



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 6767-6775

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Persero

Ahmad Ridha

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya

Email: [ahmadridha67@gmail.com](mailto:ahmadridha67@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja PT Pelabuhan Indonesia IV Persero 2) Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja PT Pelabuhan Indonesia IV Persero. 3) Untuk Mengetahui Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja PT Pelabuhan Indonesia IV Persero. Populasi dalam penelitian ini yaitu Pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia IV Persero yang berjumlah 93 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah: 1) Motivasi dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. 3) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT Pelabuhan Indonesia IV Persero.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Insentif, Produktivitas Kerja*

### Abstract

This research aims: 1) To determine the influence of motivation and incentives on the work productivity of PT Pelabuhan Indonesia IV Persero 2) To determine the influence of motivation on the work productivity of PT Pelabuhan Indonesia IV Persero. 3) To determine the effect of incentives on work productivity at PT Pelabuhan Indonesia IV Persero. The population in this research is employees at PT Pelabuhan Indonesia IV Persero, totaling 93 people. Data collection uses a questionnaire. Data analysis uses multiple linear regression. The results of this research are: 1) Motivation and Incentives have a positive and significant effect on Work Productivity. 2) Motivation has a positive and significant effect on work productivity. 3) Incentives have a positive and significant effect on the work productivity of PT Pelabuhan Indonesia IV Persero.

Keywords: *Work Motivation, Incentives, Work Productivity*

## 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.

Selain motivasi, 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.

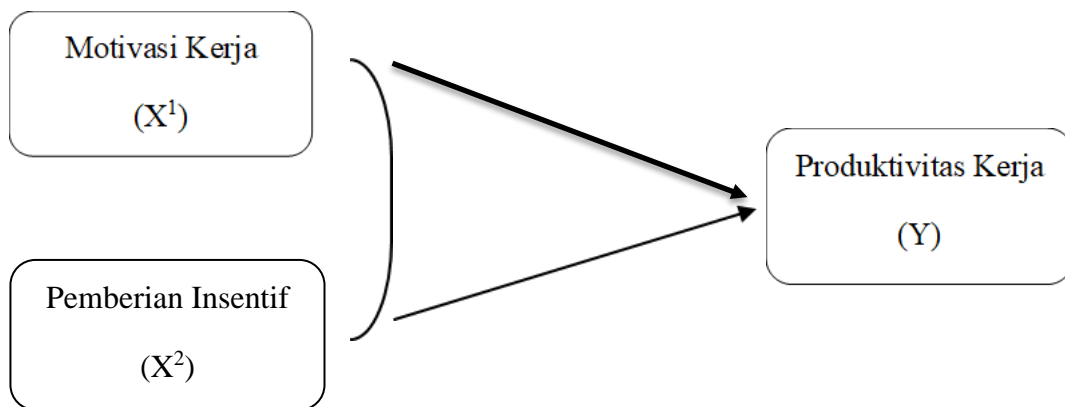
PT. Pelabuhan Indonesia Persero, sebuah Badan Usaha Milik Negara di bidang angkutan laut (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan. Tujuannya adalah untuk menyediakan layanan kepelabuhanan yang terintegrasi, berkualitas tinggi dan bernilai guna mendorong pertumbuhan ekonomi daerah. Sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor logistik, produktivitas kerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menjaga kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, penting bagi PT. Pelabuhan Indonesia IV Persero untuk memahami pengaruh motivasi dan insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Dalam konteks tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh motivasi dan insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Persero. Dengan menganalisis faktor-faktor tersebut, diharapkan perusahaan dapat mengidentifikasi strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mencapai keberhasilan yang lebih baik.

Berdasarkan Latar Belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Persero?
2. Apakah terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Persero?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap peningkatan produktivitas kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Persero?

Didalam penelitian ada variabel bebas dan variabel terikat. Variabel Motivasi Kerja ( $X^1$ ), Pemberian Insentif ( $X^2$ ) sebagai variabel bebas, dan variable Produktivitas Kerja ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Berikut ilustrasi kerangka konseptual penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan tiga metode pengumpulan data, yakni interview, observasi dan kuisisioner. teknik pengumpuln data penelitian dengan menggunakan data kuantitatif yang dilaksanakan pada perusahaan PT Pelabuhan Indonesia IV Persero. Dimana populasinya berjumlah 158 responden, dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan Nonprobability Sampling purposive yaitu tidak semua anggota populasi memiliki probabilitas yang sama, artinya tidak semua populasi memiliki hak yang sama untuk dapat dijadikan sampel. (Sugiono,2008), Dan yang dimaksud penarikan purposive sampling yaitu tehknik penarikan sampel dengan pertimbangan khusus sehingga layak di jadikan sampel. Dari populasi karyawan di PT Pelabuhan Indonesia IV Persero kurang lebih sebanyak 185 populasi, dengan teknik pengumpulan data menggunakan interviuw, observasi dan kuesioner, maka penelitian ini menggunakan rumus slovin dalam pengambilan sampel. Dimana sampel yang didapat sebanyak 93 sampel.

Dalam rangka melakukan analisis yang dikumpulkan diperoleh dari jawaban responden maka untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan, maka pola pengolahan data dengan menggunakan solution program computer yaitu program SPSS versi 25 (Statistical Package of Social Sciences), yang dimana analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Motivasi Kerja

Variasi tanggapan responden terhadap indikator dari variabel Motivasi pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Gambaran Jawaban Responden Atas Variabel Motivasi

No	Pilihan Jawaban	Interval	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	3.55 - 4.00	2	2.15%
2	Setuju	3.00 – 3.54	57	61.29%
3	Kurang Setuju	2.00 – 2.99	34	36.56%
4	Tidak Setuju	1.00 – 1.99	-	-
Jumlah			93	100%

Tabel 1 menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel Motivasi dengan beberapa indikator yaitu, Pekerjaan itu sendiri, Pengakuan, Tanggung jawab, Gaji/upah, Hubungan antar pribadi dan Kondisi kerja. setelah digambarkan dari 93 responden. 2 responden atau 2,15% menyatakan sangat setuju. 57 responden atau 61,29% menyatakan setuju. 34 responden atau 36,56% menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju

Uraian tabel 1 ditarik kesimpulan bahwa, motivasi dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia IV Persero dikategorikan baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju.

### Insentif

Variasi tanggapan responden terhadap indikator dari variabel lingkungan kerja pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Gambaran Jawaban Responden Atas Variabel Insentif

No.	Pilihan jawaban	Interval	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	3,55-4,00	1	1,08%
2.	Setuju	3,00-3,54	57	61,29%
3.	Kurang Setuju	2,00-2,99	35	37,63%
4.	Tidak Setuju	1,00-1,99	-	-
Jumlah			93	100%

Data diolah 2023

Tabel 2 menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel Insentif dengan beberapa indikator yaitu, Mematuhi semua peraturan perusahaan, Penggunaan waktu secara efektif, Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas dan Tingkat absensi setelah direkapitulasi dari 93 responden. 1 responden atau 1,08% menyatakan sangat setuju, 57 responden atau 61,29% menyatakan setuju, 35 responden atau 37,63% menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju.

Uraian table 2 di tarik kesimpulan bahwa. Insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja PT Pelabuhan Indonesia IV Persero di kategorikan baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju memiliki tingkat insentif yang baik, sehingga terciptalah hasil kerja yang maksimal.

### Produktivitas Kerja

Variasi tanggapan responden terhadap indikator dari variabel prestasi kerja pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Gambaran Jawaban Responden Atas Variabel Produktivitas Kerja

No.	Pilihan jawaban	Interval	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	3,55-4,00	1	1,08%
2.	Setuju	3,00-3,54	56	60,21%
3.	Kurang Setuju	2,00-2,99	36	38,71%
4.	Tidak Setuju	1,00-1,99	-	-
Jumlah			93	100%

Data diolah 2023

Tabel 3 menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel Produktivitas kerja dengan beberapa indikator yaitu, Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, Efisiensi. setelah direkapitulasi dari 93 responden. 1 responden atau 1,08% menyatakan sangat setuju 56 responden atau 60,21% menyatakan setuju, 36 responden atau 38,71% menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang

meyatakan tidak setuju. Uraian tabel diatas di tarik kesimpulan bahwa. Produktivitas kerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia IV Persero di kategorikan baik.

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21 maka diperoleh hasil perhitungan regresi sebagai berikut:

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Analisa Regresi Linear Berganda Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1. (Constant)	1.529	.313		4.886	.000			
Motivasi	.296	.112	.290	2.643	.010	.402	.268	.249
Insentif	.188	.093	.221	2.014	.047	.369	.208	.190

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

Sumber: Hasil perhitungan SPSS versi 21

Berdasarkan tabel 4 yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 maka diperoleh nilai  $a = 1.529$ .  $b_{x1} = 0.296$  dan  $b_{x2} = 0.188$  sehingga persamaan regresi bergandanya adalah:

$$Y = 1.529 + 0.296 X_1 + 0.188 X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- $a = 1.529$  adalah nilai konstan yang menunjukkan bahwa tanpa adanya kedua variabel yang diteliti diatas yakni motivasi dan kedisiplinan kerja maka nilainya tetap 1.529 atau 1.529% dan sisanya adalah variabel yang belum diteliti
- $b_{X_1} = 0.296$  menunjukkan bahwa motivasi. akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0.296 atau 29.60%
- $b_{X_2} = 0.188$  menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja. akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0.188 atau 18.80%.

Berdasarkan hasil penelitian uji persial diperoleh thitung untuk variabel  $X_1$  (motivasi) sebesar 2.643 sedangkan untuk variabel  $X_2$  (insntif) thitung sebesar 2.014 dan ttabel sebesar 1.664. Karena thitung > ttabel maka secara statistik. variabel  $X_1$  (motivasi) dan  $X_2$  (insentif) mempengaruhi variabel Y (produktivitas kerja) pada PT Pelabuhan Indonesia IV Persero atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## Koefisien Determinan

Analisis ini digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variable dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada R Square dan dinyatakan dalam presentase. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5. Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.445 <sup>a</sup>	.198	.180	.25575

a. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi

Sumber: Hasil perhitungan SPSS versi 21

Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 maka diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0.198. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 19.8% produktivitas pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan Insentif. sedangkan sisanya ( $100\% - 19.8\% = 80.2\%$ ) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa , Motivasi dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, namun dalam kesimpulan kali ini variabel motivasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja hal ini dikarenakan bahwa motivasi mempunyai nilai yang lebih rendah dari taraf signifikan yang telah ditetapkan, sedangkan Insentif juga memiliki pengaruh, namun nilai dari Insentif mendekati nilai signifikan yang telah ditetapkan sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adista Ega Priscillia, C. K. (2017). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan. *Jurnal Emba*, 3180-3189.
- Ahmad Jefri, D. G. (2022). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sap Express Cabang Indonesia. *Duniabisnis.Org*, 1-11.

- Anita. (2017). Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Penjualan Pt Kapuas Trio Tirta Sari Motor Di Kuala Kapuas. *Ejournal.Stiepancasetia.Ac.Id*, 436-442.
- Antika, C. P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Pemberian Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Ksp Bhina Raharja Cabang Klaten. *Skripsi*, 1-71.
- Anwar, C. (2021). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo). *Greenomika*, 30-35.
- Arsadi, S. M. (2017). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Administrasi Departemen Distribution Center Di Pt. Indomarco Primatama Cabang Tangerang 1. *Jurnal Penelitian, Pengembangan Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Stie Putra Perdana Indonesia*, 1326-1340.
- Aulia, D. (2021). Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*, 1-63.
- Damayanti, S. A. (2018). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya. *Skripsi*, 1-81.
- Dwicahya, I. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap. *Skripsi*, 1-49.
- Giantika, G. G. (2012). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Collection Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Jakarta Timur. *Tesis*, 1-56.
- Iqbal Arranirti, R. I. (2018). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Journal Of Strategic Management*, 34-44.
- Ivan, S. (2021). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Swadaya Abdi Manunggal. *Skripsi*, 1-84.
- Koko Happy Anggriawan, D. H. (2015). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 50-55.
- M.Ifran Sani, I. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Mulia Knitting Factory). *Pengaruh Motivasi Dan Insentif*, 77-90.
- Marpaung, J. F. (2014). Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Inited Dico Citas. *Jurnal Mantik Penusa*, 117-122.
- Muamanah, K. (2020). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Toko Emas Hidup Banjaran. *Tugas Akhir*, 1-72.

- Nur Inawati, M. D. (2022). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja Dan Lingkungan. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, Hukum, & Pengajarannya*, 275-287.
- Nurmalasari, E. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja PT. Interglobal Electric Part Gresik. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1-16.
- Nurul Komariah, R. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Smk Pkp 1 Dki Jakarta. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 89-99.
- Peni Indrawati, F. T. (2021). Pemberian Insentif Dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Psikologi Islam. *Jurnal Ekonomi Syariah Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Riyadlul Jannah Mojokerto*, 51-70.
- Piko Dharma Putra, F. S. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fifgroup Pos Painan. *Motivasi Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja*, 1-10.
- Putri, I. W. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Batam. *Skripsi*, 1-85.
- Safitri, Y. (2018). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Padapt. Telkom Akses Medan. *Skripsi*, 1-63.
- Septyaningrum, A. K. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Adicita Prayoga Klaten. *Skripsi*, 1-64.
- Wijayanto, G. (2015). Pengaruh Faktor Insentif Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis. *Infokam*, 40-53.