

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Di Pt Sederhana Karya Musi Palembang

Muhammad Jodi Setiawan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia
Jl. Jend. Sudirman No.Km.4 No. 62, 20 Ilir D. IV, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan
mujosee1999@gmail.com

Fauziah Afriyani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia
Jl. Jend. Sudirman No.Km.4 No. 62, 20 Ilir D. IV, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan
fauziah@uigm.ac.id

Muhammad Kurniawan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia
Jl. Jend. Sudirman No.Km.4 No. 62, 20 Ilir D. IV, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan
kurniawan@uigm.ac.id

Article's History:

Received 24 Agustus 2023; Received in revised form 8 September 2023; Accepted 11 September 2023; Published 1 Oktober 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Setiawan, M. J., Afriyani, F., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Di Pt Sederhana Karya Musi Palembang. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (5). 2291-2300.
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i5.1622>

Abstract

The this research is to find out and analyze the effect of work motivation on employee productivity at PT Simple by Musi Palembang. The position of ABK, Machinist, OB, Security, Mechanic and Work Shop is still relatively low when compared to the standard salary according to the South Sumatra regional minimum wage. In addition, the lack of employee work productivity. This research is a descriptive research with a quantitative approach. The sampling technique uses a saturated sample technique so that the research sample is 54 respondents. Data collection methods used are questionnaires, interviews and documentation. The research method uses instrument tests, statistical tests, hypothesis testing. The result of the study shows that motivation has a positive and significant effect on employee productivity at PT Simple Karya Musi Palembang.

Keyword: Employee, Motivation, Productivity

Abstrak

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai pada PT Sederhana Karya Musi Palembang. Pada jabatan ABK, Masinis, OB, Keamanan, Mekanik dan Work Shop masih terbilang rendah apabila dibandingkan dengan standar gaji menurut upah minimum regional Sumatera Selatan. Selain itu kurangnya produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh sehingga sampel penelitian berjumlah 54 orang responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Metode penelitian menggunakan uji instrumen, uji statistik, uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di PT Sederhana Karya Musi Palembang.

Kata kunci: Motivasi, Produktivitas, Pegawai

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan modal penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia sebagai kunci kesuksesan sebuah perusahaan dengan perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan dunia yang semakin maju. Faktor manusia dalam suatu perusahaan adalah hal yang sangat penting. Tanpa adanya manusia walaupun perusahaan tersebut memiliki sistem yang telah dibuat dengan baik, maka visi dan misi suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Suatu perusahaan dapat hasil yang memuaskan jika sumber daya manusianya selalu dikelola dengan baik agar memperoleh tenaga kerja yang puas terhadap pekerjaannya dan menghasilkan produktivitas yang baik bagi perusahaan.

Faktor yang bisa mempengaruhi dorongan kerja adalah motivasi. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja P. Robbins (2006). Apabila seseorang termotivasi maka ia akan berusaha keras dalam pekerjaannya. Motivasi merupakan aspek untuk membuat seseorang bersemangat atas dasar kemampuan, dedikasi dan loyalitas untuk mendorong pegawainya meningkatkan karir pada suatu perusahaan atau organisasi yang diukur dari prestasi yang dimiliki individu dengan pemberian berupa imbalan sebagai hasil usahanya. Setiap individu memiliki motivasi yang berbeda-beda karena setiap individu yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi harus mengetahui apa tujuan awal perusahaan agar dapat mencapai tujuan tersebut.

Motivasi kerja menurut Kurniawan, et.al., (2019), adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Motivasi yang terdapat dalam diri masing-masing individu dapat mempengaruhi perilaku, kepribadian, sikap dan cara bertindak dalam diri individu yang dapat berpengaruh pada produktivitasnya Rahmawati (2013). Salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan adalah gaji. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Maslow pada teori kebutuhan yang bertuliskan bahwa gaji merupakan hal penting bagi individu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari berupa makan, pakaian, kebutuhan keluarga Agustini (2019). Sebab, melalui faktor tersebut akan menghasilkan tingkat produktivitas kerja yang baik sehingga menunjang kesuksesan dan keberhasilan perusahaan (Hotimah et al, 2023).

PT. Sederhana Karya Musi adalah sebuah perusahaan angkutan dan layanan bunker bahan bakar minyak yang beroperasi dalam bidang transportasi air. PT. Sederhana Karya Musi didirikan pada tahun 14 November 2005. PT. Sederhana Karya Musi dalam mencapai motivasi pegawai itu bervariasi dikarenakan motivasi setiap individu itu berbeda-beda, seperti penjelasan diatas mengenai teori kebutuhan menurut Maslow yang salah satunya tentang kebutuhan dasar manusia dan untuk memenuhinya pegawai itu membutuhkan gaji. Gaji dapat menjadi salah satu motivasi pegawai agar bekerja lebih baik.

Sederhana Karya Musi pada jabatan ABK, Masinis, OB, Keamanan, Mekanik dan *Work Shop* masih terbelang rendah apabila dibandingkan dengan standar gaji menurut upah minimum regional Sumatra Selatan yang telah ditetapkan oleh pemerintah pada tahun 2022 adalah sebesar Rp. 3.289.409,00. Selain itu kurangnya pendekatan antara pimpinan dan bawahan serta kurangnya apresiasi dan motivasi yang berimbas kepada produktivitas kerja pegawai yang sering datang terlambat yang mempengaruhi pegawai menjadi kurang tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Faktor tersebut merupakan salah satu hal yang menimbulkan rendahnya motivasi pegawai pada PT. Sederhana Karya Musi Palembang.

Produktivitas adalah hubungan barang-barang atau jasa sebagai keluaran dengan tenaga kerja, bahan dan uang sebagai masukan Silaen et al. (2022). Pengertian produktivitas lainnya adalah perbandingan diantara keluaran dan masukan yang meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien Hasibuan (2015). Produktivitas mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu untuk kinerja yang maksimal dan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan Laisa (2018).

Produktivitas kerja akan menurun jika tidak memiliki motivasi atau dorongan yang kuat, sehingga kebanyakan tingkat produktivitas disuatu perusahaan akan tinggi jika adanya motivasi atau dorongan yang kuat dalam setiap perusahaan maupun organisasi Rosilawati (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kemampuan, sikap, situasi dan keadaan lingkungan, motivasi, upah, tingkat pendidikan, perjanjian kerja dan penerapan teknologi Tsauri (2014). Sikap seorang pegawai dapat dilihat dari semangat kerja yang tecermin dari tingkat kehadiran diperusahaan.

Sederhana Karya Musi Palembang pada rekapitulasi kehadiran tanpa keterangan dan terlambat masih sangat tinggi. Alasan mengapa banyaknya pegawai yang melakukan pelanggaran jam kerja terutama datang

terlambat dan tanpa keterangan hal ini terjadi dikarenakan menurut General Manajer PT. Sederhana Karya Musi belum adanya sanksi yang berat atau tegas dalam menghukum pegawai yang masih melakukan pelanggaran.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arifin dan Arbian (2018) memperoleh hasil penelitian bahwa motivasi terhadap produktivitas berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Oh dan Novita (2016) memperoleh hasil penelitian bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dalam suatu organisasi dalam memberikan motivasi kepada pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai di PT Sederhana Karya Musi Palembang."

Tinjauan Pustaka

Motivasi

Kata motivasi berasal dari kata *movere* kata dasarnya adalah motif yang berarti dorongan dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku Mangkunegara (2009). Motivasi sangat penting bagi sumber daya manusia dikarenakan motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan atau organisasi dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja untuk mendorong pegawai meningkatkan karir pada suatu perusahaan dengan suatu prestasi Liana (2020). Motivasi mengarah kepada jumlah kekuatan yang mengarahkan, menghasilkan, dan mempertahankan usaha dalam berperilaku tertentu. Apabila individu bekerja keras dan melakukan pekerjaannya dengan baik, seringkali diartikan bahwa ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, apabila individu tidak melakukannya dengan baik atau kelihatannya tidak cukup keras berusaha maka kesimpulannya adalah berlawanan, ia tidak mempunyai motivasi Tsauri (2014).

Produktivitas

Suatu keberhasilan perusahaan atau organisasi dapat digambarkan oleh produktivitas sumber daya manusianya karena produktivitas sumber daya manusia dapat mempengaruhi perkembangan dan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, setiap perusahaan akan berupaya dalam meningkatkan produktivitas para sumber daya manusianya agar tujuan perusahaan tersebut dapat terwujud dan tercapai. Produk adalah hasil (*output a thing produced*). Produksi adalah kegiatan atau proses memproduksi sesuatu (*the act producing*).

Produktivitas kerja ialah perilaku individu dan kelompok yang ditampilkan. Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang individu atau kelompok untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang ditentukan atau sesuai rencana perusahaan Sukesu (2012).

Menurut Simamora dalam Afriyani (2021) bahwa indikator yang digunakan dalam mengukur produktivitas tenaga kerja, yaitu:

1. Kualitas kerja, yaitu hasil yang dicapai tenaga kerja dalam jumlah tertentu.
2. Kualitas kerja merupakan standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan tenaga kerja yaitu kemampuan tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis.
3. Ketepatan waktu, yaitu tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi tenaga kerja terhadap aktivitas awal waktu sampai menjadi output.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif menurut Bahri (2018) adalah penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan suatu keadaan atau objek yang menjadi perhatian dalam kegiatan penelitian secara sistematis. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2019) adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini ialah data kualitatif, pengertian data kualitatif menurut Bahri (2018) adalah data yang berupa pendapat sehingga tidak berupa angka, melainkan berupa kata atau kalimat. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah data wawancara.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer menurut Bahri (2018) merupakan sumber data yang diperoleh dari sumber asli dan tidak melalui perantara. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner responden tentang motivasi terhadap produktivitas pegawai. Data sekunder menurut Bahri (2018) merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter). Manfaat dari data sekunder adalah lebih meminimalkan biaya dan waktu, mengklasifikasikan permasalahan-permasalahan, menciptakan tolak ukur untuk mengevaluasi data primer, dan memenuhi kesenjangan-kesenjangan informasi.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner wawancara dan dokumentasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner yang berisikan daftar pertanyaan mengenai motivasi dan produktivitas pegawai PT. Sederhana Karya Musi Palembang. populasi dan sampel yang peneliti gunakan adalah seluruh pegawai PT. Sederhana Karya Musi Palembang yang berjumlah 54 orang dan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga sampel dalam penelitian berjumlah 54 orang.

Hasil dan pembahasan

Hasil

Uji Validitas

Uji Validitas data merupakan teknik korelasi untuk menentukan validitas item Arikunto (2006). Uji validitas pada penelitian dilakukan untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas pada penelitian dilakukan kepada 54 pegawai pada PT Sederhana Karya Musi Palembang dengan menggunakan perbandingan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Nilai r tabel dapat diperoleh berdasarkan *degree of*

freedom (df) = n-k, dimana 54- 2 atau df = 52 dengan tingkat alpha 0,05 (5%), sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,315.

Uji Validitas Variabel Independen Motivasi

Hasil uji validitas variabel independen motivasi pada penelitian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi (X)	X.1	0,756	0,315	Valid
	X.2	0,733	0,315	Valid
	X.3	0,736	0,315	Valid
	X.4	0,784	0,315	Valid
	X.5	0,688	0,315	Valid
	X.6	0,699	0,315	Valid
	X.7	0,738	0,315	Valid
	X.8	0,689	0,315	Valid
	X.9	0,672	0,315	Valid
	X.10	0,648	0,315	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2022

Hasil uji validitas pada Tabel 1, menunjukkan nilai r hitung pada 10 item pernyataan pada variabel independen motivasi memiliki nilai r hitung masing- masing > dari r tabel sebesar 0,315 dan bernilai positif. Sehingga butir pernyataan pada variabel independen motivasi dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Dependen Produktivitas Pegawai

Hasil uji validitas variabel dependen produktivitas pegawai disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Pegawai

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r Tabel	Keterangan
Produktivitas pegawai (Y)	Y.1	0,695	0,315	Valid
	Y.2	0,648	0,315	Valid
	Y.3	0,637	0,315	Valid
	Y.4	0,679	0,315	Valid
	Y.5	0,718	0,315	Valid
	Y.6	0,681	0,315	Valid
	Y.7	0,637	0,315	Valid
	Y.8	0,761	0,315	Valid
	Y.9	0,771	0,315	Valid
	Y.10	0,685	0,315	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2022

Hasil uji validitas pada Tabel 2, menunjukkan nilai r hitung pada 10 item pernyataan pada variabel dependen produktivitas pegawai memiliki nilai r hitung masing-masing > dari r tabel sebesar 0,315 dan bernilai positif. Sehingga butir pernyataan pada variabel dependen produktivitas pegawai dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2008), uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data atau alat ukur menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan, atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu. Variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Motivasi (X)	0,891	0,60	Reliabel
Produktivitas pegawai (Y)	0,880	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2022

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 3, menunjukkan bahwa variabel independen motivasi serta variabel dependen produktivitas pegawai memiliki nilai cronbach alpha masing-masing sebesar > 0,60 sebesar 0,891 dan 0,880. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen motivasi serta variabel dependen produktivitas pegawai dinyatakan reliabel.

Uji Statistik

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk menghitung parameter- parameter estimasi dan untuk melihat apakah ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen tersebut. Hubungan motivasi terhadap produktivitas pegawai pada 54 pegawai di PT Sederhana Karya Musi Palembang dianalisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana dengan tingkat signifikansi alpha 0,05 atau 5%. Hasil regresi pada penelitian dapat dilihat pada tabel regresi 4 berikut.

Tabel 4. Regresi Linier Sederhan Coefficients

model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std Error		Beta		
1	(constant)	5,74	2,261		2,539	0,14
	Motivasi	,761	,056	,878	13,19	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil regresi pada Tabel 4, maka model persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Produktivitas pegawai = 5,741 + 0,761 Motivasi Persamaan diatas memiliki arti bahwa:

1. Konstanta a sebesar 5,741, menunjukkan bahwa apabila motivasi pegawai sebesar 0 (tidak mengalami perubahan naik atau turun), maka produktivitas pegawai pada pegawai PT Sederhana Karya Musi Palembang memiliki nilai sebesar 5,741.

2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,761 menunjukkan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas pegawai, dimana jika motivasi pegawai mengalami kenaikan sebesar 1 persen, maka produktivitas pegawai di PT Sederhana Karya Musi Palembang juga akan mengalami kenaikan sebesar 76,1 persen.

Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen motivasi terhadap produktivitas pegawai pada PT Sederhana Karya Musi Palembang. Adapun koefisien korelasi antara variabel independen motivasi terhadap produktivitas pegawai disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5. Koefisien Korelasi Correlations

Motivasi	Pearson Correlation	Motivasi	Produktivitas Pegawai
		1	,878**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	54	54
Produktivitas Pegawai	Pearson Correlation	,878**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	54	54

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada Tabel 5, diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel motivasi terhadap produktivitas pegawai pada PT Sederhana Karya Musi Palembang sebesar 0,878, hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang sangat erat dan kuat terhadap produktivitas pegawai di PT Sederhana Karya Musi Palembang.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menurut (Bahri 2018) mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Semakin besar koefisien determinasinya maka semakin besar variasi variabel *independen* mempengaruhi variabel *dependent*. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,878	,770	,766	1,88384

a. Predictors (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 6, diketahui nilai yang diperoleh dari koefisien determinasi r square sebesar 0,770, hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas pegawai. Adapun besar proporsi pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas pegawai di PT Sederhana Karya Musi Palembang sebesar 77,0 persen sedangkan sisanya sebesar 23,0 persen (100 – 77,0 persen) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Uji t menurut (Bahri 2018) digunakan untuk pengujian hipotesis pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t pada penelitian dilakukan untuk menunjukkan apakah variabel motivasi berpengaruh secara individual/parsial terhadap produktivitas pegawai di PT Sederhana Karya Musi Palembang dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan dan penolakan hipotesis akan dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

a. Jika nilai $\text{sig} \leq \alpha$ (0.05) dan $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$, maka hipotesis diterima.

b. Jika nilai $\text{sig} \geq \alpha$ (0.05) dan $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$, maka hipotesis ditolak.

Nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas (df) adalah $df = n - k - 1 = 54 - 1 - 1 = 52$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,006. Hasil uji t parsial regresi sederhana disajikan pada tabel berikut :

Tabel 7. Uji t Coefficients^a

		Unstandardized	Coefficients	Standardized		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig
1	(Constant)	5,741	2,261		2,539	0,14
	Motivasi	,761	,058	,878	13,19	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil uji t, maka :

1. Hipotesis = Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai di PT Sederhana Karya Musi Palembang

Hasil penelitian pada Tabel 4.11, menunjukkan nilai sig. variabel motivasi < nilai probabilitas kritis ($\alpha = 5\%$) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung > t tabel sebesar $13,199 > 2,006$, sehingga diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,761 menunjukkan arah positif. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di PT Sederhana Karya Musi Palembang. Berdasarkan hasil statistik tersebut, maka hipotesis yang diajukan penulis dinyatakan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan nilai sig. variabel motivasi (X) < nilai probabilitas kritis ($\alpha = 5\%$) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung > t tabel sebesar $14,199 > 2,006$, sehingga motivasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai di PT Sederhana Karya Musi Palembang. Koefisien regresi motivasi menunjukkan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif terhadap produktivitas pegawai, dimana semakin tinggi motivasi pegawai di PT Sederhana Karya Musi Palembang, maka produktivitas pegawai pada perusahaan tersebut juga akan semakin tinggi dan sebaliknya semakin rendah motivasi, maka produktivitas pegawai PT Sederhana Karya Musi Palembang juga akan semakin rendah (Afriyani.,et all, 2023).

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai di PT Sederhana Karya Musi Palembang, hal ini dapat terjadi karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan atau organisasi dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja untuk mendorong pegawai meningkatkan karir pada suatu perusahaan dengan suatu prestasi Liana (2020). Motivasi juga mengarah kepada jumlah kekuatan yang mengarahkan, menghasilkan, dan mempertahankan usaha dalam berperilaku tertentu. Apabila individu bekerja keras dan melakukan pekerjaannya dengan baik, seringkali diartikan bahwa ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, namun bila individu tidak melakukannya dengan baik atau kelihatannya tidak cukup keras berusaha maka kesimpulannya tidak mempunyai motivasi Tsauri (2014). Menurut Hasibuan (2005) adanya motivasi pegawai yang kuat menjadikan pegawai tersebut memiliki dorongan yang kuat untuk melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai tersebut. Sebaliknya jika pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah, pegawai akan bermalas-malasan

dan tidak semangat dalam melakukan pekerjaan, sehingga dapat menurunkan produktivitas pegawai tersebut. Adapun hal-hal yang dapat menjadi motivasi pegawai adalah sistem balas jasa atau imbalan, kenaikan gaji, bonus, promosi, fasilitas kerja yang baik, tempat dan lingkungan yang nyaman dan lainnya. Dengan adanya motivasi tersebut akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik lagi sehingga produktivitas pegawai juga semakin tinggi (Pebianti, et all, 2023).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai di PT Sederhana Karya Musi Palembang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekha Putri Lesmana (2022) yang menyatakan bahwa motivasi eksternal berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wendy Liana (2020) yang juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kesimpulan

Penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai di PT Sederhana Karya Musi Palembang. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas pegawai di PT Sederhana Karya Musi Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai, maka semakin tinggi produktivitas pegawai tersebut. Sebaliknya semakin rendah motivasi yang dimiliki pegawai PT Sederhana Karya Musi Palembang, maka semakin rendah pula produktivitas pegawai di PT Sederhana Karya Musi Palembang.
2. Adapun proporsi pengaruh motivasi terhadap produktivitas pegawai di PT Sederhana Karya Musi Palembang sebesar 77,0 persen sedangkan sisanya sebesar 23,0 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian. Proporsi pengaruh sebesar 77,0 persen menunjukkan bahwa motivasi pegawai di PT Sederhana Karya Musi Palembang memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas pegawai.

Daftar Pustaka

- Afriyani, Fauzia dkk. 2021. The Influence Of Human Capital, Innovation Capability, Self-Efficacy On Civil Servant Productivity And Its Implications For The Performance Of Local Government Organizations In South Sumatra Province. *International Journal of Entrepreneurship*. Vol.25. Special Issue 4. 2021.
- Afriyani F, Purnamasari P, Pujowati Y, Sepron DJ, Liem, Ali H. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 7 (2) 4899-4904
- Afriyani, F., Kadir, S. A., Muhyiddin, N. T., & Chodijah, R. (2021). The Influence of Human Capital, Innovation Capability, Self-Efficacy on Civil Servant Productivity And Its Implications For The Performance Of Local Government Organizations in South Sumatera Province. *International Journal of Entrepreneurship*, 25, 1-18.
- Alimuddin, I.K. 2012. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar. Skripsi. Makassar
- Arikonto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi IV. Jakarta: Rineka Cipta.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan. UISU Press.
- Arifin, F. & Abrian, Y. 2018. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kyriad Hotel Bumiminang Kota Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*. Vol. 5, 76-81.
- Abraham, Maslow. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Bahri, S. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis-Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI.
- Erri, D. & Fajrin, A.N. 2018. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif*. Vol. XVI, 77-83.
- Hamalik, O. 2000. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Y.P. Pemindo.
- Hasibuan, M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hotimah, H., Afriyani, F., & Emilda, E. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Ukm Kota Palembang

- Komalasari, I., & Widiyawati. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Prospektif, Pengembangan, Dan Perencanaan)*. Edisi Pertama. Bandung : Windina Bakhti Persada Bandung.
- Laisa, F., Z. & Monoarfa, V. 2018. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Primarindo Kencana. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. Vol.1, 185-190.
- Lesmana, E., Harnida, M., & Abdurrahim, A. 2022. Kasus Pada PT. X Bandung. *Journal The Winners*, 14(2), 77-86.
- Liana, W. 2020. Pengaruh Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5705-5712.
- Laksmiari, N.P.P. 2019. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54-63.
- Mangkunegara, A.A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, M. 2016. Pengaruh Motivasi Dalam Pembelajaran. *Lantanida Journal*, 4(2), 87-97.
- Oh, A. & Novita, E. 2016. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang. *Ilmu Ilmiah Manajemen*. Vol. 4, 183-193.
- Pebianti, A., Afriyani, F., & Wulandari, T. (2023). The Influence of Human Resource Development and Work Discipline on Employee Performance at PT Adelindo Perkasa Palembang City. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 14(2), 306-314.
- Rima, Rima, Siti Komariah Hildayanti, and Try Wulandari. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Tiara Fatrin Palembang." *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi* 4.3 (2023).
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rahmawati, D. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Tulungagung BONOWORO*. Vol. 1, 1-16.
- Rosilawati, E. & Sutoro, M. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Collection Lestari Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol.4, 195- 201.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi 2. Bandung: Alfabeta
- Suwanto, Donni Juni Priansa. 2001. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sukesi. Adriono. Pramukantoro, J. Trisbiantoro, D. 2012. *Modul Dan Peningkatan Produktivitas*. Malang.
- Sari, L.A.N. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Skripsi. Bandung.
- Tsauri, S. 2014. *Manajemen Kinerja (Performance Manajemen)*. Edisi Pertama. Jember: STAIN Jember Press.
- Walizer, H. Michael dan Wiener, L. Paul. 1987. *Metode dan Analisis Penelitian : Mencari Hubungan*. Jilid 2. Alih Bahasa Arief Sukandi Sadiman. Erlangga. Jakarta