

---

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN SOFTSKILL TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV PANDA FOOD INDUSTRY****Oleh****Khafid khoirul Hanafi<sup>1</sup>, Mega Lestari<sup>2</sup>, Hilda Putri Wulandari<sup>3</sup>, Wahyu Eko Pujianto<sup>4</sup>**<sup>1,2,3,4</sup> **Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo****Tlp (031) 7970999****Email: <sup>1</sup>[unu@unusida.ac.id](mailto:unu@unusida.ac.id)****Abstrak**

Cv Panda Food Industry adalah salah satu pabrik kerupuk terkemuka di Sidoarjo, Jawa Timur, Perusahaan ini bergerak di bidang produksi kerupuk dan mie. Cv panda food industry untuk memenuhi kebutuhan pangan dalam dan luar negeri Hasil analisis bisa diketahui bahwa masih ada dampak Apa yang penting antara essential dan soft skill untuk kinerja karyawan? Hasil penelitian menunjukkan bahwa meningkatnya soft skill karyawan dalam hal ini yaitu penggunaan thinking before act, social skill, communication skill dan monopoli, meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Motivasi Intrinsik dan Softskill terhadap Produktivitas Kerja Karyawan****PENDAHULUAN**

CV Panda Food Industry adalah salah satu pabrik kerupuk terkemuka di Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pembuatan kerupuk dan Mie telur Cv Panda Food Industry untuk memenuhi kebutuhan pangan dalam dan luar negeri Perusahaan yang bergerak di bidang industry makanan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya keberhasilan berbagai kegiatan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan tidak hanya tergantung pada keunggulan teknis, sumber daya yang tersedia, peralatan atau infrastruktur, kepemilikan, tetapi juga pada aspek sumber daya manusia. Tingkat persaingan yang tinggi memacu setiap bisnis yang dapat bertahan dengan memperhatikan sisi sumber daya manusia. Oleh karena itu, manusia dapat dipandang sebagai penentu, karena manusialah yang melakukan segala aktivitas inovasi untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Dampak motivasi yang kuat terhadap kinerja karyawan memerlukan perhatian administratif khusus (Mudayana, 2020).

Motivasi merupakan faktor yang sangat penting bagi manajemen jika seluruh karyawan secara aktif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena karyawan termotivasi melaksanakan tugas yang diberikan dengan suasana hati yang bahagia.

Untuk membantu manajemen perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, penting untuk mengetahui kualitas kinerja talent perusahaan, atau yang biasa disebut karyawan, jadi lakukan perubahan untuk meningkatkan kinerja. Bagi karyawan perusahaan, inilah dampak yang mungkin dimiliki karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini, sehingga perlu diketahui faktor-faktor tersebut. B. Dampak motivasi karyawan, pengembangan karir dan soft skill ,(Hakim, 2021)

Dalam konteks tugas kerja, motivasi memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena berhubungan langsung dengan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Individu sadar dan antusias untuk

melakukan pekerjaan yang tepat untuk mereka, sehingga mereka dapat bergerak maju dan mengembangkan organisasi mereka dengan motivasi yang tepat. Sebaliknya, kurangnya motivasi pribadi dapat menghambat kelancaran pekerjaan dan menghambat kemajuan organisasi. (Fasochah, 2019)

Faktor esensial, yaitu faktor karyawan yang lahir sejak lahir dan faktor yang diperoleh melalui pengembangan. Faktor bawaan seperti bakat, karakteristik pribadi, kondisi fisik dan psikis. Anda akan mendapatkan materi seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja. Faktor internal karyawan menentukan kinerja karyawan setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal organisasi. (Taufic, 2016)

## LANDASAN TEORI

### Motivasi

Motivasi dapat dianggap sebagai pergeseran energi manusia, yang ditandai dengan munculnya sensasi yang mendahului respons terhadap suatu tujuan. Motivasi adalah motivasi dasar yang mendorong keinginan untuk mencurahkan satu atau seluruh energi kita untuk tujuan kita. (Mahardika, Rangga, Djahur Hamid, 2020)

### Intrinsik

Motivasi dapat dianggap sebagai pergeseran energi manusia, yang ditandai dengan munculnya sensasi yang mendahului respons terhadap suatu tujuan. Motivasi adalah motivasi dasar yang mendorong keinginan untuk satu atau seluruh energi kita untuk tujuan kita. (Joshi & Joshi, 2009)

### Soft Skill

Soft skill sering didefinisikan sebagai keterampilan yang mengutamakan keterampilan teknis dan akademik. Keterampilan pribadi meliputi kesadaran diri (kepercayaan diri, penilaian diri, sifat dan

preferensi, kesadaran emosional) dan keterampilan diri (perbaikan, pengendalian diri, kepercayaan diri, nilai, manajemen waktu/sumber daya, inisiatif, hati nurani). (Drs. Widarto, 2011)

## METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini bertempat pada CV. Panda Food Industry penelitian ini di laksanakan antara bulan juni kurang lebih 1 bulan jurnal. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. dan pertanyaan menggunakan google form yang di isi 30 orang

### Gambar dan tabel

**Tabel 1**

Intrinsik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ST	2	6.7	6.7	6.7
	3	3	10.0	10.0	16.7
	4	10	33.3	33.3	50.0
	5	13	43.3	43.3	93.3
	Intrinsik	1	3.3	3.3	96.7
	X1.1	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel hasil uji hipotesis dapat diartikan memiliki pengaruh antara motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan. Hal ini dijelaskan dari hasil perbandingan nilai hitung yang lebih besar dari nilai tabel yang nilainya 43.3

**Tabel 2**

Soft Skill

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		2	6.7	6.7	6.7
	2	2	6.7	6.7	13.3
	3	1	3.3	3.3	16.7
	4	7	23.3	23.3	40.0
	5	16	53.3	53.3	93.3
	Soft Skill	1	3.3	3.3	96.7
	X2.1	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0		

Berdasarkan tabel di atas, nilai adjusted R-squared adalah 53,3. Artinya variabel motivasi soft skill, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

**Tabel 3**

Produktivitas Karyawan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6.7	6.7	6.7
4	25	83.3	83.3	90.0
5	1	3.3	3.3	93.3
Produktivitas Karyawan	1	3.3	3.3	96.7
Y1.1	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis individu, produktivitas karyawan dapat diartikan sebesar 93,3. Hal ini dijelaskan oleh hasil membandingkan nilai-nilai yang dihitung.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Intrinsik terhadap kinerja karyawan

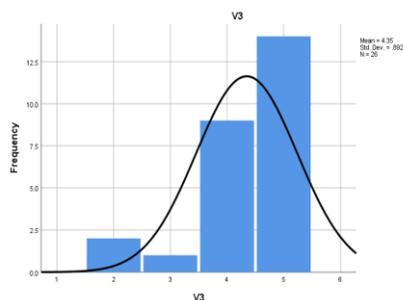
Motivasi intrinsik berpengaruh peningkatan signifikan terhadap tujuan kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi motivasi intrinsik maka kinerja pegawai kuat dengan hasilnya

### Pengaruh Soft skill Terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa masih terdapat pengaruh yang signifikan antara soft skill dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meningkatnya soft skill pegawai dalam hal ini yaitu penggunaan thinking before action, social skills, communication skills dan exclusivity, meningkatkan kinerja pegawai.

#### Gambar 1.

Grafik perbandingan  $e_{rms}$



Sumber: hasil pengolahan data

## KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan soft skills berpengaruh Mengingka dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga semakin tinggi motivasi intrinsik dan soft skills maka semakin tinggi pula hasil yang di capainya

### Saran

Manajemen CV Panda Food Industry harus berusaha untuk menjaga hubungan yang harmonis antar karyawannya. Upaya ini dirancang untuk membantu karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dan memaksimalkan potensi mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Drs. Widarto, M. P. (2011). Pengembangan Soft Skills. In *paramitra* (Vol. 59).
- [2] Fasochah, R. T. S. H. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, Oktober(47), 1–17. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/78>
- [3] Hakim, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Serta Softskill Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 2(3), 66–73. <https://doi.org/10.47065/jbe.v2i3.903>
- [4] Joshi, D., & Joshi, M. (2009). Organizational Behavior. In *Hospital Administration*. [https://doi.org/10.5005/jp/books/10358\\_23](https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23)
- [5] Mahardika, Rangga, Djahur Hamid, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 1–10.
- [6] Taufic, A. (2016). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN

---

KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL  
MEDIASI PADA BADAN PUSAT  
STATISTIK KABUPATEN  
MAGELANG. *PENGARUH MOTIVASI  
INTRINSIK TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN  
KERJA DAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI PADA BADAN  
PUSAT STATISTIK KABUPATEN  
MAGELANG*, 59(2), 158–178.