
**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. PERTAMINA (PERSERO) PUTRI HIJAU
MEDAN**

Selamat Siregar, Ferdinand Putra Daniel Hutapea
Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Putri Hijau Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja tetap yang terdapat pada PT. Pertamina (Persero) Putri Hijau Medan, dengan jumlah sampel sebanyak 84 karyawan. Variabel penelitian adalah motivasi dan produktivitas kerja. Masalah yang akan diteliti adalah pengaruh motivasi yang diterapkan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hasil dari penelitian diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,143. Nilai tersebut berarti faktor motivasi mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja sebesar 14,3%, sisanya sebesar 85,7% dijelaskan oleh faktor lain, seperti gaji, lingkungan kerja, dan sebagainya. Berdasarkan hasil penelitian, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi; Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan tindakan manajemen untuk mendorong karyawan meningkatkan karir pada perusahaan melalui prestasi. Motivasi tersebut diciptakan dengan memberikan imbalan berupa material dan non material. Imbalan material yang layak atas beban kerja pada suatu posisi akan mendorong karyawan menempati posisi tersebut. Orang akan lebih memilih untuk menempati 'posisi basah' dibanding 'posisi kering'. Orang juga akan lebih cenderung memilih posisi yang lebih rendah dengan imbalan material yang lebih tinggi pada perusahaan lain dibanding posisi yang lebih tinggi tetapi imbalan material yang lebih rendah pada perusahaan. Imbalan non material seperti penghargaan dan kompensasi tak langsung dalam bentuk pengembangan kemampuan juga akan mendorong karyawan untuk berprestasi dan berkarir. Terdapat banyak jenis motivasi yang dapat diterapkan untuk mendorong karyawan menempuh jalur karir yang disediakan perusahaan.

Kantor PT. Pertamina (Persero) Putri Hijau Medan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang pelayanan dalam pendistribusian bahan bakar kendaraan bermotor ke seluruh stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) di Kota Medan. Di perusahaan ini, produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi karyawan. Jika karyawan kurang termotivasi karena penghasilan yang mereka terima rendah, maka karyawan kurang termotivasi karena

penghasilan yang mereka terima rendah, maka karyawan akan kurang fokus pada pekerjaannya dan berakibat pada rendahnya produktivitas yang dihasilkan. Motivasi merupakan penggerak utama dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga pihak manajemen harus merancang jenis motivasi yang tepat dengan memperhatikan berbagai jenis kebutuhan karyawan.

TELAAH PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2011:8) bahwa “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya, agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Definisi dia atas menjelaskan bahwa manajemen mencakup keseluruhan aktifitas perusahaan mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, serta upaya pengawasan atas pelaksanaan rencana, yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pengertian Motivasi

Secara etimologi kata “motivasi” berasal dari kata motif. W.A. Gerungan (2010:140) memberi arti motif itu sebagai berikut: “motif itu merupakan suatu pengertian yang melingkupi semua penggerak, alasan-alasan, atau dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu”. Sedangkan Kartini Kartono (2010:135) memberi pengertian motivasi, yaitu “motivasi bekerja tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi juga berwujud penghargaan (*respect*) dari lingkungan, prestasi, status sosial yang merupakan ganjaran sosial yang bersifat immaterial”.

Untuk dapat memahami arti motivasi ada baiknya dikemukakan beberapa definisi dari para ahli. Menurut Allen (2011:160) bahwa “memberikan motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan seorang manajer dalam member inspirasi, dorongan dan semangat kepada orang lain untuk mengambil tindakan-tindakan”. Definisi yang telah dikemukakan di atas pada hakekatnya adalah sama, sebab semuanya mengandung unsur dorongan dan keinginan, maksud dan tujuan, serta ditunjukkan dengan tingkah laku tertentu.

Pengertian Produktivitas

Menurut Kusriyanto (2010:2) “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu”. Produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat yang lebih tinggi bila ia mampu menghasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam satuan waktu yang

lebih singkat. Secara umum produktivitas adalah kemampuan untuk menggunakan sumber daya untuk menghasilkan produktivitas semaksimal mungkin (Winarto, 2016).

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi sebagai salah satu usaha dalam meningkatkan pendapatan, baik tenaga kerja itu sendiri maupun pihak perusahaan. Dalam menjamin keberhasilan usaha serta meningkatkan produktivitas kerja, para pimpinan perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Handoko (2011:135), yaitu:

1. Tingkat pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin kerja
4. Motivasi
5. Gizi dan kesehatan
6. Tingkat penghasilan
7. Jaminan sosial
8. Lingkungan dan iklim kerja
9. Hubungan industrial
10. Teknologi
11. Sarana produksi
12. Manajemen
13. Kesempatan berprestasi

METODE PENELITIAN

Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Data yang telah dikumpulkan dianalisis secara deskriptif dan regresi linier berganda.

HASIL

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Berikut hasil dari uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan dari variabel motivasi (X) dan produktivitas kerja (Y). Nilai patokan untuk uji validitas adalah koefisien korelasi (*Corrected Item-Total Correlation*) yang mendapat nilai lebih besar dari 0,3 (Augustine dan Kristaung, 2013:70). Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.1, seluruh pertanyaan bersifat valid.

Tabel 1
Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Variabel Motivasi dan Produktivitas Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	46.4667	58.809	.858	.934
p2	46.6333	59.757	.765	.937
p3	46.6333	58.654	.814	.935
p4	46.6667	59.540	.795	.936
p5	46.6333	59.895	.753	.937
p6	46.5667	58.668	.796	.935
p7	47.4667	60.533	.372	.960
p8	46.5667	59.220	.840	.934
p9	46.6000	59.214	.759	.937
p10	46.4667	59.292	.816	.935
p11	46.6333	59.413	.794	.936
p12	46.5667	58.875	.822	.935

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas, jadi jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas (Noor, 2011:130). Berikut hasil dari uji reliabilitas.

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	12

Jika nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6, maka kuesioner penelitian bersifat reliabel (Augustine dan Kristaung, 2013:73, Noor, 2011:165). Diketahui bahwa kuesioner bersifat reliabel, karena nilai Alpha Cronbach 0,942 lebih besar dari 0,6.

Statistika Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui penelitian suatu data yang dilihat berdasarkan distribusi frekuensi dan persentase dari pertanyaan-pertanyaan pada variabel motivasi dan produktivitas kerja. Berdasarkan Tabel 3, untuk tiap-tiap pertanyaan, mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju.

Tabel 3
Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi

Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
p1	0	0	0	0	2	2.381	38	45.24	44	52.38	84	100
p2	0	0	3	3.571	6	7.143	37	44.05	38	45.24	84	100
p3	0	0	3	3.571	10	11.9	40	47.62	31	36.9	84	100
p4	0	0	1	1.19	11	13.1	39	46.43	33	39.29	84	100
p5	0	0	1	1.19	5	5.952	40	47.62	38	45.24	84	100
p6	1	1.19	1	1.19	7	8.333	32	38.1	43	51.19	84	100
p7	11	13.1	13	15.48	14	16.67	26	30.95	20	23.81	84	100

Berdasarkan Tabel 4, untuk tiap-tiap pertanyaan, mayoritas responden menjawab selalu dan sering.

Tabel 4
Distribusi Frekuensi dan Persentase Variabel Produktivitas Kerja

Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
p1	1	1.19	0	0	1	1.19	40	47.62	42	50	84	100
p2	0	0	1	1.19	7	8.333	31	36.9	45	53.57	84	100
p3	0	0	0	0	7	8.333	36	42.86	41	48.81	84	100
p4	0	0	2	2.381	2	2.381	39	46.43	41	48.81	84	100
p5	0	0	0	0	4	4.762	36	42.86	44	52.38	84	100

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas p , dengan ketentuan sebagai berikut.

Jika nilai probabilitas $p \geq 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 5, diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,565. Karena nilai probabilitas p , yakni 0,565, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 5
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.45244958
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.039
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.787
Asymp. Sig. (2-tailed)		.565

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang mengukur seberapa erat hubungan antar variabel. Nilai koefisien determinasi terletak pada kolom R Square (Tabel 6).

Tabel 6
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.378 ^a	.143		.133	1.461

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X)

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja (Y)

Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,143. Nilai tersebut berarti faktor motivasi mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja sebesar 14,3%, sisanya sebesar 85,7% dijelaskan oleh faktor lain, seperti gaji, lingkungan kerja, dan sebagainya.

Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Tabel 7 menyajikan nilai koefisien regresi, serta nilai statistik t untuk pengujian pengaruh secara parsial.

Tabel 7
Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.321	1.861		8.234	.000
Motivasi (X)	.234	.063	.378	3.699	.000

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja (Y)

Tabel 7 menyajikan nilai koefisien regresi, serta nilai statistik untuk pengujian pengaruh secara parsial. Berdasarkan Tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut.

$$Y = 15,321 + 0,234X$$

Diketahui nilai koefisien regresi dari motivasi bernilai positif, yakni 0,234. Hal ini berarti motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, semakin baik motivasi, maka terdapat akan meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan Tabel 7 diketahui nilai t_{hitung} motivasi (X) adalah 3,699, sementara nilai t_{tabel} dengan derajat bebas $84 - 2 = 82$ adalah 1,989 (Gambar 1).

Font	Alignment	Number
=TINV(F4;E4)		
D	E	F
Menghitung T Tabel dalam Microsoft Excel		
Derajat Bebas	Tingkat Signifikansi	T Tabel
82	0.05	1.989318521

Gambar 1. Menghitung T Tabel dalam Microsoft Excel

Perhatikan bahwa karena nilai $t_{hitung} = 3,699 > t_{tabel} = 1,989$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hal ini berarti faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan dalam beberapa kesimpulan bahwa :

1. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,143. Nilai tersebut berarti faktor motivasi mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja sebesar 14,3%, sisanya sebesar 85,7% dijelaskan oleh faktor lain, seperti gaji, lingkungan kerja,

dan sebagainya. Berdasarkan hasil uji pengaruh parsial dengan uji t, motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat dikemukakan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi penelitian berikutnya disarankan menambah variabel lain yang berkaitan erat secara teori terhadap produktivitas kerja, serta memperluas ruang lingkup penelitian, agar hasil penelitian dapat diperluas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anhar, D. 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Teori dan Praktek Kepemimpinan.*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE.
- Rowley, Chris dan Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas : BPFE, Yogyakarta.
- Wahjosumidno. 2010. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Edisi Revisi, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Wusanto, L. 2012. *Penilaian Kinerja Pengembangan Karyawan*, Cetakan Ketujuh, Yogyakarta : BPFE.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. 2010. *Manajamen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Supriatno, J. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua : Erlangga, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta : Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2011. *Manajemen*, Edisi Kesembilan : Indeks.
- Hermawan, Purwono. 2012. *Kepemimpinan dan Inovasi*, Jakarta : Erlangga.
- Ranupandjo, Heidjarachman dan Suad Husnan. 2011. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kedelapanbelas, Yogyakarta : BPFE.
- Winarto, W. (2016). External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 2(1), 197030.