

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI BKPSDM (BADAN KEPEGAWAIAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA) PADA BALAI
KOTA AMONG TANI KOTA BATU

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

MANAJEMEN



OLEH:

THERESIA MERCIANA LEWUK

NIM. 2019120246

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI

FAKULTAS EKONOMI

MALANG

2023

RINGKASAN

Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Informasi yang bersifat opsional dan perlu dapat digunakan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, dokumentasi, wawancara, dan angket. Dalam menentukan contoh dengan menggunakan pendekatan pemeriksaan penuh yaitu jumlah populasi yang akan diteliti, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 orang. Akibatnya, 50 responden dari Balai Kota Tani di Kota Batu dijadikan sebagai sampel penelitian. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa inspirasi eksternal dan internal memiliki indikasi yang menguntungkan dan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja perwakilan BKPSDM di kalangan peternak di koridor kota Kota Batu.

Kata Kunci : Motivasi Eksternal Dan Motivasi Internal Pada Produktivitas Kerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia (SDM) menjadi perhatian asosiasi untuk bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting karena mereka adalah kelompok utama yang bertugas menjalankan operasi dan kebijakan operasional. Sumber daya manusia dapat membantu meningkatkan produktivitas perusahaan jika dikembangkan dan ditangani dengan baik. Mengenai kaliber dan daya cipta pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan tingkat tinggi, pekerjaan hierarkis terkait dengan pekerjaan representasional.

Pengamatan awal dari lokasi studi mengarahkan peneliti untuk mengidentifikasi masalah berikut: Terlepas dari kenyataan bahwa pemerintah di Balai Kota Tai, Kota Batu, biasanya melakukan pekerjaan yang layak dalam memberikan pelayanan prima, struktur sektor publik buruk dalam hal jam kerja. dan berjalan untuk waktu yang sangat lama. selalu tersedia. ketidakhadiran karyawan pada hari kerja lebih tinggi daripada yang diizinkan oleh peraturan hari kerja. Implementasi, bagaimanapun, bergerak sangat lambat. Setiap administrasi akan dipaksa untuk membangun kehadirannya dengan fokus pada masalah sumber daya manusia karena persaingan yang ketat. Karena masyarakat akan menerapkan penemuan apa pun dalam upaya untuk memajukan tujuan pemerintah, maka masyarakat dapat dianggap sebagai faktor penentu. Kerja sama yang ditunjukkan di atas menunjukkan bagaimana karyawan akan bekerja sama dengan lebih terampil untuk melayani masyarakat dengan sukses. Bentuk SDM memiliki dampak besar pada bagaimana administrasi tumbuh di masa depan. Karyawan harus siap untuk memberikan kembali kepada masyarakat dan memiliki strategi untuk menawarkan layanan pelanggan terbaik (Hidayat 2020).

“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang membangun semangat seseorang untuk bekerja, sehingga berkeinginan untuk bekerja secara kolaboratif, efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan,” (Hasibuan. 2019). Tujuan inspirasi dalam suatu organisasi adalah untuk meningkatkan moral karyawan dan mendorong mereka untuk melakukan upaya lebih lanjut dengan membekali mereka dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan hierarkis.

Representasi dengan tingkat inspirasi yang tinggi adalah salah satu persyaratan dengan anggapan bahwa hasil kerja yang tinggi harus dibuat secara teratur. Pionir yang mendorong perwakilan mereka akan menciptakan kondisi di mana para pekerja terinspirasi untuk melakukan banyak upaya dan akan membimbing mereka. Struktur otoritatif divisi BKPSDDM mendukung perintis dalam memenuhi kewajibannya dan mengatur organisasi fakultas. Otoritas publik harus dapat menyesuaikan diri dengan harapan masyarakat dan perubahan zaman untuk memenuhi kebutuhan masyarakat secara tepat waktu, efisien, dan bertanggung jawab. Seorang perintis harus memiliki rasa bersalah yang tinggi dan sadar akan kewajibannya, karena pelaksanaan BKPSDM (Gabungan SDM Tenaga Kerja) di kalangan pekerja di Kota Batu menuntut konkordansi.

Produktivitas kerja digambarkan sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan produk dan jasa dalam jangka waktu tertentu atau sejalan dengan rencana yang telah ditetapkan oleh Sinungan dalam Busro (2018: p. 344). Oleh karena itu, dalam pengertian ini, produktivitas mengacu pada sikap mental seorang pekerja, yang menggambarkan kemampuannya untuk bekerja, dan hasil yang diperoleh bergantung pada sumber daya yang digunakan. Definisi Bangun (2012: 312) ini berbeda dengan yang memahami inspirasi sebagai suatu kondisi yang memotivasi orang lain untuk memiliki pilihan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kewajibannya dalam organisasi, sehingga meyakinkan orang untuk bekerja dengan tulus untuk mencapai tujuan hierarkis dalam suatu cara yang

produktif dan efektif. cara yang berbuah. Dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan menggunakan semua pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka, bisnis dapat mendorong orang untuk berproduksi pada tingkat yang dibutuhkan.

Suatu perusahaan dapat berhasil mencapai tujuannya dengan memiliki pengalaman kerja yang sesuai. karena memiliki kedua hal tersebut akan mengarah pada tempat kerja yang sangat produktif dan mendukung pertumbuhan perusahaan. Namun, jika produktivitas staf turun, baik perusahaan maupun pemerintah akan berjuang untuk mencapai tujuan mereka. Setiap perusahaan sangat percaya bahwa produktivitas karyawan harus meningkat, dan hal itu membutuhkan pekerja yang menginspirasi untuk bekerja secara efektif dan menghasilkan hasil yang lebih besar. Dengan motivasi diharapkan setiap anggota angkatan kerja akan berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mencapai kecakapan kerja yang tinggi. Persyaratan, keinginan, tujuan, dan pilihan seseorang semuanya mempengaruhi dan mendorong perilaku mereka. Anda mungkin menganggap seseorang memiliki sumber emosi internal dan eksternal. Prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh inspirasi, jadi jika inspirasi kuat, eksekusi juga akan menjadi kekuatan utama (Sunyoto, 2013: 230).

Memindahkan mereka sebagai salah satu prinsip dasar sangat penting karena akan membantu delegasi bekerja sesuai judul dan mencapai apa yang telah diantisipasi secara universal. Selain itu, motivasi secara signifikan meningkatkan bakat unik setiap karyawan, menghasilkan produksi yang lebih tinggi dan mendukung tujuan perusahaan. Sa'adah (2021:3) menulis bahwa inspirasi umumnya dilihat sebagai motivasi di balik tindakan seseorang "Inspirasi adalah kekuatan yang memotivasi seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu.

Setiap perwakilan harus mempertimbangkan inspirasi kerja sebagai peningkatan atau kenaikan saat mendiskusikan tujuannya. Perwakilan akan mengalami kegembiraan dan

keinginan untuk bekerja dengan motivasi yang kuat sebagai konsekuensi dari peristiwa penting atau kemajuan organisasi. Motivasi merupakan faktor kunci yang harus diperhatikan jika manajemen ingin setiap pegawai dapat membantu pemerintah mencapai tujuannya. Karyawan yang terinspirasi akan sangat terdorong untuk melakukan tugas yang telah diberikan kepadanya. Salah satu strategi yang digunakan oleh BKPSDM (Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia) salah satu Balai Kota Batu untuk mendorong persaingan sehat antar pegawai adalah dengan memotivasi pegawai untuk bekerja keras. Persaingan, rasa hormat, prospek karir, peluang untuk mengembangkan kepercayaan karyawan, peluang kepemimpinan, dan insentif tambahan semuanya dapat meningkatkan motivasi karyawan selain honorarium. Sesuai dengan persyaratan hukum, manajemen berpikir tentang bagaimana menjalankan bisnis sambil memberi energi kepada anggota staf melalui berbagai aktivitas yang ditargetkan. Ini akan menjamin bahwa para ahli terus bekerja dengan inspirasi. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, lobi kota yang terdiri dari Tani, Kota Batu, dan bagian pemerintahan BKPSDM (Organisasi Fakultas SDM) membutuhkan orang-orang yang bersemangat dan bersemangat dalam pekerjaannya. asli dan praktis.

Mengingat hal tersebut di atas, inspirasi staf secara efektif berkontribusi pada pembentukan organisasi. Oleh karena itu, pencapaian tujuan pemerintah akan sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen untuk memotivasi pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bkpsdm (Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia) Pada Balai Kota Among Tani Kota Batu”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penulis adalah sebagai berikut, berdasarkan uraian latar belakang:

1. Apakah produktivitas kerja pada BKPSDM di Balai Kota Among Tani Kota Batu berbeda akibat motivasi eksternal dan internal?
2. Apakah motif internal dan eksternal yang dominan di BKPSDM di Balai Kota Among Tani Kota Batu berpengaruh terhadap produktivitas kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh para ahli adalah sebagai berikut sehubungan dengan rencana masalah di atas:

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi pegawai di BKPSDM (Badan Ketenagakerjaan) Balai Among Tani Kota Batu secara internal vs eksternal.
2. Untuk mengetahui faktor pendorong produktivitas pegawai di BKPSDM (Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia) Tani Kota Batu Balai.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan tersebut di atas, para pemangku kepentingan berikut harus mendapatkan manfaat dari penelitian ini:

1. Manfaat Bagi Peneliti

Berkenaan dengan dampak motivasi pada output staf BKPSDM (Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia), penelitian ini mendukung peneliti dalam mengembangkan kapasitas mereka untuk belajar.

2. Manfaat Bagi Universitas

Berfungsi sebagai sumber dan sarana informasi bagi mahasiswa Universitas Tribhuwana Tungadewi di program studi manajemen kampus Malang karena mereka melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pekerja BKPSDM (Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia).

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk mendapatkan lebih banyak pengetahuan tentang fungsi yang dimainkan sistem informasi di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Cv Budi Utama
- Arianiri. I. DKK.2021 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana
- Astrid Wiangga Dewi. (2007). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Eksternal dan Internal Terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai pada Dinas Pertambangan Pemda Kabupaten Bogor. Skripsi Pada Fakultas Ekonomi Dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Baccal, Robert 2005. *Performance management*. Jakarta : GM
- Bacal, R. (2012). *Performance Management*. Dalam manulung. (Ed), *Definisi Motivasi*. Jakarta : GM
- Bangun, Wilason.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Foster, B. 2011. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta:PPM.
- Hidayat, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : GM
- Muchadarsyah Sinungan. 2015. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Askara
- Riza Ramadhan. (2015). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Eksternal dan Internal Terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai Fungsional pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah X Jayapura Kementerian Kehutanan Republik Indonesia. Skripsi Pada Fakultas Ekonomi Dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor
- Robbins, P. Stephen. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Di terjemakan Oleh:Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Robert Bacal.2005. *Performance management*. Dalam Sarwato. 1995 (ED), *Defenisi Motivasi*. Jakarta: GM
- Robins. 2016 indikator kinerja pegawai. Dipetik 15,2022 dari <https://www.google.com/search>
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2015. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Edisi Kedua.Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016 *metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, R&D*. bandung: alfabeta 14

Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Center for Academic Publishing Service

Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta. dipetik januari 15, 2022, dari <https://www.google.com/search>

Sunarmie. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora, vol. No. 2, Hal : 116-126

Tafia, Yanti. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun. Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 2