



PENGARUH MOTIVASI DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. AGRO SEMESTA UTAMA

THE EFFECT OF MOTIVATION AND INCENTIVES ON IMPROVING EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. AGRO SEMESTA UTAMA

Aisya Nurdin¹, Rudin M², Rika Suprpty³

Universitas Abdul Azis Lamadjido (AZLAM) Panca Bhakti Palu

Email : aisyanurdin42@gmail.com

Article Info

Article history :

Received : 23-01-2026

Revised : 24-01-2026

Accepted : 26-01-2026

Published : 28-01-2026

Abstract

This study aims to determine the Effect of Motivation and Incentives on Increasing Employee Productivity at PT. Agro Semesta Utama. This study uses primary data, with the method used being a questionnaire. The population in this study were employees of PT. Agro Semesta Utama. The number of samples taken was 35 people. The data analysis technique used in this study was descriptive analysis and inferential statistics with the help of the SPSS program. The results of this study indicate that Motivation partially has a significant effect on employee productivity, the provision of incentives partially has a significant effect on employee productivity, and motivation and incentives simultaneously have a very good effect on employee productivity at PT. Agro Semesta Utama. Overall, there is an influence of Motivation and Incentives on Increasing Employee Productivity at PT. Agro Semesta Utama.

Keywords: *Motivation, Incentive Provision, Employee Productivity*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Pemberian Insentif terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan pada PT. Agro Semesta Utama. Penelitian ini menggunakan data primer, dengan metode yang digunakan adalah media kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Agro Semesta Utama. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 35 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan statistik inferensial dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, pemberian insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, serta motivasi dan pemberian insentif berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan di PT. Agro Semesta Utama sudah sangat baik. Secara keseluruhan, terdapat pengaruh Motivasi dan Pemberian Insentif terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan pada PT. Agro Semesta Utama.

Kata Kunci : *Motivasi, Pemberian Insentif dan Produktivitas Karyawan*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis saat ini semakin kompetitif dan dinamis. Untuk tetap bersaing dan mencapai keberhasilan, perusahaan perlu memperhatikan faktor produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja dan keberlanjutan perusahaan. Menurut Armstrong (2014), produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi dan efektivitas sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.



Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi. Menurut Robbins (2009), motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, lebih berdedikasi, dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Di sisi lain, kurangnya motivasi dapat berdampak negatif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena motivasi akan memberikan dampak positif bagi karyawan itu sendiri namun pada kenyataannya motivasi karyawan di PT. Agro Semesta Utama relatif stabil bahkan mengalami tren penurunan. Hal ini tercermin dari keluhan masih lambatnya layanan dan dukungan serta kurangnya integrasi sistem yang ada saat ini.

Menurut Bangun (2012: 312), motivasi adalah keinginan seseorang yang mendorongnya untuk melakukan suatu tindakan. Seseorang meminta orang tersebut melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan.

Perkembangan zaman dan kemampuan bidang ilmu pengetahuan dan teknologi menunjukkan bahwa nilai sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting khususnya dalam organisasi dan bisnis. Karena sumber daya manusia dianggap sebagai penentu utama keberhasilan atau keberhasilan tindakan suatu organisasi atau bisnis, maka sumber daya manusia yang berkualitas baik akan mendorong terciptanya semangat dan etos kerja yang tinggi, sehingga meningkatkan motivasi seseorang untuk mencapai Produktivitas kerja karyawan yang baik dalam bekerja. dalam lingkungan organisasi atau bisnis.

Selain dengan memberikan kompensasi sebagai balas jasa terhadap kinerja yang selama ini diberikan kepada karyawan, Perusahaan juga dapat memberikan insentif sebagai alat untuk lebih memacu semangat kerja karyawan. Motivasi kerja dapat dilihat diantaranya dari kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk bekerja sama dengan orang lain, kebutuhan untuk memperoleh wewenang.

Insentif juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Insentif adalah imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kinerja yang baik. Menurut Lawler (2012), insentif dapat meningkatkan motivasi karyawan, memperbaiki kualitas kinerja, dan menghasilkan peningkatan produktivitas. Melalui pemberian insentif yang tepat, perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, mencapai target, dan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan.

Insentif merupakan suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai stimulus atau dorongan yang disengaja kepada karyawan agar menimbulkan semangat yang lebih untuk mencapai prestasi bagi perusahaan. Insentif dapat bersifat materil, semi materil dan immateril, hal ini harus diperhatikan dalam pelaksanaannya karena insentif tersebut berkaitan dengan aspek kehidupan pegawai sebagai manusia. Sedangkan pemberian gaji insentif bertujuan untuk memberikan gaji yang berbeda-beda berdasarkan Produktivitas kerja karyawan, dengan tujuan untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja guna menunjang pencapaian yang maksimal. Mengutamakan tujuan perusahaan.

Selain memberikan bonus yang memadai bagi produktivitas kerja karyawan, perusahaan



juga dapat menawarkan insentif sebagai alat untuk lebih meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi dapat dilihat dalam pekerjaan, termasuk kebutuhan untuk sukses, kebutuhan untuk bekerja sama dengan orang lain, dan kebutuhan untuk mendapatkan kekuasaan.

Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa insentif yang diberikan PT. Agro Semesta Utama tidak didistribusikan secara merata kepada karyawan sehingga menyebabkan penerapan insentif di PT. Agro Semesta Utama selama setahun tidak menentu dan tidak semua karyawan dapat memperoleh manfaat dari insentif dan tingkat insentif yang diterima setiap karyawan berbeda-beda. Selain itu, motivasi karyawan tidak maksimal. Karyawan tidak menganggap serius pekerjaannya. rendahnya produktivitas kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan manajemen, hal ini tercermin dari banyaknya pegawai yang terlalu malas dalam bekerja sehingga mengakibatkan pekerjaan tertunda.

Berdasarkan masalah diatas maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi dan Pemberian Insentif terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan pada PT. Agro Semesta Utama”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *Kuantitatif*. Kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya (Sugiyono 2020). Desain yang digunakan pada penelitian ini bersifat *Analitik* dengan pendekatan *cross sectional*, yaitu dalam pengukuran dan pengamatan dilakukan pada saat bersamaan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Agro Semesta Utama, dan dijadwalkan berlangsung selama 1 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang lain yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Sugiyono, 2020) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan di PT. Agro Semesta Utama, perempuan berjumlah 15 orang dan laki-laki berjumlah 20 orang dengan total keseluruhan 35 orang karyawan.

Sampel

1. Besarnya Sampel

Saat melakukan sebuah penelitian, seorang peneliti tidak harus meneliti keseluruhan anggota populasi yang ada. Peneliti dapat memilih beberapa orang yang dianggap dapat mewakili populasi tersebut. Sampel adalah subset dari populasi atau beberapa anggota dari populasi yang diamati (Sugiyono, 2020). Sampel berjumlah 35 orang.

**Tabel 2. Karyawan PT. Agro Semesta Utama**

No	Nama	Ket
1	Sinta	Karyawan
2	Nina	Karyawan
3	Asnani	Karyawan
4	Rahma Ashar	Karyawan
5	Salsa Bila	Karyawan
6	Misnawati	Karyawan
7	Isna Sari	Karyawan
8	Murni	Karyawan
9	Mita	Karyawan
10	Dista	Karyawan
11	Nisya Ari	Karyawan
12	Ari Dwi	Karyawan
13	Sasmita	Karyawan
14	Ikha Dani	Karyawan
15	Susan	Karyawan
16	Ella Sari	Karyawan
17	Ariansyah	Karyawan
18	Firmansyah	Karyawan
19	Adi Marfan	Karyawan
20	Andri	Karyawan
21	Sugeng	Karyawan
22	Zulkifli	Karyawan
23	Yusuf	Karyawan
24	Idnratno	Karyawan
25	Masnun	Karyawan
26	Arifudin	Karyawan
27	Syabil	Karyawan
28	Kahar	Karyawan
29	Rezah	Karyawan
30	Djamudin	Karyawan
31	Nasdin	Karyawan
32	Syahril	Karyawan
33	Gery Ari	Karyawan
34	Mirwan	Karyawan
35	Isnawan	Karyawan

2. Teknik Sampling

Metode pengumpulan sampel yang digunakan adalah *Total sampling*. teknik pengambilan sampel berdasarkan keseluruhan populasi pegawai di PT Agroo Semesta Utama berjumlah 35 orang.

Jenis Dan Sumber Data

Macam-macam skala pengukuran dapat berupa skala nominal, skala ordinal, skala interval, dan skala rasio, dan dari skala pengukuran akan diperoleh data nominal, ordinal, interval, dan rasio, menurut Sugiyono (2020).

1. Data Kuantitatif, data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Data kuantitatif digunakan untuk penelitian ini, yaitu melalui kuesioner yang akan dibagikan kepada



Karyawan PT. Agroo Semesta Utama. Kuesioner yang merupakan instrumen penelitian disebarkan dan hasilnya di analisis menggunakan bantuan program SPSS.

2. Data kualitatif, mencakup narasi atau deskripsi yang tidak dapat diukur atau dihitung dan bersifat sistematis. Seperti data wawancara, data kualitatif digunakan dalam penelitian ini.

Sumber Data

1. Data Primer

Data yang diperoleh melalui pengumpulan langsung dari objek penelitian, lewat kuesioner yang berisi daftar pernyataan dan disebar secara langsung kepada Karyawan PT. Agroo Semesta Utama.

2. Data Sekunder

Data yang di peroleh dari Buku, berbagai majalah, artikel, atau materi terkait yang diambil dari internet berhubungan dengan penelitian. seperti gambaran umum perusahaan, dan data lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain wawancara, observasi dan kuesioner.

1. Wawancara

Teknik wawancara dalam penelitian ini yaitu wawancara yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara bebas namun masih tetap berada pada pedoman wawancara yang sudah dibuat. Pertanyaan akan berkembang pada saat melakukan wawancara. Peneliti mendapatkan informasi langsung dengan teknik wawancara dari pegawai di PT. Agroo Semesta Utama

2. Observasi

Observasi non partisipan merupakan metode observasi yang telah digunakan dalam penelitian. Obyek-obyek diamati dan dicatat selama observasi yaitu yang relevan dengan penelitian.

3. Kuesioner

Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan beberapa pertanyaan dan pernyataan tertulis dalam kertas maupun *form online* kepada responden untuk dijawab sehingga dapat ditarik kesimpulannya. Tujuan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi dan Pemberian Intensif terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan pada PT. Agro Semesta Utama.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Reliabilitas dan validitas kuesioner dievaluasi dengan menggunakan uji validitas. Apabila pertanyaan-pertanyaan pada suatu kuesioner mampu memaparkan informasi yang akan diukur oleh kuesioner tersebut maka dikatakan valid (Sugiyono, 2020).

Untuk mengetahui apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini, dilakukan uji validitas. Butir yang dikoreksi terhadap nilai



korelasi total atau syarat nilai hitung lebih dari 0,3 merupakan kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap soal. Hal ini disebabkan karena suatu item dianggap tidak valid jika hitungannya lebih kecil dari 0,3 yang menunjukkan bahwa item tersebut memiliki keterkaitan yang lebih lemah dengan item pertanyaan lain daripada variabel yang diteliti (Sugiyono, 2020).

2. Uji Reliabilitas

Konsistensi dan stabilitas skala pengukuran ditunjukkan oleh uji reliabilitas. Keandalan kuesioner ditentukan oleh apakah respons subjek terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Rumus koefisien Alpha Cronbach, yang berkisar dari 0 sampai 1, digunakan sebagai cara untuk mengevaluasi reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini. Kemantapan Alpha dapat diartikan sebagai berikut: Menurut Sujianto (2012), jika skala dibagi menjadi lima kelas dengan menggunakan rentang yang sama:

- a. Nilai *Alpha Cronbach* 0,00 s.d 0,20 berarti kurang *reliable*
- b. Nilai *Alpha Cronbach* 0,21 s.d 0,40 berarti agak *reliable*
- c. Nilai *Alpha Cronbach* 0,41 s.d 0,60 berarti cukup *reliable*
- d. Nilai *Alpha Cronbach* 0,61 s.d 0,80 berarti *reliable*
- e. Nilai *Alpha Cronbach* 0,81 s.d 1,00 berarti sangat *reliable*

Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu data atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak, sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu peneliti akan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi 0,05. Adapun pengujian *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal



b. Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas merupakan kondisi yang menggambarkan adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel independen dari model penelitian. Uji multikolinear bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Menurut Imam Ghozali (2006:105) sebagai berikut: “untuk mengetahui adanya multikolinearitas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai toleran yang lebih kecil dari 0,10 atau nilai VIF lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinearitas”.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu (*disturbance error*) mempunyai varians konstan. Uji ini juga untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidak nyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan lainnya. Apabila varian brbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linear berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heterokedastitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu (*disturbance error*) mempunyai varians konstan. Uji ini juga untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan uji glejser. Menurut Ghozali (2016:134) uji *Glejser* mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Model regresi dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas jika probabilitas signifikannya 5% atau $> \alpha 0,05$, sebaliknya jika probabilitas $< \alpha 0,05$ berarti terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Data Regresi Linear Berganda

Satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat memiliki hubungan linier dalam penelitian regresi linier lurus (Y). Melalui analisis ini, dimungkinkan untuk meramalkan apakah nilai variabel dependen (Y) akan naik atau turun tergantung pada nilai variabel independen (X), serta untuk mengidentifikasi apakah ada hubungan positif atau negatif antara variabel independen (X). dua variable (Sugiyono, 2017). Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja Karyawan

X1 : Motivasi

X2 : Intensif

a : Konstanta (nilai Y' apabila X1, X2.....Xn = 0)

b : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)



Dalam penelitian ini, untuk memperoleh hasil analisis regresi linier berganda data diolah melalui program SPSS versi 21.

1. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada di antara -1 dan 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Tabel 4. Koefisien Korelasi

Kriteria Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (r)
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,100	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2017.

Analisis Koefisien Determinasi (Uji R)

Koefisien determinasi (R^2) adalah angka untuk menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Jadi koefisien determinasi adalah mengukur seberapa jauh kemampuan variabel X mempengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan X mempengaruhi Y.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah koefisien regresi signifikan atau tidak pada masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Langkah-langkah untuk uji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Membuat hipotesis dalam bentuk kalimat

H₀ : Tidak ada pengaruh

H_a : Terdapat pengaruh

2. Menghitung tingkat signifikan

Dengan kondisi = 5% atau 0,05, tentukan tingkat signifikansinya. H₀ ditolak jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05; jika tidak, itu disetujui jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

3. Aturan pengujian hipotesis

a. Hipotesis H₀ ditolak dan hipotesis H_a diterima jika hitung lebih besar dari ttabel. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan atau pengaruh antara variabel (X) dan (Y).

b. H₀ disetujui dan H_a jika hitungannya kurang dari atau sama dengan tabel, ditolak. menunjukkan bahwa tidak ada hubungan atau pengaruh antara variabel (X) dan (Y).



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Agro Semesta Utama

Hasil penelitian Pemberian Motivasi dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Agro Semesta Utama. Hasil Penelitian ditemukan nilai $p\text{-value } 0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa Motivasi dan Pemberian Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Agro Semesta Utama.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Indra Januar Rukmana (2022),”. Judul Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif, dan IT Competency terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai regresi linier sederhana yang didapat yaitu $Y=0,290+0,599X_2$.

Menurut Bangun (2012: 312), motivasi adalah keinginan seseorang yang mendorongnya untuk melakukan suatu tindakan. Seseorang meminta orang tersebut melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan. Perkembangan zaman dan kemampuan bidang ilmu pengetahuan dan teknologi menunjukkan bahwa nilai sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting khususnya dalam organisasi dan bisnis. Karena sumber daya manusia dianggap sebagai penentu utama keberhasilan atau keberhasilan tindakan suatu organisasi atau bisnis, maka sumber daya manusia yang berkualitas baik akan mendorong terciptanya semangat dan etos kerja yang tinggi, sehingga meningkatkan motivasi seseorang untuk mencapai Produktivitas kerja karyawan yang baik dalam bekerja. dalam lingkungan organisasi atau bisnis.

Produk adalah hasil (output a thing produced), Production kegiatan atau proses memproduksi sesuatu (the act producing). Produktivitas adalah peningkatan proses produksi. Peningkatan produksi berarti perbandingan yang membaik jumlah sumber daya yang dipergunakan dengan jumlah barang-barang dan jasa-jasa yang diproduksi. Pengurangan dalam masukan dengan keluaran tetap atau kenaikan keluaran dengan masukan tetap merupakan peningkatan dalam produktivitas (Reksohadiprojo, 2009:13).

Produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan sesuatu barang atau produk yang lebih banyak dari ukuran biasanya dengan tujuan untuk saling menguntungkan satu sama lain antara perusahaan dan karyawan. Ardana et al, (2012:270) menyatakan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Sutrisno (2010:134) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Mulyadi (2015:101), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja antara lain :

- a. tingkat pendidikan
- b. kemampuan bekerja



- c. skill atau keterampilan
- d. etika kerja
- e. motivasi (dorongan)
- f. jaminan kesehatan
- g. lingkungan kerja yang nyaman
- h. sarana dan prasarana pendukung produksi
- i. manajemen
- j. disiplin kerja
- k. kompensasi, gaji atau upah.

Menurut Sutrisno (2010:104), sikap mental produktivitas kerja dapat diukur dengan indikator-indikator berikut ini:

- a. karyawan yang memiliki kemampuan profesional dalam bekerja
- i. 2) karyawan yang berupaya meningkatkan kuantitas dari hasil kerja
- b. etos kerja karyawan yang lebih baik dari hari kemarin
- c. karyawan yang berkeinginan meningkatkan kemampuan kerjanya
- d. karyawan yang semakin berusaha untuk meningkatkan kualitas hasil kerjanya menjadi lebih baik
- e. karyawan berupaya untuk mendapatkan hasil maksimal dari penggunaan sumber daya yang tetap

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Agro Semesta Utama

Menurut sutrisno (2012 : 110) ‘Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dari definisi diatas dapat diketahui bahwa motivasi berfungsi sebagai pergerakan atau pendorong para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan bukan saja mengharapkan karyaawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, kemampuan dan kecakapan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan baik.

Berdasarkan hasil pengujian secara persial pengaruh variabel motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan dapat diketahui dengan nilai t hitung dan tingkat signifikasi atau nilai $\text{sig.}t$ lebih kecil dari α ($0,014 < 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan .

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Edi Mugijanto (2009), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Ance You (2013), ‘Menyatakan bahwa secara persial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan.



Hal ini sesuai dengan pendapat Cecilian (2008) ‘Menyatakan bahwa signifikan hubungan antara motivasi dengan kinerja, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi, karena motivasi memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hulaifah Gaffar (2020), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh insentif dan motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada pt. Telkom Akses Medan Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan Produktivitas Karyawan karena motivasi akan memberikan dampak positif bagi karyawan itu sendiri namun pada kenyataannya motivasi karyawan di PT. Agro Semesta Utama relatif stabil bahkan mengalami tren penurunan. Hal ini tercermin dari keluhan masih lambatnya layanan dan dukungan serta kurangnya integrasi sistem yang ada saat ini.

Motivasi berupa dorongan atau rangsangan, dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan atau bawahan. Sebab efektivitas karyawan dengan asumsi mereka memiliki peluang untuk kinerja yang baik dan memiliki kemampuan yang diperlukan, antara lain tergantung pada motivasi.

Menurut Hasibuan (2010:92), motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Renindia Maharlin (2013), membuktikan bahwa ada hubungan yang kuat antara motivasi dengan produktivitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa “ Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agro Semesta Utama ” terbukti, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hasil penelitian ini, senada dengan teori yang menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan yang memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan (Martoyo, 2008:183). Kemampuan, kreatifitas, dan kecakapan yang dimiliki karyawan jika tidak diimbangi dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan, maka karyawan tidak akan mempunyai semangat untuk bekerja dan tidak dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Dengan demikian motivasi yang harus diberikan kepada karyawan bagian produksi PT. Agro Semesta Utama harus sesuai dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel sehingga jika semuanya itu telah terpenuhi, maka produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Agro Semesta Utama ditingkatkan.

3. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Agro Semesta Utama

Pengaruh variabel Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Karyawan dapat diketahui dengan nilai t hitung dan tingkat signifikansi lebih kecil dari α ($0,001 < 0,05$), berdasarkan hasil



uji t diatas maka dapat dikatakan bahwa Intensif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan .

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Yolanda Safitri (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara insentif terhadap Produktivitas kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,301) > t_{tabel} (1,683)$, dengan taraf signifikan $0,044 < 0,05$. Nilai 2,301 lebih besar dari 1,683 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap Produktivitas kerja karyawan .

Insentif merupakan suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai stimulus atau dorongan yang disengaja kepada karyawan agar menimbulkan semangat yang lebih untuk mencapai prestasi bagi perusahaan. Insentif dapat bersifat materil, semi materil dan immateriil, hal ini harus diperhatikan dalam pelaksanaannya karena insentif tersebut berkaitan dengan aspek kehidupan pegawai sebagai manusia. Sedangkan pemberian gaji insentif bertujuan untuk memberikan gaji yang berbeda-beda berdasarkan Produktivitas Karyawan, dengan tujuan untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja guna menunjang pencapaian yang maksimal. Mengutamakan tujuan perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hulaifah Gaffar (2012), ‘menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan’. Hal ini juga didukung oleh Indah Rustriawati (2012), ‘menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara insentif terhadap produktivitas.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu, sebagai berikut :

1. Motivasi dan Pemberian Insentif secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada perusahaan PT. Agro Semesta Utama. Jika motivasi meningkat maka produktivitas karyawan juga akan semakin meningkat.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada perusahaan PT. Agro Semesta Utama. Jika insentif meningkat maka produktivitas karyawan juga akan semakin meningkat.
3. Pemberian Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada perusahaan PT. Agro Semesta Utama. Jika motivasi dan insentif meningkat maka produktivitas karyawan juga akan semakin meningkat.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah :

1. Sebaiknya PT. Agro Semesta Utama harus meningkatkan motivasi dengan cara memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi.
2. Sebaiknya PT. Agro Semesta Utama meningkatkan insentif karyawan agar produktivitas karyawan lebih meningkat.



3. Sebaiknya PT. Agro Semesta Utama meningkatkan motivasi dan insentif sehingga karyawan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. Hasibuan,
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara Prabu, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mukaram, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sarwoto (2012). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Cetakan keenambelas,. Penerbit Ghalia Indonesia
- Sujianto. (2012). *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta : PT. Prestasi Pustaka.
- Winardi, (2020), *Manajemen Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Jakarta:Kencana.
- Hulaifah Gaffar (2020), *Pengaruh insentif dan motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan*. <https://core.ac.uk/download/pdf/225826919.pdf>
- Indra Januar Rukmana (2022),” *Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif, dan IT Competency terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta*. *Jurnal Madani : Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, Vol. 5, No. 2, September 2022: 65 -80.
- Sinungan. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Yolanda Safitri (2020) *Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan*
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISIA.
- Soegiarto, M. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada CV. Norton Surabaya*. *Agora*, 4(2), 320–327.
- Sugiyono. (2020). *Statistika untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfa Beta