilai  $\beta$  pada variabel motivasi internal sebesar 0,690.

**6. REFERENSI**

Ambar Teguh, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritik dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.

Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Gunawan, A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 16: 1-3.

Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Marihot, M. (2015). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Mulyapradana, A., Dwirainingsih, Y., & Al Farisi, S. (2022). Implementasi Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan

- Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Retota Sakti Kota Pekalongan Di Era New Normal. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 6(1), 1–8. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v6i1.11390>
- Ramadani Fitria, J., Mulyapradana, A., Hakim, M., & Huda, S. T. (2020). The Impression of Job Training and Work Motivation Effect at PT. Aksata Satya Pratama Jakarta. *International Journal of Science, Technology & Management (IJSTM)*, 1(4), 442–447. <https://doi.org/https://doi.org/10.46729/ijstm.v1i4.62>
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*.
- Setiawan, S., & Mulyapradana, A. (2019). Peran Work Motivation Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Intrinsic Reward , Supervision Of Work & Statisfaction Of Compensation Terhadap Employee Performance (Studi pada Koperasi Kota Pekalongan). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(1), 115–125.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). *Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Asmoro Mediatama.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tashya, M. (2019). *Laporan Praktik Kerja Lapangan Pada Pt Telkom Indonesia (Persero) Tbk Kantor Pusat Gatot Subroto*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.