



**PENGARUH MOTIVASI, *REWARD* DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP PRODUKTIVITAS
(Studi Kasus Pada Karyawan CV Arjuna Flora)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Disusun Oleh:

MURZIQ ZAYYIQ SARROZ

21801081111



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN
MALANG 2023**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi, *Reward* dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas pada Karyawan CV Arjuna Flora. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Arjuna Flora. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 46 responden. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi, *Reward* dan Pengembangan Karir dan variabel terikatnya adalah Produktivitas. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier berganda dan dioalah menggunakan SPSS Statistik IBM 25. Hasil penelitian ini secara simultan menunjukkan bahwa Motivasi, *Reward* dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas. Secara parsial, Motivasi, *Reward* dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas.

Kata Kunci: Motivasi, *Reward*, Pengembangan Karir dan Produktivitas.



ABSTRACT

This study aims to find out and analyze the Effect of Motivation, Reward and Career Development on Productivity in CV Arjuna Flora Employees. The population in this study was all employees of CV Arjuna Flora. The data collection method in this study used a questionnaire with a total sample of 46 respondents. The free variables in this study are the Influence of Motivation, Reward and Career Development and the bound variable is Productivity. The analysis method used in this study is multiple Linear Regression analysis and is processed using IBM 25 statistical SPSS. The results of this study simultaneously show that the influence of motivation, reward and career development has a positive and significant effect on productivity. Partially, Motivation, Reward and Career Development have a positive and significant effect on Productivity.

Keywords: Motivation, Reward, Career Development and Productivity.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha menunjukkan persaingan yang luar biasa dekade ini. Era globalisasi teknologi dan informasi menjadi pengaruh pada perusahaan besar tetapi juga pada perusahaan kecil bahkan pada usaha perorangan. Upaya pembenahan pada perusahaan terus menerus dilakukan agar perusahaan dapat bertahan dan bahkan berkembang sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Perkembangan suatu perusahaan tidak mungkin tercapai apabila karyawan tidak produktif dalam melakukan kinerja. Produktivitas kerja adalah tingkat kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja (Kustini dan Sari 2020).

Sumber daya manusia merupakan tokoh utama dalam organisasi atau perusahaan dalam menjalankan aktivitas manajemen supaya dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus mempunyai karyawan yang mempunyai keterampilan untuk mengelolah perusahaan sehingga karyawan lebih produktif dalam melakukan secara umum. Keberhasilan suatu perusahaan akan dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan yang tinggi, dan itu merupakan harapan bagi semua pihak. Maka jelas bahwa sumber daya manusia adalah asset yang harus diperhatikan dan itu tidak bisa diabaikan. Berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan salah satu indicator yang harus dipenuhi oleh perusahaan ialah memberikan motivasi dan *reward*

secara adil sehingga akan termotivasi dalam melaksanakan tugas. Produktivitas karyawan yang tinggi akan membawa kemajuan bagi perusahaan dalam mencapai hasil yang maksimal dan berkualitas (Saputra et al. 2020).

Produktivitas merupakan kemampuan yang ada di setiap orang, sistem dalam menghasilkan barang atau jasa dengan cara memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental dalam memperbaiki suatu pekerjaan terhadap apa yang telah terjadi. Suatu keinginan seseorang untuk bekerja lebih baik dari hari kemarin. Dengan demikian produktivitas karyawan berkaitan dengan hasil yang sudah dikerjakan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien tidaklah semudah yang kita bayangkan, karena hal ini membutuhkan pengelolaan yang baik. Perusahaan BUMN atau swasta sangat memerlukan suatu pengelolaan yang baik. di dalam mencapai tujuan perusahaan tidak hanya alat produksi yang menjadi tolak ukur tercapainya tujuan perusahaan, akan tetapi faktor utama yang menentukan tercapainya tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. manajemen sumber daya manusia adalah ilmu tentang hubungan dan peran karyawan agar kinerjanya membantu dalam terwujudnya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Hasibuan 2019:10).

Dalam sebuah perusahaan pemberian motivasi sangatlah penting. Menurut Hasibuan (2017:146) motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mampu mempertahankan kestabilan perusahaan dan dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. Sehingga dalam

melaksanakan pekerjaan karyawan memiliki motivasi dalam bekerja dan motivasi yang tinggi dapat menciptakan komitmen kerja dan tanggung jawabnya. Motivasi inilah yang dapat merangsang pekerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Disisi lain, perusahaan memberikan *reward* sebagai bentuk apresiasi kerja yang diberikan sebagai imbalan dalam menjalankan kerja dan tanggung jawab atas membantu perusahaan. Umumnya perusahaan memberikan *reward* atau imbalan tidak semata berbentuk uang akan tetapi ada juga yang memberikan penghargaan dengan barang atau sejenisnya. Menurut Kawulur, dkk (2018) *Reward* ialah sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada seseorang atau kelompok karena sudah melakukan tugasnya dengan baik. Di harapkan pemberian *reward* atau imbalan yang baik kepada karyawan dapat mencegah tindakan yang berpotensi terhambatnya tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, *reward* menjadi salah satu alat untuk kemudian meningkatkan motivasi kerja. Sehingga kinerja karyawan akan lebih produktif. Setiap perusahaan ingin mencapai tujuan yang sudah ditetapkan salah satu langkah yang kemudian di ambil oleh perusahaan adalah memberikan *reward*. *Reward* pada dasarnya adalah sesuatu yang dapat mempengaruhi kinerja, sejauh mana mereka memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

Untuk menciptakan produktivitas karyawan bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan, perusahaan perlu melakukan penyesuaian atas hal-hal apa saja yang dapat menjadi penunjang dalam tercapainya produktivitas karyawan, karena kebutuhan karyawan juga perlu diperhatikan agar mereka

merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dimana kontribusi mereka terhadap perusahaan di hargai serta tidak merasa diabaikan.

Selain motivasi dan *reward*, produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh pengembangan karir. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Supendy & Harsum (2018) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dan dapat disimpulkan bahwa faktor pengembangan karir mempengaruhi upaya peningkatan produktivitas pekerja pada kantor PT. Pos (Persero) Kota Kendari.

Setiap perusahaan harus memiliki jenjang karir yang jelas agar bisa memenuhi kepuasan kerja karyawannya sehingga dengan demikian merekapun akan memenuhi kebutuhan perusahaan yaitu memberikan kinerja yang optimal. Istilah karir mencakup pada sifat *developmental* dari pengambilan keputusan sebagai suatu proses yang berlangsung seumur hidup. Konsep karir memiliki rentang waktu yang lebih panjang dari pada pilihan okupasional. Rivai (2016), menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan, potensi kerja individu dalam mencapai karir yang menjadi keinginannya.

Jika karyawan melakukan kerja keras dengan kinerja yang unggul akan diakui dan diberikan imbalan oleh perusahaan, sehingga kemudian mereka mengharapkan hubungan seperti ini berkelanjutan dimasa depan. Oleh karena itu, mereka akan menentukan level kinerja yang lebih tinggi untuk mengharapkan level kompensasi yang lebih tinggi juga.

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Strategi untuk mencapai kinerja yang

produktif sangat dibutuhkan individu atau kelompok yang mempunyai semangat kerja dan loyalitas yang tinggi. Maka perusahaan memberikan motivasi sebagai penerak dan reward untuk menunjang semangat serta menyediakan pelatihan karyawan untuk kemudian dapat meningkatkan potensi dalam dirinya. Sehingga diharapkan dari setiap individu atau kelompok dapat memberikan produktivitas yang lebih baik.

Motivasi karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja, salah satu permasalahan yang dialami oleh karyawan terkait dengan kedisiplinan jam kerja sehingga kinerja seorang karyawan terbelengkalai. Tohardi (2017) menyatakan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik karena termotivasi dan selalu memperbaiki terhadap apa yang telah terjadi. CV Arjuna Flora harus menjaga motivasi karyawannya supaya tingkat kerjanya lebih baik. Hasibuan (2019) Motivasi mampu memberikan daya penerak untuk menciptakan tingkat kerja seseorang. Sebaliknya apabila tingkat kerja seseorang lebih rendah dari yang sudah diekspektasikan, maka motivasinya dinilai buruk. Dampak positif dari motivasi yang baik dapat mendorong seseorang aktif dalam tugas dan tanggung jawabnya untuk bekerja secara optimal terhadap tingkat kerja yang sudah diterima serta mempunyai keinginan yang kuat untuk berhasil.

Kementerian Perindustrian mencatat, kinerja industri makanan dan minuman selama periode 2015-2019 rata-rata tumbuh 8,16% atau di atas rata-rata pertumbuhan industri pengolahan nonmigas sebesar 4,69%. Di tengah dampak pandemi, sepanjang triwulan IV tahun 2020, terjadi kontraksi pertumbuhan industri nonmigas sebesar 2,52%. Namun demikian,

industri makanan dan minuman masih mampu tumbuh positif sebesar 1,58% pada tahun 2020. Industri makanan dan minuman juga mempunyai peranan yang penting dalam kontribusi ekspor industri pengolahan nonmigas. Pada periode Januari-Desember 2020, total nilai ekspor industri makanan dan minuman mencapai USD31,17 miliar atau menyumbang 23,78% terhadap ekspor industri pengolahan nonmigas sebesar USD131,05 miliar.

Manajer sebagai salah satu pegawai yang mempunyai pengaruh langsung dengan perusahaan harus memberikan Pembinaan dan motivasi terhadap karyawan dalam menumbuhkan kembangkan potensi yang ada di dalam diri seseorang, untuk meningkatkan kemauan kerja yang lebih baik. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian produktivitas kerja dan tujuan perusahaan akan tercapai.

Hal lain untuk kemudian meningkatkan produktivitas karyawan yaitu dengan kemampuan teknik, kemampuan konseptual, kemampuan interpersonal. untuk mendorong karyawan untuk menerapkan kemampuannya maka perlu kemudian memotivasi dalam bekerja. adanya perubahan kearah yang positif, dibutuhkan orang-orang yang handal. Guna mencapai tujuan, manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia (SDM).

Berdasarkan pembahasan dan fenomena di dalam latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk kemudian meneliti mengenai **“Pengaruh Motivasi, Reward Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Pada Karyawan Cv Arjuna Flora”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi, *Reward* dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Produktifitas pada Karyawan CV Arjuna Flora.
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Produktifitas pada karyawan CV Arjuna Flora.
3. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Produktifitas pada karyawan CV Arjuna Flora.
4. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Produktifitas pada karyawan CV Arjuna Flora.

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang kemudian telah dirumuskan dalam rumusan masalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Produktifitas pada karyawan CV Arjuna Flora.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Reward* terhadap Produktifitas pada karyawan CV Arjuna Flora.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktifitas pada karyawan CV Arjuna Flora.

- d) Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi, *Reward* dan Pengembangan Karir terhadap Produktifitas pada Karyawan CV Arjuna Flora.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk kemudian menguji hipotesis dan juga diharapkan dapat berguna untuk semua pihak yang membutuhkan

1. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu dasar pertimbangan bagi Rere jaya jeans kota malang untuk membuat strategi promosi dan pelayanan yang lebih baik dalam rangka meningkatkan pembelian sehingga dapat meningkatkan penjualan dan keuntungan.

2. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang bermanfaat bagi pembaca terutama jika akan melaksanakan penelitian lanjutan. Harapan lain demi terciptanya penelitian baru sebagai lanjutan teori dan referensi dimasa yang akan mendatang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi, *reward* dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan.
2. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3. Variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
4. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

5.2 Keterbatasan

Adapun keterbatasan yang ada dalam penelitian ini yaitu:

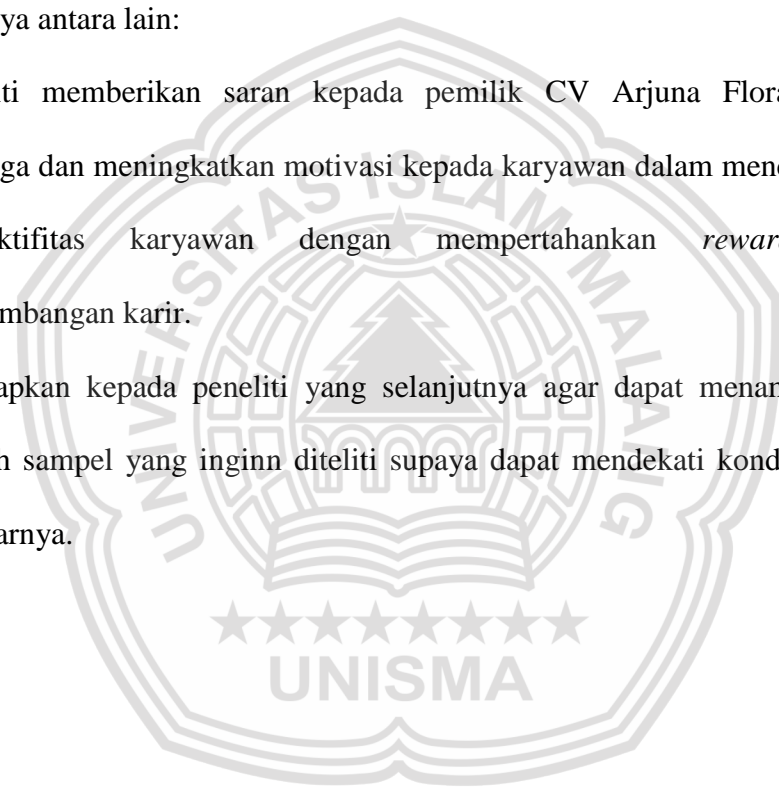
1. Metode pengumpulan data melalui pengumpulan kuesioner. Kelemahannya memungkinkan responden dapat dengan keliru dalam mengisi item pertanyaan dalam kuesioner, atau kuesioner yang diisi terkadang jawabannya yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan atau kondisi yang sesungguhnya, sehingga informasi yang didapatkan menjadi kurang akurat.

2. Keterbatasan variabel penelitian ini hanya meneliti tentang motivasi, *reward* dan pengembangan karir sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian diatas, maka peneliti dapat memberikan saran untuk dijadikan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya antara lain:

1. Peneliti memberikan saran kepada pemilik CV Arjuna Flora untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kepada karyawan dalam menciptakan produktifitas karyawan dengan mempertahankan *reward* dan pengembangan karir.
2. Diharapkan kepada peneliti yang selanjutnya agar dapat menambahkan jumlah sampel yang inginn diteliti supaya dapat mendekati kondisi yang sebenarnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Pangesti, K., & Winarningsih, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Sa. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(3).
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54-63.
- Oktaviyani, F. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Serang)* (Doctoral dissertation, UIN SMH BANTEN).
- Muhajir, A. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Mitra Alami Gresik). *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(2), 180-192.
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1 (01), 65-72.

- Kristianti, L. S., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mobilindo Perkasa di Tangerang. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 87-95.
- Ningrum, K. A., & Budiwinarto, K. (2021). Analisis pengaruh pengembangan karir, motivasi, dan reward terhadap kinerja pegawai pada bmt insan sejahtera karanganyar. *Smooting*, 19(4), 246-252.
- Muhtar, S. R., Hariyani, D. S., & Dessyarti, R. S. (2021, October). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Ahlul Maospati Di Kabupaten Magetan. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 3).
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.
- Supendy, R., & Harsum, H. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) KENDARI. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7 (2), 62-71.
- Saklit, I. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472-496.

- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224-241..
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Ramadhani, Itsna Putri (2018). “Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk)”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Malang.
- Kurniawan, A. (2016). Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap tujuan Kerja melalui Kinerja Karyawan sebagai Variable Intervening/Moderating pada AJB Asuransi Bumiputera 1912 Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13 (1), 47-66.
- YOGI ANANTA, S. U. R. Y. A. (2020). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT PUTRA MITRAGA DINAMIKA JAYA)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS WIJAYA PUTRA).
- Perteka, I. W. E. S., Mitriani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2020). Pengaruh Job Description Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Anulekha Resort & Villa Di Ubud. *VALUES*, 1(4).

Supendy, R., & Harsum, H. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) KENDARI. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen* , 7 (2), 62-71.

