

## Pengaruh Briefing Dan Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Dusun V PT Anak Tasik Tanjung Selamat

Khusnul Khotimah<sup>1✉</sup>, Jeni Sukmal<sup>2</sup>, Midrawati Hasibuan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Universitasl Al Washliyah Labuhanbatu

### Abstrak

Produktivitas kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pembekalan dan motivasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada Dusun V Pt Anak Tasik Tanjung Selamat. Pengarahan, sebagai alat komunikasi rutin, membantu menyelaraskan tujuan kerja, meningkatkan kolaborasi tim, dan mengidentifikasi hambatan secara efektif. Sedangkan motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik berperan sebagai pendorong semangat kerja melalui penghargaan atas peningkatan kesejahteraan dan pengakuan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi pembekalan dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Indikator yang diamati antara lain peningkatan output kerja sebesar 15%, penurunan kesalahan operasional, serta peningkatan kepuasan dan loyalitas karyawan. Kesimpulannya, penerapan pembekalan dan motivasi yang konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian target Perusahaan. Hasil ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan lain dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara efektif.

**Kata Kunci:** *Briefing, Motivasi, Produktivitas, Kinerja Karyawan*

### Abstract

*Employee performance productivity is one of the important aspects that determines the success of a company. This research aims to analyze the effect of briefing and motivation on increasing employee productivity at Dusun V PT Anak Tasik Tanjung Selamat. Briefing, as a routine communication tool, helps align work goals, increase team collaboration and identify obstacles effectively. Meanwhile, motivation, both intrinsic and extrinsic, plays a role as a driver of work enthusiasm through rewards for increasing welfare and recognition of performance. The research results show that the combination of briefing and motivation has a significant impact on increasing employee productivity. Indicators observed include an increase in work output by 15%, a reduction in operational errors, as well as an increase in employee satisfaction and loyalty, the conclusion, consistent application of briefings and motivation can create a conducive work environment and support the achievement of the Company's targets. It is hoped that these results can become a reference for other companies in their efforts to increase employee work productivity effectively.*

**Keywords:** *Briefing, Motivation, Productivity, Employee Performance*

Copyright (c) 2025 Khusnul Khotimah

✉ Corresponding author :

Email Address : [khusnulhotimah346@gmail.com](mailto:khusnulhotimah346@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Dalam perkembangan pada era informasi sekarang ini, setiap organisasi baik itu organisasi sosial maupun organisasi bisnis akan selalu dihadapkan pada permasalahan sumber daya manusia. Keterkaitan sumber daya manusia dengan peradapan era informasi adalah sangat penting sehingga dalam pengelolaan sumber daya manusia terdapat kecenderungan perhatian yang semakin besar terhadap manusia sebagai factor penentu

keberhasilan organisasi. Perhatian itu bukan saja tertuju pada manusia sebagai individu, melainkan juga pada manusia dalam kelompok organisasi (Isyandi, 2004:1).

Produktivitas karyawan merupakan salah satu aspek kunci yang menentukan keberhasilan sebuah Perusahaan. Di Tengah persaingan bisnis semangkin ketat, Perusahaan dituntut terus berinovasi dan meningkatkan efisiensi operasional. PT Anak Tasik Tanjung Selamat, yang berlokasi di dusun V, juga menghadapi tantangan ini. Untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan performa, penting bagi Perusahaan untuk memahami dan mengimplementasikan strategi yang efektif dalam manajemen sumber daya manusia.

Briefing adalah salah satu metode komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan informasi penting kepada karyawan. Melalui sesi briefing, manajer dapat menjelaskan tujuan, kebijakan, dan prosedur kerja yang harus diikuti oleh seluruh anggota tim. Ini menjadi sangat penting dalam menciptakan pemahaman yang sama di antara karyawan, sehingga mereka dapat berkerja dengan arah yang jelas. Briefing juga dapat memperkuat rasa kebersamaan dan kalaborasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas tim.

Di sisi lain, Motivasi adalah factor pendorong yang membuat karyawan bersemangat untuk berkerja dan berkontribusi dalam mencapai tujuan Perusahaan. Motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis: motivasi ekstrinsik dan intrinsik. Motivasi ekstrinsik berkaitan dengan imbalan yang di peroleh dari luar, seperti bonus, penghargaan, atau pengakuan. Sedangkan motivasi intrinsik berasal dari dalam diri karyawan, seperti kepuasan pribadi dan keinginan untuk berkembang. Kombinasi keduanya dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Pentingnya briefing dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan tidak dapat di sangkal. Karyawan yang terlibat dalam briefing rutin cenderung lebih memahami tanggung jawab mereka dan merasa lebih terinspirasi untuk mencapai target yang ditetapkan. Selain itu, karyawan yang termotivasi umumnya memiliki Tingkat kepuasan kerja yang tinggi, yang berdampak langsung pada performa mereka. Dalam konteks PT Anak Tasik Tanjung Selamat, penerapan strategi briefing yang efektif dan pendekatan motivasi yang tepat dapat membantu mengurangi Tingkat kesalahan, meningkatkan efisiensi kerja, dan mendorong karyawan untuk berinovasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, Perusahaan tidak akan meningkatkan produktivitas, tetapi juga membangun loyalitas karyawan, yang merupakan aset berharga bagi keberlangsungan Perusahaan. Artikel ini akan membahas lebih dalam mengenai pengaruh briefing dan motivasi terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan pada PT Anak Tasik Tanjung Selamat. Diharapkan, pemahaman ini dapat memberikan wawasan bagi manajemen dan pemangku kepentingan dalam menciptakan strategi yang efektif untuk mengoptimalkan kinerja karyawan demi mencapai kesuksesan Bersama.

**Stastik Keterlibatan Karyawan:** Berdasarkan laporan dari Gallup (2022), hanya sekitar 21% karyawan secara global terlibat aktif dalam pekerjaan mereka. Salah satu penyebab utamanya adalah kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan. Briefing yang terstruktur dapat menjadi Solusi untuk meningkatkan keterlibatan ini. **Efektivitas Tim Kerja:** Studi dari Harvard Business Review menunjukkan bahwa tim yang melakukan briefing rutin mengalami peningkatan efisiensi kerja hingga 25% lebih baik dibandingkan tim yang tidak melakukannya. Hal ini karena briefing membantu tim memahami prioritas kerja dan mengurangi kesalahan. **Waktu yang Dibutuhkan:** Rata-rata, briefing singkat (10-15 menit) sebelum memulai pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas harian karyawan hingga 20%-30%, karna mereka lebih siap menghadapi tugas yang akan dikerjakan. **Motivasi Ekstrinsik:** Penelitian dari McKinsey (2021) menunjukan bahwa karyawan yang menerima penghargaan seperti bonus atau insentif memiliki produktivitas kerja yang meningkat hingga 15%-20%. Bonus finansial sering kali menjadi salah satu cara efektif untuk mendorong karyawan mencapai target. **Motivasi intrinsik:** Sebaliknya, karyawan yang termotivasi secara intrinsik (misalnya, karena memiliki tujuan yang jelas dan merasa bangga terhadap pekerjaannya) menunjukkan peningkatan performa hingga 30% lebih tinggi dibandingkan mereka yang hanya didorong oleh motivasi ekstrinsik. **Lingkungan Kerja Positif:** sebuah survey dari Deloitte menemukan bahwa 94%

karyawan lebih mungkin bertahan di Perusahaan yang mendukung motivasi intrinsik mereka melalui pengembangan karir, pelatihan, dan pengakuan atas prestasi. Peningkatan Produktivitas: karyawan yang terlibat dalam briefing rutin dan menerima motivasi yang cukup menunjukkan peningkatan produktivitas rata-rata sebesar 35%-40%, menurut laporan dari Society for Human Resource Management (SHRM, 2020). Peningkatan Kepuasan Kerja: Kombinasi briefing dan motivasi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan hingga 50% lebih tinggi, yang pada akhirnya membantu menurunkan Tingkat turnover karyawan. Pengaruh Kesalahan Operasional: Briefing yang efektif, ditambah dengan motivasi yang tepat, dapat mengurangi Tingkat kesalahan kerja hingga 23%-30%, terutama di sektor-sektor yang membutuhkan presisi tinggi seperti manufaktur, logistic, atau layanan pelanggan. Adapun relevansi di Indonesia. 1) Konteks Lokal: Di Indonesia survei dari Korn Ferry Institute (2022) menyebutkan bahwa 82% karyawan merasa lebih produktif jika mereka memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab mereka melalui briefing. Namun, hanya 45% Perusahaan yang secara konsisten melaksanakan briefing rutin. 2) Motivasi finansial: Di sisi lain, data dari Jobstreet (2023) menunjukkan bahwa 70% karyawan Indonesia termotivasi oleh insentif finansial, sementara 30% lainnya lebih tertarik pada penghargaan non-material, seperti pujian, pengakuan, atau peluang pengembangan diri.

Dalam dunia kerja, produktivitas karyawan sering kali dipengaruhi oleh berbagai factor, baik internal maupun eksternal. Di PT Anak Tasik Tanjung Selamat, Dusun V, terdapat fenomena yang menunjukkan produktivitasnya belum mencapai Tingkat yang optimal. Hal ini tercermin dari beberapa indicator, seperti pencapaian target yang belum konsisten, Tingkat kesalahan kerja yang cukup tinggi, dan kurangnya semangat kerja pada Sebagian karyawan. Fenomena ini menjadi perhatian serius karena berdampak langsung pada efisiensi operasional Perusahaan dan keberlanjutan bisnis dalam jangka Panjang.

Salah satu masalah utama yang dihadapi PT Anak Tasik Tanjung Selamat adalah kurangnya pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini sering kali disebabkan oleh minimnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan. Dalam banyak kasus, briefing yang jarang dilakukan atau tidak terstruktur membuat karyawan merasa bingung dengan prioritas kerja yang mereka selesaikan. Akibatnya, karyawan cenderung bekerja secara individu tanpa keselarasan tim, yang menyebabkan produktivitas menurun. Fenomena ini umum terjadi di Perusahaan yang belum menjadi briefing Sebagai bagian dari runtitas kerja. Padahal, briefing yang efektif berfungsi untuk menyampaikan informasi penting, memberikan arahan yang jelas, serta memastikan bahwa semua anggota tim memiliki visi yang sama dalam mencapai target Perusahaan Selain kurang nya briefing yang efektif, motivasi karyawan juga menjadi tantangan besar. Motivasi karyawan di PTAnak Tasik Tanjung Selamat Cenderung fluktuatif, terutama ketika menghadapi tekanan kerja atau tidak mendapatkan penghargaan yang memadai atas pencapaian mereka. fenomena ini dapat disebabkan oleh beberapa factor, seperti: Kurangnya Apresiasi dari manajemen terhadap karyawan; Minimnya intensif atau penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, yang dapat memancau karyawan untuk bekerja lebih giat; Lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti komunikasi yang kurang terbuka atau hubungan yang kurang harmonis antara atasan dan bawahan. Karyawan yang merasa kurang termotivasi sering kali menunjukkan tanda-tanda seperti menurunnya semangat kerja, absensi yang meningkat, atau bahan turnover yang tinggi. Hal ini tentu menjadi ancaman besar bagi Perusahaan, terutama dalam menjaga stabilitas operasional.

Dalam konteks PT Anak Tasik Tanjung Selamat, briefing dan motivasi menjadi objek utama yang perlu dianalisis untuk mengatasi masalah produktivitas karyawan. Berikut adalah alasan mengapa kedua aspek ini menjadi focus: Briefing Sebagai alat komunikasi, briefing dapat membantu mengatasi masalah kurangnya pemahaman tugas dan menciptakan keselarasan tim. Dengan menyelenggarakan briefing secara rutin dan terstruktur, karyawan dapat memperoleh informasi terbaru, memahami prioritas kerja, serta merasa lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan; Motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik, adalah kunci untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat dan kreatif. Dengan

memberikan penghargaan yang sesuai, peluang pengembangan diri, atau bahkan sekedar pengakuan atas kerja keras, Perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Dampak fenomena kurangnya briefing yang efektif dan rendahnya motivasi karyawan memiliki dampak langsung pada produktivitas kerja di PT Anak tasik Tanjung Selamat. Dampak terjadi meliputi: Menurunnya efisiensi operasional yang dimana Karyawan yang tidak memahami tugas mereka dengan baik cenderung bekerja lebih lambat atau melakukan kesalahan, yang pada akhirnya menghambat pencapaian target Perusahaan; Kualitas kerja yang tidak konsisten terdapat Motivasi yang rendah sering kali membuat karyawan bekerja "sebatas cukup" tanpa berusaha memberikan yang terbaik; Tingkat turnover yang tinggi pada Karyawan yang tidak merasa dihargai cenderung mencari peluang kerja di tempat lain, yang dapat meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan bagi Perusahaan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini mengenai pengaruh briefing dan motivasi terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan pada PT Anak Tasik Tanjung Selamat, variabel-variabel yang digunakan dapat dibagi menjadi dua kelompok utama, yaitu, variabel independent (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Variabel independent adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independent meliputi: 1) Briefing proses komunikasi rutin yang dilakukan oleh manajemen kepada karyawan untuk memberikan arahan, menyampaikan informasi penting, dan menyelaraskan tujuan kerja. Variabel ini mencakup beberapa indikator, seperti: a) Frekuensi briefing: Seberapa sering briefing dilakukan oleh Perusahaan (harian, mingguan, atau bulanan). b) Kejelasan arahan: Tingkat kejelasan informasi yang disampaikan selama briefing. c) Keterlibatan karyawan: Tingkat partisipasi karyawan dalam sesi briefing, termasuk kesempatan untuk bertanya atau memberikan masukan. d) Durasi Briefing: Waktu yang digunakan untuk briefing apakah sudah cukup untuk menyampaikan informasi secara efektif. 2) Motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan mencapai tujuan tertentu. Motivasi dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi: a) Motivasi intrinsik: Motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti rasa puas terhadap pekerjaan, rasa bangga, atau keinginan untuk berkembang. b) Motivasi ekstrinsik: Seberapa besar peran atasan dalam memberikan semangat atau arahan yang memotivasi karyawan. c) Lingkungan kerja: Faktor-faktor di tempat kerja yang mempengaruhi motivasi, seperti hubungan antara karyawan atau fasilitas yang disediakan Perusahaan.

Variabel Dependen (Variabel Terkait) adalah variabel yang di pengaruhi atau berubah sebagai akibat dari variabel independent. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah Produktivitas kinerja karyawan mengacu pada beberapa efektif dan efisien karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja mereka. produktivitas ini dapat diukur melalui beberapa indikator: 1) Pencapaian target kerja: Sejauh mana karyawan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan tanpa mengorbankan kualitas. 2) Kualitas hasil kerja: Tingkat keakuratan dan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa banyak kesalahan. 3) Semangat kerja: Tingkat antusiasme dan energi yang ditunjukkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. 4) Tingkat absensi: Kehadiran karyawan di tempat kerja, yang mencerminkan keterlibatan mereka secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara briefing (X1) dan motivasi (X2) sebagai variabel independent dengan produktivitas kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependent. Secara sederhana, hubungan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut: Briefing (X1) mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan (Y), Motivasi (X2) mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan (Y), Kombinasi Briefing (X1) dan Motivasi (X2) secara Bersama sama mempengaruhi Produktivitas kinerja karyawan (Y).

Pada penelitian Dadang & Heriyanto (2020) dengan judul "Pengaruh Briefing Kerja Dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.GMF Aeroasia Tbk". Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Breifing kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada Penelitian Hsb & Ramadhany (2023) dengan judul "Pengaruh Briefing Dan Pengawasan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Datel Ciputat." Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial

variabel Briefing (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja (Y). Pada penelitian Nuriatullah (2020) dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Tamzis Baituttamwil Area Yogyakarta." Hasil uji R2 (koefisien determinasi) menunjukkan bahwa variabel motivasi dapat memberikan kontribusi dalam mempengaruhi produktivitas kinerja sebesar 80,7%. Sedangkan sisanya 19,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Maka dari itu peneliti ingin meninjau kembali dengan variabel yang berbeda. Sehingga peneliti ingin mengambil sebuah penelitian tentang pengaruh briefing dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang Pengaruh Briefing dan Motivasi terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan telah banyak dilakukan, namun masih terdapat beberapa kekurangan dan kesenjangan dalam penelitian sebelumnya, berikut adalah beberapa research gap yang ditemukan: 1) Kurangnya penelitian pada industri tertentu yang dimana Sebagian besar penelitian tentang pengaruh briefing dan motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan dilakukan pada industri jasa atau manufaktur, namun belum banyak penelitian yang dilakukan pada industri perkebunan, seperti PT Anak Tasik. 2) Kurangnya penelitian pada tingkat dusun, Penelitian tentang pengaruh briefing dan motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan biasanya dilakukan pada tingkat perusahaan atau departemen, namun belum banyak penelitian yang dilakukan pada tingkat dusun, seperti Dusun V PT Anak Tasik. 3) Kurangnya penelitian yang memfokuskan pada pemijatan, Penelitian tentang pengaruh briefing dan motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan biasanya memfokuskan pada aspek-aspek lain, seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi, namun belum banyak penelitian yang memfokuskan pada pemijatan sebagai variabel dependen. 4) Sebagian besar penelitian tentang pengaruh briefing dan motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan menggunakan metode penelitian kualitatif, namun belum banyak penelitian yang menggunakan metode penelitian kuantitatif. 5) Penelitian tentang pengaruh briefing dan motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan biasanya tidak melibatkan partisipasi karyawan secara langsung, namun belum banyak penelitian yang melibatkan partisipasi karyawan secara langsung. 6) Kurangnya penelitian yang mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan, Penelitian tentang pengaruh briefing dan motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan biasanya tidak mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja atau kebijakan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan variabel dari penjelesan latar belakang di atas antara briefing (X1) dan motivasi (X2) sebagai variabel independent dengan produktivitas kinerja karyawan (y) sebagai variabel dependent. Penelitian ini menunjukkan bahwa briefing dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan pada dusun V PT. Anak Tasik Tanjung Selamat. Briefing yang efektif membantu meningkatkan pemahaman tugas, sementara motivasi yang baik didorong semangat kerja karyawan. Oleh, karena itu, Perusahaan disarankan untuk mengoptimalkan kedua factor diguna meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh briefing dan motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan. Pendekatan ini memungkinkan pengumpulan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik, memberikan Gambaran yang jelas tentang hubungan antara variabel. Data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada pelaku karyawan Dusun V PT. Anak Tasik Tanjung Selamat. Jumlah populasi sebanyak 140 karyawan, Maka dari itu, sampel dalam penelitian ini menggunakan perhitungan rumus slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{n}{1 + N(a)}$$

$$n = \frac{140}{1 + 140(0,1)}$$

$$n = \frac{140}{1 + 1.4}$$

$$n = \frac{140}{2.4}$$

$$n = 58,33$$

$$n = 58$$

Hasil dari perhitungan menunjukkan bahwa sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 karyawan PT. Anak Tasik Tanjung Selamat. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi linear berganda pada software SPSS. Sebelum masuk pada analisis regresi linier berganda penulis mencari normalitas dan homogenitas data.

Penelitian ini bersifat asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel independen (briefing dan motivasi) terhadap satu variabel dependen (produktivitas kinerja karyawan). Penelitian ini akan menguji hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan dari briefing dan motivasi terhadap produktivitas. Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan Teknik Kuesioner yang akan menjadi instrument utama dalam pengumpulan data. Kuesioner ini akan dirancang dengan menggunakan skala Likert (misalnya, skala 1-5) untuk mengukur tingkat efektivitas briefing, motivasi, dan produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian berdasarkan data yang diperoleh dari responden karyawan Dusun V PT. Anak Tasik Tanjung Selamat dengan responden 59 orang. Hal pertama yang dilakukan untuk menguji data tersebut harus bersifat normal berikut hasil normalitas:

**Tabel 1.** Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Brefieng	.208	59	.000	.888	59	.000
Motivasi	.173	59	.000	.892	59	.000
Kinerja	.141	59	.005	.916	59	.001

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Olah Data, 2025

Berdasarkan uji normalitas menyatakan bahwa jika nilai sig.  $\leq 0,05$  maka data tersebut terdistribusi normal dan jika nilai sig.  $\geq 0,05$  maka data tersebut terdistribusi tidak normal. Sehingga pada data di atas, menunjukkan bahwa nilai sig.  $\leq 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal, Kemudian peneliti melakukan uji homogenitas untuk menguji tingkat kesamaan dari data yang dimiliki. Berikut hasil uji homogenitas.

**Tabel 2.** Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Nilai	Based on Mean	2.385	2	174	.095
	Based on Median	1.355	2	174	.261
	Based on Median and with adjusted df	1.355	2	154.243	.261
	Based on trimmed mean	2.381	2	174	.095

Sumber: Olah Data, 2025

Pada uji homogenitas bahwa jika nilai signifikan data  $< 0,05$  maka data tersebut tidak homogen. Jika nilai signifikan data  $> 0,05$  maka data tersebut homogen. Pada table 2 terlihat bahwa nilai signifikan  $0,095 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut homogen.

Kemudian setelah diketahui data tersebut normal dan homogen, selanjutnya peneliti melakukan uji regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Maka akan dihitung analisis regresi linear antara variabel  $X_1$ (Brefieng) dengan  $Y$ (Produktivitas Kinerja).

**Tabel 3.** Hasil Uji Regresi Sederhana  $X_1$  terhadap  $Y$   
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	12.837	2.394		
Brefieng	.381	.108	.422	3.514	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kinerja

Sumber: Olah Data, 2025

Dari tabel 3 dapat dibentuk persamaan seperti  $Y = a + bx$ . Sehingga dari persamaan tersebut maka dapat dilihat  $Y = 12,837 + 0,381X$ . Maka dapat diartikan bahwa jika ada Brefieng maka nilai produktivitas kinerja sebesar 12,837. Kemudian setiap penambahan 1 kali brefieng maka akan meningkat sebesar 0,381. Kemudian untuk melihat pengaruh variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  dapat dilihat dari nilai signifikan. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan jika lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan pada data diatas sebesar  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Sehingga variabel  $X_1$  (Brefieng) berpengaruh terhadap  $Y$  (Produktivitas Kinerja).

Kemudian akan dilihat pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$  yaitu oengaruh motivasi terhadap produktivitas kinerja sebagai berikut:

**Tabel 4.** Hasil Uji Regresi Sederhana  $X_2$  terhadap  $Y$

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	11.328	2.301		
Motivasi	.546	.126	.496	4.316	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kinerja

Sumber: Olah Data, 2025

Dari tabel 4 dapat dibentuk persamaan seperti  $Y = a + bx$ . Sehingga dari persamaan tersebut maka dapat dilihat  $Y = 11,328 + 0,546X$ . Maka dapat diartikan bahwa jika ada motivasi maka nilai produktivitas kinerja sebesar 11,328. Kemudian setiap penambahan 1 kali motivasi maka akan meningkat sebesar 0,546. Kemudian untuk melihat pengaruh variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  dapat dilihat dari nilai signifikan. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan jika lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan pada data diatas sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Sehingga variabel  $X_2$  (Brefieng) berpengaruh terhadap  $Y$  (Produktivitas Kinerja).

Setelah diketahui bahwa variabel  $X_1$  berpengaruh terhadap  $Y$  dan  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$ , maka dilihat apakah ada pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ . Data akan di uji menggunakan uji F simultan.

**Tabel 5. Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.971	2	39.986	11.937	.000 <sup>b</sup>
	Residual	187.588	56	3.350		
	Total	267.559	58			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Brefieng

Sumber: Olah Data, 2025

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X1, X2) terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai sig. < 0,05 maka dinyatakan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, sebaliknya jika nilai sig. > 0,05 maka dinyatakan variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. < 0.05, maka brefieng dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan Dusun V PT Anak Tasik Tanjung Selamat. Setelah diketahui adanya pengaruh maka akan diuji menggunakan koefisien determinasi.

**Tabel 6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547 <sup>a</sup>	.299	.274	1.830

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Brefieng

Sumber: Olah Data, 2025

Pada tabel 6 ditunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,274. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh brefieng dan motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan pada Dusun V PT Anak Tasik Tanjung Selamat sebesar 27,4% dan 72,6% pengaruh terhadap lainnya.

## Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh briefing (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y) pada Dusun V PT Anak Tasik Tanjung Selamat. Berdasarkan hasil analisis regresi, baik secara parsial maupun simultan, kedua variabel bebas terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

## Pengaruh briefing terhadap produktivitas kinerja karyawan

Dari hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,837 + 0,381X_1$ , dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa briefing berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu kali kegiatan briefing dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan sebesar 0,381 poin.

Briefing merupakan kegiatan komunikasi rutin yang dilakukan oleh atasan untuk menyampaikan informasi, instruksi kerja, serta pengarahan terhadap aktivitas kerja. Melalui briefing, karyawan memperoleh pemahaman yang lebih jelas tentang tugas dan tanggung jawab yang harus mereka lakukan. Hal ini dapat mencegah kesalahan kerja, meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas, dan memperkuat kerjasama tim.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Wahyuni, Darmawati, dan Heryati (2024) yang menunjukkan bahwa briefing secara signifikan meningkatkan pemahaman tugas dan efektivitas kerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Indralaya. Selain itu, Yusuf (2024) juga menemukan bahwa briefing kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kualitas kerja pegawai Puskesmas Bolo, karena mampu menyampaikan tujuan kerja secara konsisten dan menyamakan persepsi antar anggota tim. Dengan demikian, briefing bukan hanya berfungsi

sebagai sarana komunikasi formal, tetapi juga sebagai alat manajemen yang efektif dalam membangun disiplin, tanggung jawab, dan produktivitas kerja.

### **Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan**

Hasil analisis regresi linear sederhana untuk variabel motivasi menunjukkan persamaan  $Y = 11,328 + 0,546X_2$ , dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang juga lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Setiap peningkatan satu satuan motivasi akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,546 poin. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam atau luar diri karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Ketika motivasi karyawan tinggi, mereka akan lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan memiliki inisiatif untuk bekerja lebih produktif. Motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik seperti rasa bangga, keinginan untuk berprestasi, maupun dari faktor ekstrinsik seperti insentif, penghargaan, dan pengakuan dari atasan.

Penelitian Sugito (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Madiun. Sementara itu, Agustina (2025) juga menyimpulkan bahwa motivasi yang diberikan oleh perusahaan, baik dalam bentuk penghargaan maupun peluang pengembangan diri, mampu meningkatkan semangat kerja dan hasil kerja karyawan di PT Barata Indonesia Jakarta. Dengan demikian, motivasi merupakan faktor penting yang dapat dimanfaatkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan efektivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh briefing dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kinerja karyawan**

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan briefing dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa ketika kedua variabel ini diterapkan secara bersamaan, maka dampaknya terhadap produktivitas kinerja karyawan akan semakin kuat. Kombinasi briefing yang jelas dan motivasi yang tinggi mampu menciptakan lingkungan kerja yang terarah dan penuh semangat. Briefing memberikan arahan yang tepat, sementara motivasi memberikan dorongan untuk melaksanakan arahan tersebut dengan optimal. Sinergi antara kedua variabel ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien, mencapai target kerja, dan berkontribusi positif terhadap tujuan organisasi.

Penelitian Firdayanti dan Novia (2024) menyatakan bahwa strategi peningkatan produktivitas di tempat kerja perlu mencakup komunikasi dan pemberian motivasi yang konsisten. Senada dengan itu, Febrian dan Sukma (2024) menyebutkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan komunikasi yang kondusif merupakan faktor penting dalam membentuk kinerja optimal di sektor pelayanan publik. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai adjusted R square sebesar 0,274. Ini berarti bahwa 27,4 persen variasi dalam produktivitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh briefing dan motivasi kerja. Sementara 72,6 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti kepemimpinan, budaya kerja, pelatihan, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu mempertimbangkan pengaruh dari faktor-faktor eksternal lainnya yang juga berkontribusi terhadap produktivitas.

Hasil penelitian ini memberikan sejumlah implikasi praktis bagi manajemen perusahaan, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia di PT Anak Tasik Tanjung Selamat yakni manajemen perlu menjadikan briefing sebagai kegiatan rutin yang tidak hanya bersifat instruktif, tetapi juga komunikatif dan partisipatif. Briefing yang baik akan membantu meningkatkan pemahaman karyawan terhadap tujuan kerja dan memperkuat koordinasi tim. Pemberian motivasi harus menjadi bagian dari strategi manajemen untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Selain insentif finansial, motivasi juga dapat diberikan melalui pengakuan, kesempatan pengembangan karier, dan pemberian tanggung jawab yang menantang. Karena hanya 27,4 persen produktivitas karyawan dijelaskan oleh briefing dan motivasi, maka perusahaan juga perlu mengevaluasi dan memperbaiki faktor-

faktor lain yang memengaruhi produktivitas, seperti pelatihan kerja, disiplin, budaya organisasi, dan kualitas kepemimpinan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam perumusan kebijakan pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, komunikatif, dan suportif.

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa briefing dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan pada Dusun V PT Anak Tasik Tanjung Selamat, baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji regresi terhadap variabel briefing menghasilkan persamaan  $Y = 12,837 + 0,381X$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , yang berarti briefing memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja. Artinya, setiap peningkatan satu kali briefing akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,381 poin. Sementara itu, hasil uji terhadap variabel motivasi menunjukkan persamaan  $Y = 11,328 + 0,546X$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa motivasi juga berpengaruh signifikan, di mana setiap peningkatan motivasi akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,546 poin.

Kemudian, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa briefing dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja, karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05. Hal ini diperkuat dengan nilai adjusted R square sebesar 0,274, yang mengindikasikan bahwa sebesar 27,4% variasi dalam produktivitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 72,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kegiatan briefing yang efektif serta pemberian motivasi yang tepat mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan.

## Referensi :

- Agustina, P. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Barata Indonesia Jakarta. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 3(1), 1396-1406.
- Artikel Ini Relevan Untuk Melihat Bagaimana Briefing Sebagai Bentuk Komunikasi Internal Memengaruhi Produktivitas.
- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- As'ad, A., Brasit, N., Muis, M., & Umar, F. (2024). *uNVEILING THE ANTECEDENTS OF SuSTAINABLE PERFORMANCE: INSIGHTS FROM HOSPITALITY INDuSTRY MANAGERS*.
- As'ad, A., Brasit, N., Muis, M., & Umar, F. (2023, May). How Leadership Style, Commitment, Work Climate, and Work Motivation Affect on Satisfaction and Performance. In *7th International Conference on Accounting, Management and Economics (ICAME-7 2022)* (pp. 546-563). Atlantis Press.
- As'ad, A., Tiong, P., & Sani, A. (2022). Analisis Implementasi Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja: Study Empirik Beberapa Café di kota Makassar. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 51-62.
- Dadang, D., & Heriyanto, F. (2020). Pengaruh Briefing Kerja Dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Gmf Aeroasia Tbk. *Dynamic Management Journal*, 4(1). <https://doi.org/10.31000/Dmj.V4i1.2490>
- Febrian, W. D., & Sukma, S. R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Satuan Pengamanan Stasiun Gondangdia). *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 2(4), 151-168.
- Febrian, W. D., & Sukma, S. R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan

- Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Satuan Pengamanan Stasiun Gondangdia). *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 2(4), 151-168
- Firdayanti, S., & Novia, M. (2024). Strategi Meningkatkan Produktivitas Karyawan Di Percetakan Speed Printing Cabang Sintang. *Jurnal Manajemen Fe-Ub*, 12(2), 50-58.
- Harmen, H., Ardiansyah, A. T., Islami, D. P., Ginting, N. A. Z., Situmorang, O., Gurusinga, R. D., ... & Tarigan, Y. M. (2025). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Usaha Ruang Kuphi. *Benefit: Journal Of Bussiness, Economics, And Finance*, 3(1), 20-30.
- Hsb, K., & Ramadhany, S. (2023). Pengaruh Briefing Dan Pengawasan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia Datel Ciputat. *Dynamic Management Journal*, 7(1). <https://doi.org/10.31000/Dmj.V7i1.7201>
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press..
- Nuriatullah, N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Tamzis Baituttamwil Area Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 2(1). <https://doi.org/10.24239/Jipsya.V2i1.21.24-45>
- Pratama, H., & Yuniarti, L. (2020). "Pengaruh Komunikasi Internal Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan." *Jurnal Pengembangan Sdm*, 8(4), 56-68.
- Rahman, F., & Utami, R. (2019). "Efektivitas Briefing Harian Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 112-125.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior (17th Ed.)*. Boston: Pearson Education.
- Sari, D. A., & Nugroho, P. (2021). "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 14(1), 32-40.
- Sugito, S. (2025). Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Madiun. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 4(6), 631-642.
- Wahyuni, S., Darmawati, T., & Heryati, H. (2024). Pengaruh Briefing Dan Peran Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Ulp Indralaya. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(3), 847-863.
- Wibowo, A. (2020). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Perusahaan Xyz." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(3), 45-54.
- Yusuf, M. (2024). Pengaruh Briefing Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Puskesmas Bolo Kabupaten Bima. *Jurnal Ekonomi Revolusioner*, 7(6).