



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 6721-6728

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Motivasi dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Sijunjung

Nurhayati¹, Ida Nirwana², Syafni³

^{1,2,3}Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, Indonesia

¹nurhavati383@gmail.com, ²svafiranirwana20@gmail.com, ³svafni948@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja, produktivitas, dan kinerja pegawai di Divisi Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUPR) di Kabupaten Sijunjung. Situasi saat ini menunjukkan bahwa motivasi dan produktivitas yang tidak memadai dapat mengakibatkan kinerja organisasi yang menurun, bahkan jika pegawai memiliki keterampilan yang memadai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, memanfaatkan data primer yang dikumpulkan dari kuesioner yang diberikan kepada responden terpilih. Populasi penelitian ini terdiri dari 35 orang, yang semuanya merupakan pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUPR) Kabupaten Sijunjung. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda dan uji-t parsial untuk menilai dampak setiap variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sebagaimana dibuktikan oleh nilai t sebesar 3,274, yang melampaui nilai t tabel sebesar 1,691, dan tingkat signifikansi sebesar 0,003, yang lebih rendah dari 0,05. Lebih lanjut, produktivitas kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), menunjukkan nilai t sebesar 3,474, melebihi nilai t-tabel sebesar 1,691, dan tingkat signifikansi 0,001, yang juga berada di bawah 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi dan produktivitas sama-sama penting untuk meningkatkan kinerja karyawan; oleh karena itu, manajemen harus memprioritaskan kedua aspek tersebut untuk meningkatkan hasil organisasi.

Kata Kunci: Motivasi, Produktivitas Kerja, Kinerja Pegawai, Dinas PUPR

1. Latar Belakang

Dalam manajemen, pengaruh individu sangatlah krusial karena mereka berperan penting dalam membina kerja sama untuk mencapai tujuan. Karyawan merupakan aset paling berharga bagi setiap organisasi; mereka memiliki kecerdasan, emosi, aspirasi, bakat, keterampilan, dan motivasi yang esensial bagi kemajuan lembaga. Karyawan mencurahkan upaya fisik dan mental dalam menjalankan tanggung jawabnya. Inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja di lingkungan Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia menghadapi berbagai kendala, terutama lingkungan kerja yang tidak dapat diprediksi dan menurunnya moral. Hal ini penting karena instansi tersebut bertanggung jawab untuk mengembangkan dan melaksanakan kebijakan terkait layanan administrasi hukum umum sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Mencapai kinerja karyawan yang kuat dapat menjadi tantangan tersendiri karena berbagai faktor yang memengaruhi, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, pelatihan, pengembangan diri, kompensasi, dan insentif. Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial yang tak terpisahkan dari kesuksesan organisasi. Profesional SDM adalah ahli strategi, inovator, dan perencana tujuan organisasi; oleh karena itu, penting untuk berfokus pada tujuan karyawan dan organisasi guna memastikan keselarasan dan

pencapaian bersama. Peningkatan produktivitas karyawan berdampak positif pada kinerja dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Produktivitas kerja merupakan hasil nyata dari motivasi karyawan. Ketika karyawan termotivasi, tingkat produktivitas mereka meningkat, yang berdampak pada peningkatan kinerja dalam organisasi, seperti di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUPR). Di Kabupaten Sijunjung, petugas kepegawaian di PUPR memainkan peran penting dalam memfasilitasi operasional dan layanan publik; peningkatan motivasi dan produktivitas mereka akan meningkatkan efektivitas keseluruhan instansi. Faktor-faktor seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk kemajuan karier, komunikasi yang efektif, dukungan manajerial, lingkungan kerja yang positif, dan insentif yang tepat, semuanya memengaruhi motivasi dan produktivitas. Agar departemen SDM dapat berfungsi secara optimal, sangat penting bagi setiap karyawan untuk tetap termotivasi. Manajemen harus mempertimbangkan hal ini untuk memastikan karyawan dapat berkontribusi penuh dalam mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu, untuk menjaga produktivitas karyawan tetap tinggi, manajemen di instansi daerah harus mempertimbangkan aspek-aspek ini. Untuk mencapai tujuan instansi daerah, penting bagi para pemimpin untuk menumbuhkan motivasi karyawan dengan memenuhi kebutuhan mereka. Supervisi yang efektif berfungsi sebagai sarana pengakuan yang tepat, membantu karyawan merasa dihargai dan bertanggung jawab atas hasil kerja mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan mereka terhadap hasil yang diperoleh.

Berbagai faktor memengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya. Oleh karena itu, penulis akan berfokus secara eksklusif pada motivasi kerja. Fokus ini didasarkan pada fakta bahwa motivasi merupakan elemen vital yang harus dipertimbangkan oleh organisasi untuk mendorong kinerja karyawan yang efektif. Motivasi berfungsi sebagai pendorong bagi berbagai perilaku manusia yang bertujuan mencapai tujuan. Komponen motivasi meliputi gairah, arahan, pemeliharaan, intensitas, kontinuitas, dan tujuan.

Dalam lanskap kontemporer, banyak organisasi dan badan pemerintah menghadapi kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai. Misalnya, di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUPR) Kabupaten Sijunjung, motivasi pegawai tampaknya memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap tingkat produktivitas mereka. Bahkan ketika pegawai memiliki keterampilan yang memadai, kurangnya motivasi dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, yang pada akhirnya berdampak buruk pada kinerja instansi secara keseluruhan. Masalah ini dapat dikaji dari berbagai sudut pandang, salah satunya adalah kepuasan kerja. Pegawai yang merasa kurang dihargai atau kompensasi yang tidak memadai seringkali menunjukkan motivasi yang rendah, yang menyebabkan minimnya upaya dalam menyelesaikan tugas mereka. Akibatnya, kinerja mereka tetap suboptimal. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang mendukung memainkan peran penting, karena fasilitas yang tidak memadai dan kurangnya dorongan dari atasan dapat mengurangi semangat pegawai untuk mempertahankan produktivitas. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUPR) Kabupaten Sijunjung”.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif sebagai pendekatan utamanya. Populasi sasaran penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUPR) Kabupaten Sijunjung, yang berlokasi di Jl. Ir. H. Juanda No. 24 Muaro, Kecamatan Sijunjung, Kabupaten Sijunjung, Sumatera Barat. Mengikuti rumusan pertanyaan penelitian, penelitian ini mengadopsi kerangka kuantitatif, yaitu strategi

pemecahan masalah yang bertujuan untuk mengartikulasikan situasi atau peristiwa terkini berdasarkan data faktual, dengan menggunakan metode statistik untuk analisis. Informasi yang dikumpulkan bersifat kuantitatif, terdiri dari data numerik yang dapat dihitung dan diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada subjek penelitian yang relevan. Sebaliknya, penelitian kualitatif berfokus pada pemahaman keyakinan, pengalaman, dan kerangka interpretatif yang digunakan masyarakat untuk memahami suatu fenomena, yang mengarah pada pemahaman yang lebih menyeluruh tentang realitas terkini (Sahir, 2022). Sumber data utama penelitian ini dikumpulkan langsung dari responden. Populasi penelitian ini terdiri dari 35 orang, yang semuanya merupakan pegawai Dinas Sosial Kota Solok.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Pengujian Instrument

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah teknik yang digunakan untuk menilai seberapa efektif suatu alat ukur benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Umumnya, pengujian validitas dilakukan sebelum pengujian reliabilitas untuk memastikan keakuratan data yang dikumpulkan dari alat ukur (kuesioner). Hasil uji validitas dalam penelitian ini dirinci di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Penelitian

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,448	0,338	Valid
	X1.2	0,812	0,338	Valid
	X1.3	0,544	0,338	Valid
	X1.4	0,861	0,338	Valid
	X1.5	0,493	0,338	Valid
	X1.6	0,677	0,338	Valid
	X1.7	0,637	0,338	Valid
	X1.8	0,762	0,338	Valid
	X1.9	0,729	0,338	Valid
	X1.10	0,779	0,338	Valid
	X1.11	0,683	0,338	Valid
	X1.12	0,837	0,338	Valid
Motivasi (X2)	X1.12	0,560	0,338	Valid
	X2.1	0,860	0,338	Valid
	X2.2	0,826	0,338	Valid
	X2.3	0,823	0,338	Valid
	X2.4	0,807	0,338	Valid
	X2.5	0,794	0,338	Valid
	X2.6	0,826	0,338	Valid
	X2.7	0,830	0,338	Valid
	X2.8	0,792	0,338	Valid
	X2.9	0,813	0,338	Valid
	X2.10	0,790	0,338	Valid
	X2.11	0,895	0,338	Valid
	X2.12	0,791	0,338	Valid
X2.13	0,881	0,338	Valid	

Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,802	0,338	Valid
	Y.2	0,680	0,338	Valid
	Y.3	0,526	0,338	Valid
	Y.4	0,712	0,338	Valid
	Y.5	0,686	0,338	Valid
	Y.6	0,880	0,338	Valid
	Y.7	0,812	0,338	Valid
	Y.8	0,601	0,338	Valid
	Y.9	0,822	0,338	Valid
	Y.10	0,805	0,338	Valid
	Y.11	0,821	0,338	Valid
	Y.12	0,812	0,338	Valid
	Y.13	0,584	0,338	Valid

Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 27, 2025

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menentukan konsistensi suatu alat dalam mengukur variabel yang diinginkan. Suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha-nya lebih besar dari 0,60. Temuan dari evaluasi reliabilitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Table 2. Hasil Uji Instrumen Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	r hitung	Keterangan
Motivasi (X1)	0,901	0,60	Reliabel
Produktivitas (X2)	0,960	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,928	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa setiap variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Motivasi (X1), Produktivitas (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60.

3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk mengevaluasi pengaruh simultan beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, tingkat pengaruh variabel X1 (motivasi) dan X2 (produktivitas) terhadap variabel Y (kinerja) dinilai menggunakan regresi linier berganda. Berikut ini adalah ekspresi umum untuk persamaan regresi linier berganda:

Table 3. Hasil Uji Regresi Linier Ganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	,632	,376		1,682	,102
Motivasi	,466	,142	,450	3,274	,003
Produktivitas Kerja	,393	,113	,478	3,474	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, interpretasi berikut dapat dibuat:

1. Kinerja Karyawan (Y) diprediksi naik sebesar 0,632 satuan apabila variabel Motivasi (X₁) dan Produktivitas (X₂) bernilai nol atau tidak berpengaruh, sesuai dengan nilai konstanta (a) sebesar 0,632.
2. Jika produktivitas tetap sama, peningkatan satu unit dalam motivasi akan menghasilkan peningkatan 0,466 unit dalam kinerja karyawan, menurut koefisien regresi untuk X₁ (motivasi) sebesar 0,466.
3. Jika motivasi tetap sama, peningkatan satu unit dalam produktivitas akan menghasilkan peningkatan 0,393 unit dalam kinerja karyawan, menurut koefisien regresi untuk X₂ (produktivitas) sebesar 0,393.

3.3 Analisa Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) mengevaluasi sejauh mana variabel independen menjelaskan variabilitas variabel dependen. Hasil analisis determinasi ini dalam regresi linier berganda disajikan dalam tabel Ringkasan Model berikut:

Table 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,877 ^a	,769	,754	,28613

a. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja, Motivasi
Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan tabel Ringkasan Model yang disediakan, koefisien determinasi (R Square) berada di angka 0,769. Ini berarti 76,9% variabilitas dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh efek gabungan variabel Motivasi (X₁) dan Produktivitas (X₂). Di sisi lain, 23,1% sisanya dipengaruhi oleh elemen lain yang tidak terwakili dalam model regresi atau pengaruh eksternal.

3.4 Uji Hipotesis

Hypothesis testing is an element of inferential statistics employed to evaluate the legitimacy of a proposition and decide if it should be accepted or dismissed. The main goal of hypothesis testing is to create a systematic approach for gathering data as proof in determining whether to uphold or refute an already established assumption or theory.

- a. Uji Parsial (Uji t)

Table 5. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,632	,376	,450	1,682	1,682	,102
	Motivasi	,466	,142	,478	3,274	3,274	,003
	Produktivitas Kerja	,393	,113		3,474	3,474	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi (X₁) menunjukkan nilai t sebesar 3,274 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,003, yang lebih rendah dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Variabel Produktivitas (X2) menunjukkan nilai t sebesar 3,474 dan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Produktivitas berdampak signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Table 6. Hasil Uji Secara Simultan (Uji f)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,698	2	4,349	53,124	,000 ^a
	Residual	2,620	32	,082		
	Total	11,318	34			

a. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2025

Nilai F yang dihitung, dengan tingkat signifikansi 0,000 dan di bawah 0,05, adalah 53,124 berdasarkan tabel yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh gabungan faktor Motivasi (X1) dan Produktivitas (X2). Oleh karena itu, berdasarkan variabel independen yang diteliti, dapat dikatakan bahwa model regresi ini cocok untuk meramalkan variabel dependen..

3.5 Diskusi

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama penelitian ini adalah bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh motivasi (X1). Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 dan nilai t hitung sebesar 3,274. Setelah itu, nilai ini dibandingkan dengan tabel t dengan derajat kebebasan (df) sebesar 34, atau 1,691, pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis H1 didukung karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) dan nilai t hitung lebih besar dari nilai dari tabel t ($3,274 > 1,691$). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa ketika motivasi karyawan meningkat, maka kualitas pekerjaannya juga meningkat. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi selain berfungsi sebagai komponen psikologis. Untuk menjamin peningkatan berkelanjutan dalam kinerja karyawan, perusahaan harus berkonsentrasi pada faktor-faktor motivasi seperti menawarkan insentif, peluang untuk pertumbuhan profesional, atau membina lingkungan kerja yang positif.

b. Pengaruh Produktivitas terhadap Kinerja Pegawai

Menurut hipotesis kedua penelitian, kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh produktivitas (X2). Nilai t hitung adalah 3,474 dengan nilai signifikansi 0,001 berdasarkan hasil uji parsial (uji-t). Tabel t kemudian digunakan untuk membandingkan nilai ini dengan 34 derajat kebebasan (df), yang hasilnya adalah 1,691, pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis H2 dapat diterima karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan nilai t hitung lebih tinggi dari tabel t ($3,474 > 1,691$). Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh produktivitas. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penentu utama kualitas kinerja karyawan adalah produktivitas. Pekerja dengan produktivitas tinggi dapat melakukan proyek dengan lebih cepat, lebih efektif, dan sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kemampuan pekerja untuk memanfaatkan waktu, energi, dan sumber daya mereka secara

optimal merupakan indikator lain dari produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu, kinerja karyawan meningkat seiring dengan peningkatan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas berkorelasi dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkan dan kualitas pekerjaan yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan, perusahaan harus mendukung produktivitas karyawan yang lebih tinggi melalui pelatihan, pembagian tugas, dan penyediaan sumber daya kerja yang memadai.

c. Pengaruh Motivasi dan Produktivitas terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga menguji bagaimana kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh motivasi (X1) dan produktivitas (X2). Berdasarkan hasil uji F, nilai F tabel ($\alpha = 0,05$; $df = 2,32$) adalah 3,29, dan nilai F hitung, dengan tingkat signifikansi 0,000, adalah 53,124. Kami menerima H3 karena ambang batas signifikansi (0,000) kurang dari 0,05 dan nilai F hitung, $53,124 > 3,29$, lebih besar daripada nilai F tabel. Hal ini menunjukkan bahwa jika digabungkan, motivasi dan produktivitas secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Dengan kata lain, kinerja optimal adalah hasil dari produktivitas tinggi dan motivasi yang tinggi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh produktivitas kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUPR) Kabupaten Sijunjung, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUPR) Kabupaten Sijunjung dipengaruhi secara positif oleh variabel Motivasi (X1) dan Produktivitas (X2). Dengan tingkat kinerja awal sebesar 0,632, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai meningkat sebesar 0,466 satuan untuk setiap kenaikan satuan motivasi dan sebesar 0,393 satuan untuk setiap kenaikan satuan produktivitas.
2. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 75,4 persen adalah 0,754. Hal ini menunjukkan bahwa 75,4% varians Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi (X1) dan Produktivitas (X2), sedangkan sisanya sebesar 24,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan: Hasil uji parsial (uji-t) menunjukkan nilai signifikansi 0,003 $< 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 3,274, lebih tinggi daripada nilai t tabel sebesar 1,691. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi, artinya, ketika motivasi karyawan meningkat, kinerja pun meningkat. Dengan demikian, hipotesis awal (H1) diterima.
4. Hasil uji parsial (uji-t) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh produktivitas. Nilai t estimasi sebesar 3,474 lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,691, dan nilai signifikansinya adalah 0,001 $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya tingkat produktivitas yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas mengarah pada hasil kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.
5. Pengaruh gabungan motivasi dan produktivitas terhadap kinerja, sebagaimana ditentukan oleh uji-F, menghasilkan nilai F hitung sebesar 53,124, yang melampaui nilai F tabel sebesar 3,29, dengan nilai signifikansi 0,000 $< 0,05$. Hal ini menandakan bahwa motivasi dan produktivitas secara bersama-sama

memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) diterima. Sinergi motivasi yang tinggi dan produktivitas yang efektif akan semakin meningkatkan peningkatan kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sijunjung.

Referensi

- Adam, Helmy, Rudy Haryono, Dan Chandra Vickyan. 2024. "Analisis Pengaruh Work - Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pt. Royal Conocean Internation Adjustment)." *Jurnal Deliberatif* 1(2): 147-69.
- Afriwahyuni, Rika, Esi Sriyanti, Dan Ida Nirwana. 2023. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7(3): 24586-95.
- Ghantina, Riadi. 2020. "Pada Pt Laju Lingkar Sejati Skripsi Dibuat Oleh : Riadi Ghantina."
- Hidayat, Muhammad Syamsul Et Al. 2024. "No Titleελενη." *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt Kalimutu Mitra Perkasa* 6(1): 37-48.
- Ilham Febrian, Dan Alfian Alfian. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas." *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis* 2(2): 01-13.
- Juliansyah, Zhakaria, Irwan Prayitno, Dan Imam Muhtadin. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Budaya Lembaga Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Sosial Dan Sains* 4(1): 76-84.
- Malik, Abdul, Dan Fredrick Tiagata. 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Balina Agung Perkasa Cileungsi." *Jurnal Ekonomi Dan Industri* 23(3): 590-600.
- Mustika, Zahara, Dan Nuralam Syamsuddin. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Banda Aceh." *Pionir: Jurnal Pendidikan* 11(2): 39-53.
- Nurhasanah, Ita, Dan Irfan Rizka Akbar. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Kso Aps Iss Cleaning Service Tangerang." *Jorapi: Journal Of Research And Publication Innovation* 1(3): 1024-32. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/jorapi/index>.
- Nurhayati, Ida Nirwana, Dan Lusi Desri Ilian Tika. 2024. "Analisis Kinerja Pegawai Dipengaruhi Disiplin Dan Keterampilan Pegawai." *Jurnal Mirai Manajemen* 9(2): 177-82.
- Nuriman, Aditya. 2022. "Kinerja Pegawai Pt Pln Cabang Palabuhan Bogor Agustus 2022."
- Oktaviyanto, Salsabila Ayu, Nanda Adhi Purusa, Awanis Linati Haziroh, Dan Adilla Kustya Ulfa. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai (Studi Kasus Bengkel Ac Mobil Di Semarang)." *Economics And Digital Business Review* 5(2): 721-35. <https://bit.ly/44psivd>.
- Pratiwi, Afriana, Dan M Chaerul Rizky. 2024. "Analisis Gaya Kepemimpinan, Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Sarana Baja Perkasa Medan." 7(September): 161-71.
- Rosinta, Dan Lingga Yuliana. 2024. "Peran Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Kb Bank Tbk." *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah* 2(6): 44-52.
- Sahir, Syafrida Hafni. 2022. *Metodologi Penelitian*.
- Sanjaya, Vicky, Dan Wenny Desty Febrian. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Koperasi Pegawai Cardig International Group)." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani* 6(1): 29-45.
- Sukmawati, Risma, Dan Cecep Hermana. 2024. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb)* 4(1): 51-56.
- Triani, Flora Senja, Esi Sriyanti, Dan Rasidah Nasrah. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Partisipasi Anggota Terhadap Kinerja Di Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo." *Prodi Manajemen Universitas Mahaputra Muhammad Yamin* 7(3): 25002-9.
- Tsuraya, Aulia Fitri, Dan Jhon Femos. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang." *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (Jupiman)* 2(2): 259-78.
- Vemil, Ida Nirwana, Dan Afni Yeni. 2023. "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt Aic Jaya Kota Sawahlunto." *Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (Jekombis)* 2(1): 177-83.
- Yeni, Afni, Esi Sriyanti, Dan Assabil Idris. 2024. "Kontribusi Disiplin Kerja Dan Kualitas Hubungan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Di Lembaga Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Solok." *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 18(1): 422-32.
- Yuliawati, Ani, Dan Nopi Oktavianti. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Rewash Jakarta Selatan." *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis* 1(1): 52-60.