
PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

Sherin Monica¹, Poppy Indriani^{*2}

^{1,2}Manajemen Perusahaan, Fakultas Vokasi, Universitas Bina Darma

sherin.monica28@gmail.com¹, Poppy.indriani@binadarma.ac.id^{*2}

Abstract – *The productivity of an employee must always be considered because often in organizations, the problem that is often faced is why some employees work better than other employees. So this study aims to determine how much influence motivation has on the work productivity of employees at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. The research method used is a quantitative method. The research data was obtained from the method of presenting data from the results of the respondents' responses (questionnaire). The sample technique used is a saturated sample with only nine people on the questionnaire. Data analysis techniques in this study were validity test, reliability test, simple linear regression test and hypothesis test (t test). The results of this study indicate that 74.8% of work motivation affects work productivity. Illustrate that the higher the work motivation of an employee, the higher their work productivity.*

Keywords : *Work Motivation, Work Productivity*

Abstrak – Produktivitas seorang karyawan selalu harus diperhatikan karena sering kali di dalam organisasi, masalah yang sering dihadapi adalah mengapa beberapa karyawan bekerja lebih baik dari pada karyawan lain. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap keproduktifan kerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Data penelitian ini diperoleh dari metode penyajian data dari hasil tanggapan responden (kuesioner). Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang populasi kuesioner nya hanya sembilan orang. Teknik analisis data di dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan uji hipotesis (uji t). Hasil penelitian ini Menunjukkan bahwa sebesar 74,8% Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja. Menggambarkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Kata kunci : *Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja*

1. Pendahuluan

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) adalah perusahaan yang didirikan sebagai pelopor produsen pupuk urea di Indonesia pada tanggal 24 Desember 1959 di Palembang Sumatera Selatan, dengan nama PT Pupuk Sriwidjaja (Persero). Dalam menjalankan bisnis di industri pupuk, perusahaan harus mengedepankan berbagai aspek agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Selain faktor teknologi, dana operasional, dan sarana prasarana yang ada, sumber daya manusia juga menjadi hal yang sangat penting.

Motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Ada berbagai cara yang dapat dilakukan untuk memberikan motivasi kepada karyawan, seperti memberikan kompensasi yang pantas dan adil serta penghargaan atas prestasi mereka. Tujuannya adalah agar semua kebutuhan karyawan terpenuhi sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dalam menjalankan tugas-tugasnya.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Motivasi Kerja

Motivasi adalah kekuatan yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan. [1].

2.1.1 Indikator Motivasi kerja

Empat indikator motivasi kerja [2] sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
- 5) Kebutuhan perwujudan diri

2.2 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan evaluasi terhadap kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu dalam periode waktu tertentu, dengan mempertimbangkan efektivitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya yang digunakan.

2.2.1 Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja [3] antara lain :

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

3. Metodologi Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dalam penelitian ini, karena untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi (X) terhadap keproduktivitas kerja karyawan (Y).

3.2 Sumber Data

- 1) Data primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh penulis dengan data yang diperoleh langsung melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Pupuk Sriwidjaja pada Departemen Tata Kelola & Manajemen Risiko.

- 2) Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh penulis dari sumber lain dalam bentuk laporan dan publikasi yang disebut data sekunder eksternal dan sekunder internal seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dll. Serta berbagai referensi buku, jurnal, penelitian terdahulu yang diperoleh oleh penulis.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

- 1) Kuesioner (Angket)

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket tertutup, karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar, dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist dari setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

Tabel 1 Tabel Skala Likert

NILAI	NOTASI	KETERANGAN
5	SS	SANGAT SETUJU
4	S	SETUJU
3	N	NETRAL
2	TS	TIDAK SETUJU
1	STS	SANGAT TIDAK SETUJU

2) Pengamatan (Observasi)

Metode ini peneliti melakukan observasi pengamatan secara langsung untuk mengetahui kondisi sebenarnya mengenai bagaimana pengaruh Motivasi Terhadap Keproduktivan Kerja Karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

3.4 Hasil Tabulasi Kuesioner Motivasi Kerja

Tabel 2 Hasil Tabulasi Kuesioner Motivasi Kerja

Item Pertanyaan		Jawaban Responden					Rata - Rata
		SS	S	N	TS	STS	
Gaji karyawan diterima dari perusahaan mampu memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan serta kesejahteraan individu kepada karyawan	F	7	2	0	0	0	4,8
	%	77,8%	22,2%	0%	0%	0%	
Perusahaan telah memberikan jaminan keamanan dan kesehatan kerja	F	6	3	0	0	0	4,7
	%	66,7%	33,3%	0%	0%	0%	
Hubungan antar karyawan maupun dengan atasan di perusahaan sudah terjalin baik	F	3	5	1	0	0	4,2
	%	33,3%	55,6%	11,1%	0%	0%	
Perusahaan telah memberikan apresiasi kepada karyawan berupa promosi atau bonus kepada karyawan	F	4	5	0	0	0	4,4
	%	44,4%	55,6%	0%	0%	0%	
Saya diperlakukan secara wajar dan adil di perusahaan ini	F	4	4	1	0	0	4,3
	%	44,4%	44,4%	11,1%	0%	0%	
Perusahaan telah memberikan pelatihan karyawannya yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya	F	6	3	0	0	0	4,7
	%	66,7%	33,3%	0%	0%	0%	

Berdasarkan tabel diatas, bahwa rata – rata nilai tertinggi yaitu 4,8 terdapat pada pertanyaan pertama “Gaji karyawan diterima dari perusahaan mampu memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan serta kesejahteraan individu kepada karyawan”. Hal tersebut karena gaji yang diberikan oleh perusahaan tergolong cukup tinggi sehingga dapat memenuhi kebutuhan karyawannya. Sedangkan nilai rata – rata terendah terdapat pada pernyataan ketiga yaitu sebesar 4,2. Hubungan antar karyawan dan atasan masih tergolong baik tetapi ada karyawan yang merasa bahwa dirinya kurang diperhatikan oleh atasannya.

3.5 Hasil Tabulasi Kuesioner Produktivitas Kerja

Tabel 3 Hasil Tabulasi Kuesioner Produktivitas Kerja Karyawan

Item Pertanyaan		Jawaban Responden					Rata - Rata
		SS	S	N	TS	STS	
Saya tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	F	5	3	1	0	0	3,3
	%	55,6%	33,3%	11,1%	0%	0%	
Kuantitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan	F	6	3	0	0	0	4,7
	%	66,7%	33,3%	0%	0%	0%	
Saya bekerja dengan penuh semangat di setiap pekerjaan	F	6	2	1	0	0	4,6
	%	66,7%	22,2%	11,1%	0%	0%	
Saya selalu beradaptasi tentang pembaharuan yang berkaitan dengan pekerjaan saya	F	7	2	0	0	0	4,8
	%	77,8%	22,2%	0%	0%	0%	
Kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan	F	6	2	1	0	0	4,6
	%	66,6%	22,2%	11,1%	0%	0%	
Saya teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	F	5	4	0	0	0	4,6
	%	55,6	44,4%	0%	0%	0%	

Berdasarkan tabel diatas, bahwa pernyataan yang memiliki rata – rata tertinggi yaitu 4,8 terdapat pada pernyataan ke tiga “Saya selalu beradaptasi tentang pembaharuan yang berkaitan dengan pekerjaan saya”. Hal tersebut dikarenakan karyawan selalu ingin meningkatkan kemampuan diri mereka dan profesional dalam bekerja. Sedangkan ,rata – rata terendah dengan nilai 3,3 terdapat pada pernyataan pertama “Saya tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan”. Hal tersebut dikarenakan ada beberapa karyawan mendapatkan pekerjaan lebih banyak sehingga membutuhkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

4. Hasil

4.1 Uji Validitas

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Motivasi kerja

No	Variabel/ Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X1	0,684	0,666	VALID
2	X2	0,905	0,666	VALID
3	X3	0,832	0,666	VALID
4	X4	0,705	0,666	VALID
5	X5	0,935	0,666	VALID
6	X6	0,752	0,666	VALID

Tabel 5 Hasil Uji validitas Produktivitas Kerja

No	Variabel/ Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Y1	0,825	0,666	VALID
2	Y2	0,882	0,666	VALID
3	Y3	0,821	0,666	VALID

4	Y4	0,914	0,666	VALID
5	Y5	0,882	0,666	VALID
6	Y6	0,698	0,666	VALID

Dari tabel 4 & 5 dapat dilihat bahwa r hitung lebih besar dari r tabel dengan nilai signifikansi 5 % Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji validitas motivasi kerja dan produktivitas kerja dinyatakan valid sehingga dapat digunakan serta layak sebagai alat ukur penelitian.

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X)	,727	Reliabel
2	Produktivitas Kerja (Y)	,796	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel diatas dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga semua variabel penelitian ini dapat dinyatakan diterima atau reliabel, dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan tergolong tinggi (reliabel).

4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.451	5,749		,252	,808
	Motivasi Kerja	,963	,211	,865	4,554	,003

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dapat diketahui dari hasil output pada tabel diatas diketahui bahwa nilai constant (a) sebesar 1.451, sedangkan nilai motivasi kerja (koefisien regresi) sebesar 0,963, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = 1.451 + 0,963X$$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 1.451 yang mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel produktivitas kerja adalah sebesar 1.451. Sedangkan regresi X sebesar 0,963 tersebut yang berarti bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang adalah positif.

4.4 Uji T

Tabel 8 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.451	5,749		,252	,808
	Motivasi Kerja	,963	,211	,865	4,554	,003

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari uji t diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki t hitung sebesar 4,554 dibandingan dengan nilai t tabel adalah sebesar 0,252, yang berarti t hitung > dari t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima yang artinya adanya pengaruh positif signifikan antara variabel motivasikerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

4.5 Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,865 ^a	,748	,712	1,31847
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Berdasarkan output diatas didapatkan nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,748 yang artinya motivasi kerja (X) terhadap produktivitas karyawan sebesar 74,8% sedangkan produktivitas karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja adalah sebesar 25,2%. Hal ini disebabkan karena produktivitas karyawan dipengaruhi indikator lainnya seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dll yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

- 1) Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Ini dapat dilihat dari analisis data regresi linier sederhana. Sebesar 74,8% Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja. Menggambarkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja mereka. Hasil ini sesuai dengan teori menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019) .
- 2) Dengan uji validitas bahwa indikator tersebut berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan di uji kembali berdasarkan uji t dan koefisien determinasi (R²) dari analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Ini sesuai dengan analisis data uji t yaitu sebesar 0,252 H₀ diterima artinya ada pengaruh positif antar variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 3) Produktivitas di PT Pupuk Sriwidjaja juga sangat bagus dikarenakan SDM yang berkualitas, kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja yang tinggi, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi yang membuat produktivitas karyawan yang bagus. Ini berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti selama melakukan kegiatan magang dan berdasarkan kuesioner. Dengan demikian produktivitas karyawan akan meningkat sesuai dengan tingkat motivasi kerjanya. Motivasi kerja sangat penting untuk sebuah perusahaan agar kayawannya giat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Referensi

- [1] Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- [2] Febrianti, N. R., Ani, H. M., Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial, 13(1), 42-49. Doi: 10.19184/Jpe.V13i1.10419.
- [3] Edy Sutrisno, (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.