

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DIRI, *TECHNICAL SKILL*,
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV. GLOBAL MAKMUR SURABAYA**

Dicky Fernanda
Adrian Jurusan
Manajemen
STIE Mahardhika Surabaya
Starw4rs.f4ns@gmail.com

ABSTRAK

Peran Karyawan di CV. Global Makmur Surabaya sangatlah penting karena sebagai pelaksana kegiatan produksi dan saling berkaitan dengan kegiatan ekonomi di perusahaan tersebut. Mengingat perusahaan di bidang industry kertas sangat memprioritaskan kualitas produk dan kepuasan pelanggan. Namun di tengah peningkatan produktivitas sumber daya manusia yang dilakukan CV. Global Makmur Surabaya, seperti pemberian motivasi, kepemimpinan diri, *technical skill*, dan pengembangan dalam hal sumber daya manusia sangat lah memiliki dampak positif ataupun negatif terhadap karyawan CV. Global Makmur Surabaya.

Dengan adanya hal tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisa Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Diri, *Technical Skill*, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Global Makmur Surabaya.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana pengumpulan datanya dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada sampel di dalam lingkup penelitian sehingga mampu menggali lebih dalam tentang Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Diri, *Technical Skill*, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Global Makmur Surabaya. Sebagai objek dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Global Makmur Surabaya yang mendapatkan perubahan dari adanya pemberian motivasi, kepemimpinan diri, *technical skill*, dan pengembangan dalam hal sumber daya manusia. Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa dengan adanya pemberian motivasi, kepemimpinan diri, *technical skill*, dan pengembangan dalam hal sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Global Makmur Surabaya baik secara parsial atau secara bersama - sama.

Kata Kunci : Pelatihan, Evaluasi Kinerja, Motivasi, Prestasi Kerja

ABSTRACT

Employee Role at CV. Global Makmur Surabaya is very important because as the executor of production activities and interrelated with economic activities in the company. Considering the company in the paper industry highly prioritizes product quality and customer satisfaction. But in the midst of increasing the productivity of human resources in the CV. Global Makmur Surabaya, such as motivation, self-leadership, technical skills, and development in terms of human resources has a positive or negative impact on CV employees. Global Makmur Surabaya.

With this in place, the purpose of this study is to test and analyze the Influence of Motivation, Self-Leadership, Technical Skills, and Human Resource Development on Cv Employee Productivity. Global Makmur Surabaya.

This study uses quantitative method where data collection is done by giving questionnaires to samples in the scope of research so as to dig deeper into the Influence of Motivation, Self Leadership, Technical Skills, and Human Resource Development on Employee Productivity CV. Global Makmur Surabaya. As an object in this study is the employee CV. Global Makmur Surabaya which gets a change from the provision of motivation, self-leadership, technical skills, and development in terms of human resources. From the results of the study, it is known that the provision of motivation, self-leadership, technical skills, and development in terms of human resources has a significant influence on employee productivity in CV. Global Makmur Surabaya either partially or equally.

Kata Kunci : Pelatihan, Evaluasi Kinerja, Motivasi, Prestasi Kerja

1. Latar Belakang

Ada asosiasi serta afiliasi dimana tidak berhasil dalam organisasi yang hebat, dan tidak dapat mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan ini, pencapaian atau frustrasi sebuah asosiasi bergantung pada keberhasilannya, bukan pada individu dalam asosiasi yang menyelesaikan tujuan esensialnya. Untuk mencapai tujuan otoritatif, diperlukan beberapa variabel pendukung agar semua yang tercakup dapat mengisi peran masing-masing. Salah satu elemen

dari masalah ini dapat mempengaruhi efisiensi perwakilan secara langsung atau tidak langsung. Organisasi juga dapat memperoleh keuntungan secara moneter dan sosial dengan asumsi mereka fokus pada faktor-faktor yang meningkatkan efisiensi perwakilan.

Keuntungan moneter dapat diperoleh dari peningkatan kualitas dan hasil penciptaan dengan tujuan agar latihan keuangan dalam organisasi berjalan dengan baik. Untuk keuntungan sosial, organisasi memperoleh hubungan yang baik

dengan klien dan daerah sekitarnya. Untuk memahami semua itu diperlukan partisipasi antara kepala, administrator, dan perwakilan. Pada dasarnya, sebagai makhluk yang ramah, manusia membutuhkan bantuan orang lain. Orang membutuhkan inspirasi dan hiburan dari orang lain untuk secara konsisten berusaha mengatasi masalah mereka dan mencapai tujuan hidup mereka.

Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Thry*) Teori motivasi Maslow di namakan, "*Atheoryofhumanmotivatio n*". Teori ini jamak, untuk lebih spesifik bahwa perilaku atau pekerjaan individu disebabkan oleh dukungan untuk mengatasi berbagai masalah. Persyaratan individu itu bermacam - macam tingkatannya, sebenarnya dimaksudkan agar dengan asumsi kebutuhan pokok terpenuhi, maka kebutuhan selanjutnya akan berubah menjadi kebutuhan primer. Selain itu, jika persyaratan level berikutnya telah terpenuhi, persyaratan level ketiga akan muncul, dst, hingga persyaratan level kelima. Premis hipotesis ini adalah bahwa orang adalah individu yang saling membutuhkan. Tujuan ini tidak ada habisnya serta mungkin berakhir ketika kehidupan lain muncul.

Ide inisiatif untuk beberapa waktu telah menjadi titik fokus eksplorasi bagi beberapa peneliti. Penting untuk pencapaian otoritatif adalah karena gagasan administrasi khawatir tentang mempengaruhi dan meyakinkan orang lain untuk mencapai tujuan progresif (menghitung tujuan individu di dalam afiliasi). Menurut Robbins dan Judge (2015: 410) otoritas adalah kapasitas untuk mempengaruhi suatu hubungan menuju pencapaian

tujuan. Hal ini karena tanpa pionir, suatu perkumpulan akan berhenti bergerak, dianggap sulit untuk dibentuk dan kehilangan arah.

Technical Skill (Kemampuan khusus atau terspesialisasi) adalah kemampuan unik yang harus digerakkan oleh seorang administrator sesuai dengan kewajiban mendasar yang harus dilakukan. Misalnya, seorang administrator yang bertanggung jawab atas keuangan harus mengetahui studi tentang uang. Direktur yang bertanggung jawab untuk periklanan harus memahami pasar. Keterampilan khusus juga penting dalam industri, seperti yang ditunjukkan oleh (Hurrell, 2016) setengah dari bisnis menilai pekerja internasional terkemuka dengan lubang keterampilan sebagai kekurangan keterampilan khusus.

SDM adalah elemen penting terhadap afiliasi, terlepas dari konstruksi dan alasannya, afiliasi dibuat berdasarkan berbagai mimpi untuk membantu individu. Pentingnya SDM dalam sebuah afiliasi, mengharuskan setiap hubungan untuk mendapatkan spesialis yang bermutu serta membantu guna melaksanakan afiliasi. Peningkatan karyawan adalah pelaksanaan setiap langkah yang memajukan pembelajaran mandiri dan kemajuan yang konstan dan yang menambah pengakuan terhadap tujuan individu dan otoritatif. Ini adalah proses pembelajaran tanpa henti yang memperluas bagaimana perwakilan dapat menafsirkan harga dirinya, minat, kemampuan, hadiah, kredit individu, dan kualitas keterampilan. (Marwansyah, 2016:153) menyatakan bahwa keterampilan yang diperoleh melalui peningkatan pekerja biasanya direncanakan untuk diterapkan di kemudian hari. (Marwansyah,

2016:153).

Peningkatan Produktivitas serta Faktor Produktivitas - Kegunaan dalam manufaktur dan manajemen operasi mengacu pada kapasitas orang, mesin, pabrik, atau kerangka kerja untuk mencocokkan input yang diinginkan dengan output. OUTPUT mengacu pada jumlah unit barang atau pendapatan yang dibuat. Biasanya efisiensi dinyatakan sebagai rasio OUTPUT terhadap INPUT atau sebagai OUTPUT per unit INPUT. Efisiensi tinggi berarti menjalankan perusahaan dalam periode tercepat yang layak dengan aset sesedikit mungkin tanpa mengorbankan kualitas.

2. Metodologi Penelitian

Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dalam menulis skripsi ini. Pemeriksaan menggunakan pendekatan investigasi kuantitatif dengan fokus kausal. Hal yang penting adalah untuk menentukan apakah variabel otonom terkait. Secara khusus pengaruh motivasi, self-leadership, kemampuan teknis, serta peningkatan SDM pada variabel terikat, produktivitas karyawan. Metode kuantitatif adalah strategi eksplorasi berdasarkan metode berpikir positif, yang digunakan untuk meneliti jumlah orang dalam sampel tertentu, berbagai jenis informasi dengan menggunakan alat penelitian, dan untuk menyelidiki informasi kuantitatif atau terukur, yang dirancang untuk membuat spekulasi. (Sugiyono, 2018: 8). Sedangkan pendekatan Assosiatif adalah suatu strategi eksplorasi yang dilakukan untuk memutuskan rencana pemeriksaan masalah-masalah yang mempersoalkan hubungan antara berbagai faktor, hubungan yang bersifat keadaan dan hasil yang logis, khususnya yang otonom (variabel yang

mempengaruhi) dan variabel yang bergantung (berdampak) ,(Sugiyono,2018:37).

Seperti yang ditunjukkan oleh (Sugiono, 2018:81) menyatakan bahwa model sangat penting untuk jumlah dan karakteristik yang dipindahkan oleh penghuni.. Jika analisis tidak dapat berkonsentrasi pada semua populasi karena SDM yang sangat besar, cadangan, kebutuhan waktu, dan sebagainya, ahli dapat memanfaatkannya dimana diperoleh berdasarkan populasi. Apa yang dihasilkan berdasarkan model dapat dilaksanakan terhadap tujuan umum ini. Konsekuensinya, tes yang diambil dari daerah setempat harus benar-benar spesialis (alamat).

Penulis memilih sampel yang digunakan sebanyak 30 responden dimana diambil berdasarkan populasi keseluruhan karyawan CV.Global Makmur Surabaya. Hal ini diungkapkan oleh Sugiyono (2018:85) pemeriksaan terendam adalah prosedur pengujian ketika semua individu dari populasi digunakan sebagai tes. Dalam mengumpulkan informasi tes, spesialis memakai teknik sampel jenuh.

3. Hasil Penelitian

A. Pengaruh Parsial Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Variabel inspirasi memiliki koefisien relaps sebesar - 0,086. Ini menyiratkan bahwa inspirasi tidak memiliki dampak positif (satu arah) terhadap efisiensi kerja yang representatif. Sedangkan nilai kepentingan tema adalah 0,539, dimana nilai kepentingannya lebih menonjol dari 0,05. Jadi akhirnya adalah bahwa inspirasi sampai tingkat tertentu secara signifikan mempengaruhi kegunaan kerja pekerja. Jadi spekulasi utama dalam konsentrasi ini yang menyatakan bahwa "Inspirasi mempengaruhi

kegunaan karya yang representatif dalam resume. Diakui Makmur Surabaya di seluruh dunia".

Inspirasi adalah motivasi yang mendorong orang untuk bertindak atau tidak bertindak secara persuasif, yang menunjukkan mengapa tindakan itu terjadi, seperti bahan-bahan yang memotivasi seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Inspirasi dapat didefinisikan sebagai keinginan untuk tingkat yang lebih besar dari posisi, otoritas, dan rasa hormat untuk semua orang. Inspirasi dapat dilihat sebagai penyebab untuk meningkatkan kemampuan dan kemauan seseorang dalam berbagai aspek kehidupan.

Demikian pula, inspirasi dapat dicirikan sebagai keadaan bersemangat, mendukung aktivitas atau pertumbuhan, dan mengoordinasikan dan mengoordinasikan perilaku untuk memenuhi persyaratan yang menawarkan kepuasan atau mengurangi karakter yang tidak seimbang. S.P. Hasibuan Malay (2016:218) mengemukakan bahwa inspirasi adalah kekuatan pendorong keinginan (*wantness*) dan pendirian seseorang untuk bertindak. Setiap sumber inspirasi memiliki tujuan tertentu dalam pikiran. Dalam Malay S.P Hasibuan (2016: 219), Harold Koontz menulis bahwa inspirasi mengacu pada keinginan dan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan atau mencapai suatu tujuan. Menurut pendapat ahli, inspirasi adalah dorongan yang dapat meningkatkan kapasitas perwakilan untuk mulai melakukan pekerjaan sesuai dengan komitmen dan kewajibannya.

B. Pengaruh Parsial Kepemimpinan

Diri Terhadap Produktivitas Karyawan

Koefisien regresi untuk variabel *self-driving* adalah -0,012. Ini menyiratkan bahwa kepemimpinan diri tidak memiliki dampak menguntungkan (satu arah) pada produktivitas staf. Sedangkan otonomi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,946 yang lebih besar dari 0,05. Akibatnya, kita dapat menyimpulkan bahwa otonomi parsial memiliki dampak yang cukup besar pada produktivitas karyawan. Jadi, menurut premis pertama studi tersebut, "Kepemimpinan diri memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan di CV." Global Makmur Surabaya telah disetujui."

Temuan dari jajak pendapat eksekutif yang sukses pada ciri-ciri yang paling signifikan dari manajemen puncak menunjukkan nilai kepemimpinan dalam praktek. Untuk menjadi sangat sukses, sebuah perusahaan membutuhkan pemimpin yang kuat yang bertanggung jawab atas departemennya. Perusahaan membutuhkan pemimpin yang dapat menetapkan tujuan, mengembangkan visi untuk masa depan, dan memotivasi karyawan untuk mencapai visi tersebut. Seorang pemimpin yang kompeten juga dapat mengembangkan kerangka kerja yang efektif dan melakukan kegiatan sehari-hari secara efektif. Melalui pernyataan Robbins dan Hakim, *Leadership Theory Threat* berfokus pada tipe dan ciri kepribadian seseorang (2017: 421).

C. Pengaruh Parsial *Technical Skill* Terhadap Produktivitas Karyawan

Variabel keterampilan teknis memiliki koefisien regresi sebesar 1,426. Artinya keterampilan teknis berpengaruh positif (satu arah) terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan nilai urgen untuk *technical skill* adalah 0, dimana nilai urgensinya kurang dari 0,05.

Akibatnya, kemampuan teknologi memiliki dampak yang agak tidak langsung namun cukup besar pada produktivitas kerja karyawan. Jadi, menurut hipotesis pertama penelitian, "keterampilan teknis berdampak pada efisiensi tenaga kerja karyawan di resume. Global Makmur Surabaya diterima."

Keterampilan teknis (technical atau technical skills) adalah keterampilan khusus yang harus dimiliki seorang manajer. Keterampilan teknis (technical atau technical skills) adalah keterampilan khusus yang harus dimiliki seorang manajer. Berupa kemampuan/pengalaman dalam bidang peminatan tertentu. Misalnya, keterampilan menggambar seorang arsitek dan keterampilan bekerja pada pasien dokter adalah contoh keterampilan teknis. Lebih banyak pengalaman dalam bentuk fisik. Dapat langsung dirasakan dan dilihat oleh orang lain. Keterampilan teknis juga sangat penting dalam industri ini, dan menurut (Hurrell, 2016), lima puluh persen pengusaha yang disurvei secara global mengidentifikasi pekerja dengan kesenjangan keterampilan sebagai kekurangan keterampilan teknis. Pengaruh Parsial Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan.

Koefisien regresi HRD adalah -0,609. Hal ini menunjukkan HRD tidak berpengaruh positif (satu arah) terhadap produktivitas karyawan. HRD memiliki nilai signifikansi 0,076 yang berada di atas 0,05. Dengan demikian, HRD memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pekerja. Jadi, menurut hipotesis pertama studi tersebut, "Pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi produktivitas karyawan." Itu sudah disetujui."

Volume dan kualitas informasi yang dimiliki berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. Pola pikir ini sangat penting karena pengetahuan memberdayakan individu untuk bertindak dan meningkatkan kualitas hidup mereka. Aset organisasi yang paling penting adalah orang (SDM). Sumber daya manusia merupakan investasi besar bagi perusahaan yang harus dijaga. Setiap perusahaan harus membuat program yang mencakup tindakan untuk meningkatkan kapasitas dan profesionalisme sumber daya manusia agar dapat bertahan dan berkembang di lingkungannya. Untuk memaksimalkan produktivitas, perusahaan harus mempekerjakan orang yang tepat dan memberi mereka peran dan keadaan kerja yang memungkinkan mereka untuk unggul.

Efektivitas individu dan organisasi dapat diperkuat dengan menggunakan pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, dan pengembangan organisasi, yang semuanya bersifat komplementer, menurut Yustiono. Mondy dan Noe (2016) mengadopsi definisi serupa: Mendidik dan mengembangkan karyawan meningkatkan produktivitas karyawan dan kesuksesan perusahaan. Dalam Yustiono (2016), Stewart dan McGoldrick mengklaim bahwa pengembangan sumber daya manusia mencakup berbagai tindakan dan prosedur yang ditujukan untuk pengaruh pembelajaran pada perusahaan dan orang-orang.

D. Pengaruh Parsial Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan

Variabel Pengembangan sumber daya manusia memiliki

koefisien regresi sebesar -0,609. Hal tersebut berarti bahwa Pengembangan sumber daya manusia tidak memiliki pengaruh yang positif (searah) dengan produktivitas karyawan. Sedangkan nilai signifikansi Pengembangan sumber daya manusia yaitu sebesar 0,076, dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga kesimpulannya adalah Pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Maka hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di CV. Global Makmur Surabaya" diterima.

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan kuantitas dan kualitas pengetahuan yang dimiliki. Keadaan ini menjadi sangat penting karena dari pengetahuanlah manusia mempunyai dasar untuk bertindak, dan dari pengetahuanlah manusia bisa meningkatkan kualitas hidupnya. Kekayaan yang paling berharga dalam suatu organisasi ialah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

McLagan dan Suhadolnik didalam artikel Yustiono (2016)

Pengembangan SDM adalah pemanfaatan pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, dan pengembangan organisasi, yang terintegrasi antara satu dengan yang lain, untuk meningkatkan efektivitas individual dan organisasi. Definisi senada dikemukakan oleh Mondy and Noe didalam artikel Yustiono (2016) sebagai berikut: Pengembangan SDM adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Sementara itu, Stewart dan McGoldrick didalam artikel Yustiono (2016) mengatakan pengembangan SDM meliputi berbagai kegiatan dan proses yang diarahkan pada terjadinya dampak pembelajaran, baik bagi organisasi maupun bagi individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Stephen, Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ramlawati. 2016. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di STIE AMKOP Makassar*. Jurnal Capacity

STIE AMKOP Makassar, Vol. 11 No.3:
701-712.

Sutrisno, E. 2015. Manajemen Sumber
Daya Manusia. Jakarta: Kencana
Prenada Media

Bintoro & Daryanto. 2017. Manajemen
Penilaian Kinerja Karyawan.
Yogyakarta : Gava Media.

EkoWidodo,Suparno.2015.
Manajemen Pengembangan
Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:
Pustaka Pelajar

Robbin & Judge. 2015. Perilaku
Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba
Empat.

Ansory, H. A. F. & Indrasari, M. 2018.
Manajemen Sumber Daya Manusia.
Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Hurrell, S. A. 2016. Rethinking the soft
skills deficit blame game: Employers,
skills withdrawal and the reporting of
soft skills gaps. Human Relations,
69(3), pp. 605-628.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
Bandung: Alfabeta.

Hadari Nawawi. 2011. Manajemen
Sumber Daya manusia. Yogyakarta:
Gadjah Mada University Press.

Ambar Teguh Sulistyani & Rosidah.
2003. Manajemen Sumber Daya
Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Rivai. 2003. Kepemimpinan
Pendidikan. Jakarta: Cahaya Ilmu.

