

E-ISSN: 2985-6590, P-ISSN: 2985-6604

DOI: <https://doi.org/10.31933/emjm.v1i2>

Diterima: 16 Maret 2023, Diperbaiki: 4 April 2023, Diterbitkan: 6 April 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Sumatera Barat

Refi Susanti¹, Salfadri², Susi Yulianty³

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: re_susanti1@gmail.com

² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: salfadrisyamsuddin@gmail.com

³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: susiyulias13@unespadang.ac.id

Corresponding Author: Refi Susanti

Abstract: *This study aims to determine and analyze the effect of individual characteristics and work motivation on employee work productivity at the West Sumatra Drinking Water Supply System Development Unit, either partially or simultaneously. Methods of data analysis in this study using descriptive analysis, multiple linear regression, and the coefficient of determination. The results of this study indicate that individual characteristics, motivation, and work productivity in the West Sumatra Drinking Water Supply System Development Unit are in very good condition. And partially as well as simultaneously Individual Characteristics and Work Motivation have a positive and significant effect on the Work Productivity of the Work Unit Employees of the West Sumatra Drinking Water Supply System Development. Then the value of the Adjusted R Square variable Individual Characteristics and Work Motivation is equal to 0.470.*

Keywords: *Individual Characteristics, Work Motivation, Work Productivity.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Satuan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Sumatera Barat, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, regresi linear berganda, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu, motivasi, dan produktivitas kerja pada Satuan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Sumatera Barat dalam keadaan sangat baik. Dan secara parsial maupun secara simultan Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air

Minum Sumatera Barat. Kemudian nilai *Adjusted R Square* variabel Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja, adalah sebesar 0,470.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting dalam perusahaan, unsur sumber daya manusia merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. Perusahaan yang menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset utama dalam perusahaannya tentu akan memikirkan langkah-langkah dan tindakan-tindakan yang mendorong pengembangan sumber daya manusia untuk lebih produktif, kreatif dan berprestasi dalam menghadapi persaingan di dunia usaha saat ini. pegawai dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan.

. Selain itu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Maka dari itu motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar pegawai bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja pegawai bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil *output* dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produk dari seorang tenaga kerja, maksudnya produktivitas seorang tenaga kerja sangat berkaitan dengan hasil kerja yang diperoleh terhadap waktu yang diperlukan untuk menghasilkannya.

Beberapa penelitian tentang produktivitas kerja telah dilakukan sebelumnya, diantaranya adalah penelitian

Penelitian ini di lakukan pada Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Sumatera Barat. Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum

Sumatera Barat merupakan bagian dari Direktorat Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum yang merupakan lembaga mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan produk pengaturan, pembinaan dan pengawasan serta fasilitasi di bidang pengembangan sistem penyediaan air minum. Visi Satuan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Terwujudnya masyarakat hidup sehat dan sejahtera dengan air minum berkualitas. Misi Direktorat Direktorat Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum yaitu membangun, memperluas, dan meningkatkan sistem fisik sesuai kaidah teknis dan inovasi teknologi. Meningkatkan kapasitas kelembagaan Penyelenggara SPAM dan mengembangkan serta menerapkan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) di Pusat dan daerah. Mengembangkan pendanaan dan kerja sama dengan badan usaha dan masyarakat; dan Memenuhi kebutuhan air baku.

Untuk mewujudkan visi misi tersebut Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum harus meningkatkan produktivitas kerja dari pegawainya dengan memperhatikan karakteristik individu pada setiap pegawainya karna karakter atau perilaku pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai yang bersangkutan. Selain itu Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum juga harus memberikan dorongan berupa motivasi pada setiap pegawainya, karena pemberian motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel 1. Daftar Pegawai Yang Kurang Produktif Kerja Pada Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Sumatera Barat

No	Instrumen	Total Pegawai	Jumlah	Persentase
1	Melalaikan Pekerjaan	55	8	14,5%
2	Memperpanjang Jam Istirahat Kerja	55	16	29,1%
3	Hasil Kerja tidak sesuai target	55	5	9,1%
4	Tidak bersungguh sungguh dalam berkerja	55	10	18,2%
5	Tidak ada perkembangan dalam bekerja	55	6	10,9%

Sumber : Satker Pengembangan SPAM Sumatera Barat (2019)

Berdasarkan tabel di atas terlihat masih banyak pegawai yang kurang produktivitas kerjanya, hanya 11 pegawai yang produktif dalam bekerja. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan di Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Sumatera Barat ditemukan permasalahan masih adanya beberapa pegawai yang sering mendapat teguran disebabkan melalaikan beberapa pekerjaan yang harus segera dilaporkan. Selain itu beberapa pegawai yang memperpanjang jam istirahatnya. Untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan Satker Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Sumatera Barat harus lebih memperhatikan dan mempelajari karakteristik individu dari setiap pegawainya dan juga memberikan dorongan berupa motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset lapangan dan riset kepustakaan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sumatera Barat sebanyak 55 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling*. Maka sampel pada penelitian ini sebanyak 55 orang.

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang penelitian ini, maka penulis memberikan penjelasan tentang konsep atau mengemukakan definisi :

Tabel 2. Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Karakteristik Individu (X1)	Menurut Rahman (2013:17), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.	Kemampuan (ability) Nilai Sikap (attitude) Minat (interest)	Likert
Motivasi (X2)	Menurut George dan Jones (2015:158) motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam organisasi, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah.	Motif Harapan Intensif	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Menurut Siagian (2015:217), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.	Kemampuan Kualitas Pekerjaan Waktu Penyelesaian	Likert

Pengujian hipotesis secara parsial antara variabel bebas (X_i) terhadap variabel tak bebas (Y), digunakan Uji Student (Uji-t), (Agussalim M, 2015:98). Nilai t-tabel pada tabel distribusi student ditentukan dengan rumus $t_{(\alpha/2):(N-k-1)}$ kriteria pengujian hipotesis: H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $Sig (prob) < \alpha = 5\%$, hal ini berarti variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y secara parsial. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig (prob) \geq \alpha = 5\%$, hal ini berarti variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y secara parsial.

Pengujian hipotesis secara serempak (simultan) antara variabel bebas (X_i) terhadap variabel tak bebas (Y), digunakan Uji Fisher (Uji-F), (Agussalim M, 2015:98). Setelah diperoleh nilai F_{hitung} , selanjutnya dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

H_0 ditolak jika $F_0 \geq F_{tab}$ atau $Sig (prob) < \alpha = 5\%$, hal ini berarti variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y secara simultan. H_0 diterima jika $F_0 < F_{tab}$ atau $sig (prob) \geq \alpha = 5\%$, hal ini berarti variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y secara simultan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji t

Hasil uji t dari penelitian ini dapat disajikan pada tabel 3. berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji t

Variabel	t	Sig
Karakteristik Individu	3,192	,002

Motivasi Kerja	2,397	,020
----------------	-------	------

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hasil uji t pada output SPSS dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Nilai t hitung variabel Karakteristik Individu sebesar 3,192 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,007. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,002 < 0,05$, jadi H_0 ditolak H_a diterima.
2. Nilai t hitung variabel Motivasi Kerja sebesar 2,397 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,007. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,020 < 0,05$, jadi H_0 ditolak H_a diterima.

Uji F

Hasil pengujian hipotesis uji f disajikan pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	493,260	2	246,630	16,854	,000b
Residual	760,922	52	14,633		
Total	1254,182	54			

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung 16,854 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,16 dengan nilai sig yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000 yang lebih kecil dari α yang digunakan sebesar 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Sumatera Barat.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Produktifitas Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Sumatera Barat. Hal ini diketahui dari nilai koefisien regresi sebesar 0,219 satuan dan hasil uji t dimana t hitung sebesar 3,192 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,007 atau dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$.

Berdasarkan hasil tersebut karakter yang baik dari seorang pegawai akan membuatnya lebih mudah dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan, sedangkan karakter yang kurang baik akan membuat pegawai sulit untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan, karena karakter yang buruk akan memberikan impact buruk terhadap pekerjaan yang dibebankan, dengan kata lain karakter atau perilaku pegawai ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai yang bersangkutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Melky Zefanya M (2015), yang meneliti tentang “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Produktivitas Pegawai PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Cabang Lampung Tengah”. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Cabang Lampung Tengah.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja. Hal ini diketahui dari nilai koefisien regresi sebesar 0,283 satuan dan hasil uji t dimana t hitung sebesar 2,397 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,007 atau dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,020 yang lebih kecil dari 0,05.

Motivasi yang tinggi ditunjukkan dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan. Apabila target yang diharapkan perusahaan terpenuhi, pegawai tersebut merasa senang. Sikap positif lainnya adalah merasa memiliki perusahaan dan mempunyai frekuensi kehadiran yang tinggi. Sikap tersebut memberikan kontribusi yang berarti terhadap efektivitas dan produktivitas kerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gilang Gumilang (2013), yang meneliti “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Produksi PT. Meubelindo Semarang”. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja.

Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Dari Hasil Uji F (Simultan) menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Sumatera Barat. Hal ini diketahui dari nilai uji F dimana F hitung sebesar 16,854 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,16 dengan nilai sig yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000 yang lebih kecil dari α yang digunakan sebesar 0,05.

Menurut The Liang Gie (2010:31), mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang- barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut. Sedangkan menurut Siagian (2015:117), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sangat kompleks. Menurut Stoner dan Freeman (2012:73), faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja ini terdiri dari faktor internal (faktor-faktor yang melekat pada diri pegawai itu sendiri) dan faktor eksternal (faktor-faktor yang mendorong motivasi kerja yang berasal dari luar).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Amir (2016). “Pengaruh karakteristik individu, motivasi dan beban kerja terhadap produktifitas kerja pegawai di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah”. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, motivasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja Pegawai di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata nilai TCR pada variabel Karakteristik Individu adalah sebesar 79,1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu pada setiap pegawai di Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Sumatera Barat dalam keadaan baik.
2. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata nilai TCR pada variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 80,1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja pada setiap pegawai di Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Sumatera Barat dalam keadaan sangat baik.
3. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata nilai TCR pada variabel Produktivitas Kerja adalah sebesar 82,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja pada setiap pegawai di Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Sumatera Barat dalam keadaan sangat baik.
4. Secara parsial dan secara simultan Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Sumatera Barat.

REFERENSI

- Agus Dharma, 2014. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang
- Amir, 2016. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dirumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah. Universitas Tadulako. *e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 7*.
- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Cetakan Keenam. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arief Subyantoro, 2014, Karakteristik. Individu,. Karakteristik. Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.11, no. 1*
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh, 2014. *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*, Penerbit. Liberty, Yogyakarta.
- George dan Jones, 2015, *Understanding and Managing Organizational*. Behavior 4th Edition, Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.
- Gie, The Liang. 2010. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta. Liberty.
- Gilang Gumilang, 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Produksi PT. Meubelindo Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 2, Nomor 1*.
- Hasibuan, Malayu. S.P 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara. Jakarta.
- Komarudin, 2011. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Melky Zefanya M, 2015. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Cabang Lampung Tengah. Fakultas Ekonomi Universitas Lampung.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sondang P Siagian, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner dan Freeman, 2012. *Manajemen*. Gramedia, Surabaya.