

**PENGARUH MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN
PT. PERSADA LAMPUNG RAYA**

**The Effect of Work Motivation on Employee Productivity in PT. Persada
Lampung Raya**

Soewito¹, Suhartina², Mohammad Ridwan Setiawan³

Program Studi Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Bandar Lampung
soewito@gmail.com

ABSTRACT

One company that prioritizes the productivity of its employees, namely PT. Persada Lampung Raya which is a company engaged in the automotive sector of four-wheeled vehicles with the Suzuki brand in Lampung Province. The purpose of this study was conducted at PT. Persada Lampung Raya is to find out whether work motivation has an influence on employee productivity at PT. Persada Lampung Raya. In this study the authors use a quantitative research approach with a population of 105 employees of PT. Persada Lampung Raya while the sample used 46 respondents. The analytical tool used is assisted by the computerized program SPSS version 25. Based on the results of the research work motivation has an influence on the work productivity of employees of PT. Persada Lampung Raya. With the tcount value of Work Motivation of 21,803 with a Sig value of 0.000. This shows that the hypothesis H_a is accepted and H_o is rejected. So that it can be interpreted that the work motivation variable (X) has an influence on (Y) the work productivity of employees of PT. Persada Lampung Raya.

Keywords : work motivation, work productivity

ABSTRAK

Salah satu perusahaan yang memprioritaskan produktifitas kerja karyawannya yakni PT. Persada Lampung Raya yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang otomotif kendaraan roda empat dengan merek Suzuki yang ada di Provinsi Lampung Tujuan dalam penelitian ini yang dilakukan di PT. Persada Lampung Raya yakni Untuk Mengetahui Apakah Motivasi Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Persada Lampung Raya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 105 karyawan PT. Persada Lampung Raya sedangkan untuk sampel menggunakan 46 responden. Alat analisis yang digunakan dibantu dengan program komputerisasi SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktifitas Kerja karyawan PT. Persada Lampung Raya. Dengan didapat nilai t_{hitung} Motivasi Kerja sebesar 21,803 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) mempunyai pengaruh terhadap (Y) Produktifitas Kerja Karyawan PT. Persada Lampung Raya.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Produktifitas Kerja

I. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan tempat orang-orang berkumpul, bertukar pikiran dan bekerja sama secara terorganisasi, sistematis, terencana, terpimpin dan juga terkendali, dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada dan digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan melalui kesepakatan.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dan strategis dalam aktifitas sebuah organisasi. Peningkatan aktifitas serta produktifitas organisasai hanya dapat dilakukan oleh sumber daya manusianya yang berada dalam organisasi tersebut. Bahkan sebaliknya sumber daya manusia juga yang akan dapat menyebabkan terjadinya ketidaproduktifan dalam sebuah organisasi dalam berbagai bentuknya. Dengan memberikan perioritas serta perhatian yang diberikan kepada sumber daya manusia yang ada merupakan sebagai salah satu bentuk upaya di dalam organisasi untuk usaha meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja merupakan syarat utama bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha serta peningkatan pendapatan perusahaan. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu kaitan antara output yakni hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk oleh seorang tenaga kerja.

Pada dasarnya tujuan setiap manusia bekerja adalah untuk dapat memperoleh penghasilan dan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga diperlukan oleh manajemen perusahaan untuk memotivasi para tenaga kerjanya untuk melakukan aktifitas pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan sebuah upaya yang dapat menciptakan semangat serta dorongan melakukan aktifitas pekerjaan. Oleh karena itu motivasi dalam bekerja dapat disebut juga sebagai upaya pendorong dalam melakukan aktifitas

dalam pekerjaan. Prestasi sebuah perusahaan sangat tergantung dalam motivasi kerja para tenaga kerjanya dalam melakukan aktifitas kegiatan perusahaan. Salah satu perusahaan yang memprioritaskan produktifitas kerja karyawannya yakni PT. Persada Lampung Raya yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang otomotif kendaraan roda empat dengan merek Suzuki yang ada di Provinsi Lampung. PT. Persada Lampung Raya beralamatkan Jl. Z.A Pagar Alam, Labuhan Ratu, Bandar Lampung.

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini ialah Apakah Motivasi Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Persada Lampung Raya. Tujuan dalam penelitian ini yang dilakukan di PT. Persada Lampung Raya yakni Untuk Mengetahui Apakah Motivasi Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Persada Lampung Raya ?

II. LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktifitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut Hamzah B.Uno (2016:3) motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya. Sedangkan Sardiman (2015:75) berpendapat bahwa “motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya.

2.1.1 Faktor Pendorong Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Menurut Wibowo (2016:124) mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga faktor pendorong utama motivasi yaitu :

1. *Energize*

Energize adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify*, *communicate* dan *challenge*.

- a. *Exemplify* adalah memotivasi dengan cara memulai memberi contoh yang baik.
- b. *Communicate*, merupakan sentral kepemimpinan termasuk

bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.

- c. *Challenge*, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.

2. *Encourage*

Encourage adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching* dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan cara *empower*, *coach* dan *recognize*.

- a. *Empower*, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.
- b. *Coach*, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
- c. *Recognize*, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.

3. *Exhorting*

Exhorting adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire*.

- a. *Sacrifice*, suatu ukuran pelayanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan kita sendiri.
- b. *Inspire*, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah *self – inspiration*.

2.1.2 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi datang dari dalam diri manusia, oleh karena itu perusahaan perlu

menciptakan kondisi dimana karyawan dapat memotivasi dirinya sendiri. Hamzah B Uno (2016:72) mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Tanggung jawab

Dalam melakukan pekerjaan Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

2. Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.

3. Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

4. Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

Berdasarkan uraian diatas bahwa terdapa indikator yang dapat memotivasi kerja seorang karyawan dalam menjalankan aktifitas pekerjaannya seperti adanya tanggung jawab, kebutuhan akan prestasi, pengembangan diri dan kemandirian dalam melakukan tindakan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.2 Produktifitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, yaitu *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan di dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas

menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya, lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja.

Produktivitas pada dasarnya adalah suatu konsep yang universal yang berlaku bagi semua sistem, karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya. Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses. Menurut Manullang (2015:72) produktivitas kerja merupakan sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan ingin memiliki kebiasaan untuk melakukan perbaikan. Sedangkan Menurut Siagian (2016:161) Produktivitas Kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atupun karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

2.2.1 Indikator Produktifitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia. Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2016:83) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan.
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai.
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja.
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri.
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya. Pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu.
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan

yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi.

Pebandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator dari produktivitas kerja seorang karyawan dalam upaya meningkatkan produktifitas kerjanya yakni adanya kemampuan yang dimiliki, ada keinginan untuk meningkatkan hasil yang dicapai, adanya semangat dalam melaksanakan pekerjaan, berupaya untuk mengembangkan diri, memiliki mutu yang dihasilkan serta pekerjaan yang dilakukan memiliki efisiensi.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja

Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Ravianto (2018:20) merinci faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

1. Motivasi

Motivasi merupakan motor pendorong seseorang kearah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

2. Disiplin

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.

3. Keterampilan

Faktor keterampilan baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja.

4. Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan melalui jalur pendidikan formal maupun informal.

5. Pengawasan

Mengingat eratnya hubungan pengawasan dengan produktivitas kerja, yang mempunyai peran sentral dalam peningkatan produktivitas kerja.

6. Lingkungan

Kondisi lingkungan yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

7. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan SDM merupakan salah satu faktor dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, perencanaan yang baik akan meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan uraian diatas bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas seorang karyawan dalam melakukan aktifitasnya seperti memiliki motivasi, adanya disiplin, keterampilan, tingkat pendidikan, faktor lingkungan serta perencanaan pengembangan terhadap sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan.

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu

permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data-data yang terkumpul. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

Ha : Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Persada Lampung Raya

Ho : Tidak Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Persada Lampung Raya

III. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Model Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random. Peneliti yang menggunakan pendekatan kuantitatif akan menguji suatu teori dengan cara merinci suatu hipotesis-hipotesis yang spesifik, lalu mengumpulkan data untuk mendukung atau membantah hipotesis-hipotesis tersebut dengan pendekatan deskriptif yang dijelaskan dengan kata atau kalimat-kalimat agar mudah dipahami dan dimengerti.

3.2 Operasional Variabel

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengukuran dan mencari pengaruh suatu variabel dengan variabel lain. :

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel ini menyebabkan perubahan pada variabel *dependent*, dan variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja sebagai (X) Motivasi menurut Hamzah B.Uno (2016:3) adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk

berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Perubahan yang terjadi di variabel ini dipengaruhi oleh variabel *Independen*, variabel terikat dalam penelitian ini adalah Produktifitas Kerja Karyawan (Y). Menurut Manullang (2015:72) produktivitas kerja merupakan sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan ingin memiliki kebiasaan untuk melakukan perbaikan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Sedangkan menurut Arikunto (2018:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sehingga populasi yang digunakan di dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT Persada Lampung Raya sebanyak 105 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Arikunto (2018:109), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Sampel yang digunakan di dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Persada Lampung Raya Bandar Lampung. Menurut Sugiyono (2018:82) terdapat dua teknik sampling yang dapat digunakan, yaitu:

1. *Probability Sampling*

Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (Anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, *simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random sampling, sampling area (cluster)*.

2. *Non Probability Sampling*

Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, snowball.*"

Dalam penelitian ini penulis menggunakan *probability sampling* dalam menentukan sampel penelitian. Hal tersebut dikarenakan PT. Persada Lampung Raya Bandar Lampung merupakan sebuah perusahaan kendaraan roda empat yang berfokus terhadap penjualan kendaraan merek Suzuki. Sehingga menentukan sampel penelitian yang digunakan yakni para pekerja yang memiliki tugas untuk melakukan penjualan kendaraan yakni *Sales Showroom* sebanyak 12 responden dan *Sales Marketing* sebanyak 34 responden. Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni sebanyak 46 responden yakni karyawan PT. Persada Lampung Raya Bandar Lampung.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan di dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2018:291) studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan

norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah. Studi pustaka merupakan suatu metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku yang berhubungan dengan topik yang akan dibahas dan disesuaikan dengan pengamatan dengan cara membandingkan dan menyesuaikan antara teori dengan praktek atau dapat juga dilakukan dengan pengumpulan data yang dapat diperoleh dari berbagai sumber kepustakaan dengan memanfaatkan buku-buku yang ada.

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2018:204) observasi merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek. Observasi dilakukan guna memperoleh data secara langsung ke penelitian. Observasi penelitian ini dilakukan dengan mengamati objek penelitian yaitu karyawan PT. Persada Lampung Raya Bandar Lampung. Observasi tersebut dilakukan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja .

3. Wawancara

Wawancara menurut Sugiyono (2015:72) adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Sedangkan menurut Arikunto (2018:270) wawancara merupakan dialog yang dilakukan pewawancara untuk memperoleh informasi dari narasumber bisa dilakukan dengan tatap muka secara langsung ataupun menggunakan jaringan telepon.

4. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penggunaan kuesioner bertujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan serta mendukung di dalam penelitian ini. Seperti yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2015:93) Skala Likert digunakan untuk mengungkap sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negatif. Untuk mengukur variabel diatas digunakan Skala Likert sebanyak lima tingkat sebagai berikut :

Tabel 3.1 Skala Likert

KRITERIA JAWABAN		SKOR
(STS)	Sangat Tidak Setuju	1
(TS)	Tidak Setuju	2
(N)	Tidak Komentari	3
(S)	Setuju	4
(SS)	Sangat Setuju	5

5. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu suatu teknik pengumpulan data yang digunakan dalam rangka pengumpulan data sekunder. Dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan dokumentasi serta berbagai sumber atau referensi lainnya yang masih terkait dengan penelitian ini, seperti buku, jurnal, atau literatur lainnya.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengelolaan data guna

menafsirkan data yang telah diperoleh. analisis data adalah sebagai kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

IV. Hasil Analisis

4.1 Hasil Analisis Data

Hasil uji analisis dibantu dengan program komputerisasi SPSS versi 25 dengan melakukan uji keabsahan datam uji asumsi kalasik dan uji hipotesis dengan hasil sebagai berikut :

4.1.1 Uji Keabsahan Data

1. Uji Validitas

Uji keabsahan data menggunakan uji validitas instrumen di uji terhadap jawaban 46 orang responden karyawan PT. Persada Lampung Raya dengan hasil *output* seperti dapat dilihat pada tabel 4.1 sampai dengan 4.2. Angka tersebut merupakan nilai korelasi antara tiap item dengan skor total item. Untuk menentukan suatu item kuesioner valid. Didapatkan nilai r_{tabel} untuk 46 responden yakni 0,285. Untuk mengukur kevalidan data digunakan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan valid
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tidak valid

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
1	0,821	0,285	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,777	0,285	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,432	0,285	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

4	0,701	0,285	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,610	0,285	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,668	0,285	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,753	0,285	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,632	0,285	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Diolah Tahun 2021

Berdasarkan uji validitas diatas pada variabel (X) Motivasi Kerja dapat disimpulkan bahwa pengujian 8 item pernyataan yang diuji coba terhadap 46 orang responden dimana bernilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,285 (terlampir r tabel). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel (X) Motivasi Kerja adalah valid.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Produktifitas Kerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
1	0,797	0,285	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,728	0,285	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,392	0,285	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,626	0,285	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,711	0,285	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,547	0,285	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,732	0,285	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,743	0,285	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,711	0,285	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,650	0,285	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,602	0,285	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

12	0,476	0,285	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
----	-------	-------	--------------------------	-------

Sumber : Diolah Tahun 2021

Berdasarkan uji validitas diatas pada variabel (Y) Produktifitas Kerja dapat disimpulkan bahwa pengujian 12 item pernyataan yang diuji coba terhadap 46 orang responden dimana bernilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,285 (terlampir r tabel). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel (Y) Produktifitas Kerja adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Dasar Pengambilan Keputusan Uji Reliabilitas :

- Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka pernyataan reliabel.
- Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka pernyataan tidak reliabel

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
,818	8

Sumber : Diolah Tahun 2021

Berdasarkan *output* uji reliabilitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada Variabel Motivasi Kerja dengan 8 pertanyaan bernilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,818 $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada Variabel Bebas (X) Motivasi Kerja telah reliabel dan dapat diterima dengan tingkat reliabilitas baik.

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Produktifitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
,864	12

Sumber : Diolah Tahun 2021

Berdasarkan *output* uji reliabilitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada Variabel Produktifitas Kerja dengan 12 pertanyaan bernilai

Cronbach's Alpha sebesar 0,864 $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada Variabel Bebas (Y) Produktifitas Kerja telah reliabel dan dapat diterima dengan tingkat reliabilitas baik.

4.1.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan 46 orang responden dengan jumlah 8 pertanyaan untuk variabel Motivasi Kerja (X) dan 12 pertanyaan untuk variabel Produktifitas Kerja (Y) dengan melakukan uji normalitas dan ujiregresi sederhana dengan uraian sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji kenormalan data ialah :

- Jika nilai *Asymp Sig* $> 0,05$ maka nilai berdistribusi normal
- Jika nilai *Asymp Sig* $< 0,05$ maka nilai berdistribusi tidak normal

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

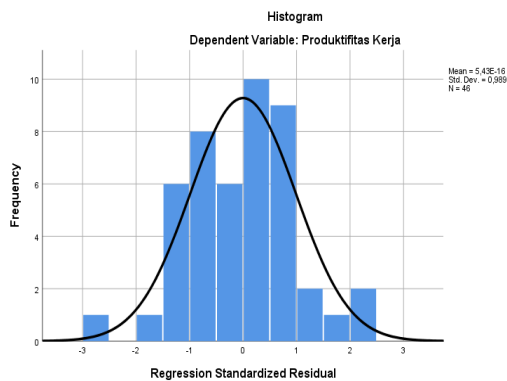
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,49010236
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,068
	Negative	-,054
Test Statistic		,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Diolah Tahun 2021

Hasil uji test normalitas pada tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diatas menunjukkan bahwa semua variabel

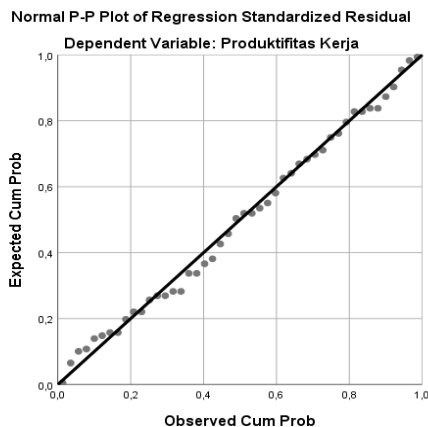
penelitian mempunyai nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data di dalam penelitian ini berdistribusi secara normal. Untuk menguji kenormalan data penelitian uji normalitas dalam penelitian ini selain menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* juga digunakan uji Histogram dan PP-Plot.

Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (*bell shaped*), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan dengan hasil sebagai berikut



Gambar 4.1 Histogram

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Dengan demikian grafik histogram uji Normalitas antara variabel Motivasi Kerja (X), dengan variabel (Y) Produktifitas Kerja dapat disimpulkan data berdistribusi normal.



Gambar 4.4 PP-Plot

Grafik P-P Plot dapat difahami dengan melihat penyebaran item pada garis diagonal pada grafik. Grafik P-P Plot dikatakan tidak memenuhi syarat asumsi normalitas apabila item menyebar jauh di garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan hasil uji normal probability plots, metode grafik di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal dari titik 0 dan tidak melebar terlalu jauh, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

2. Uji Regresi Sederhana

Analisis

regresi linear sederhana merupakan salah satu metode regresi yang dapat dipakai sebagai alat inferensi statistik untuk menentukan pengaruh sebuah variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3,983	1,870
	Motivasi Kerja	1,353	,062

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber : Diolah Tahun 2021

Dari tabel di atas maka dibuat persamaan koefisien regresi $Y = \alpha + \beta X + e$ dengan penjelasan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta (α) sebesar 3,983 apabila karyawan PT. Persada Lampung Raya sama sekali tidak mempunyai gambaran atau pemahaman tentang Motivasi Kerja maka dianalogikan tingkat Produktifitas Kerja para karyawan nilainya tetap 3,983.
- Koefisien regresi variabel bebas (X) Motivasi Kerja diperoleh sebesar 1,353 yang artinya menunjukkan bahwa apabila PT. Persada Lampung Raya memperhatikan variabel Motivasi Kerja (X) setiap peningkatan 1 satuan variabel

Motivasi Kerja maka akan mempengaruhi tingkat Produktifitas Kerja dengan meningkat sebesar 1,353.

c. Sehingga diperoleh persamaan regresi yakni $Y = 3,983 + 1,353 X$

4.1.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan pengujian terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil pengujian tersebut dapat dinyatakan signifikan secara statistik. Sebelum melakukan pengujian hipotesis harus menetapkan dahulu hipotesis yang digunakan. Hipotesis dalam penelitian ini yakni :

Ha : Terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen
 Ho : Tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

1. Uji Parsial t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas antara Motivasi Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat Produktifitas Kerja (Y).

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika nilai $sig < 0,05$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
- Jika nilai $sig > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Tabel 4.7 Hasil Uji Parsial t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,130	,039
	Motivasi Kerja	21,803	,000

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber : Diolah Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} Motivasi Kerja sebesar 21,803 dengan nilai Sig sebesar 0,000
- Dengan dasar pengambilan keputusan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $Sig < 0,05$
- Dengan demikian berarti t_{hitung} 21,803 $> t_{tabel}$ 1,679 (terlampir t_{tabel}) dengan tingkat $Sig.$ $0,000 < 0,025$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak.
- Sehingga dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) mempunyai pengaruh terhadap (Y) Produktifitas Kerja Karyawan PT. Persada Lampung Raya.

2. Uji Koefisien Determinasi R²

Uji Koefisien Determinasi R² yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau dengan kata lain nilai koefisien determinasi atau R² ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,957 ^a	,915	,913	1,50694

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber : Diolah Tahun 2021

Berdasarkan output dari hasil uji R² pada tabel diatas dijelaskan sebagai berikut :

- R : nilai koefisien korelasi didapat sebesar 0,957 yang artinya pengaruh variabel bebas Motivasi Kerja (X) terhadap Produktifitas Kerja (Y)
- R Square : R² dipatkan nilai sebesar 0,915 akan diubah menjadi persentase yaitu sebesar 91,5 % yang berarti variabel bebas Motivasi Kerja (X) berpengaruh sebesar 91,5% terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Persada Lampung Raya. Sedangkan sisanya 8,5 %

- dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.
3. *Adjusted R Square* didapatkan sebesar 0,913 mengandung arti bahwa variabel bebas Motivasi Kerja (X) memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel terikat Produktifitas Kerja (Y).
 4. *Std Error of the Estimate* : Suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksikan nilai Y. Dari hasil regresi di dapat nilai 1,50694 . Hal ini berarti banyaknya kesalahan dalam prediksi Keputusan Pembelian sebesar 1,50694.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis membuat sebuah kesimpulan bahwa :

1. Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktifitas Kerja karyawan PT. Persada Lampung Raya. Dengan didapatkan nilai t_{hitung} Motivasi Kerja sebesar 21,803 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) mempunyai pengaruh terhadap (Y) Produktifitas Kerja Karyawan PT. Persada Lampung Raya.
2. Motivasi Kerja berpengaruh sebesar 91,5% terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Persada Lampung Raya. Sedangkan sisanya 8,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini seperti faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, *reward* ataupun penghasilan tambahan.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis memberikan sebuah saran yakni :

1. Bagi PT. Persada Lampung Raya

Dikarenakan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktifitas kerja para karyawan diharapkan PT. Persada Lampung Raya dapat mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja yang ada pada para karyawan.

2. Bagi Pihak Lain

Pada penelitian ini Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Persada Lampung Raya terdapat pengaruh sebesar 91,5% dan sisanya 8,5 % tidak diteliti oleh peneliti diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Persada Lampung Raya.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. 2016. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Dedi Mulyadi & Veitzal Rivai. 2016. *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Edisi Ketiga*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2016. *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media. Jakarta.
- Hadari Nawawi 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada Press. Yogyakarta.
- Hamzah B.Uno. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Henry Simamora . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE. Yogyakarta.
- Imam Ghazali. 2018. *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indah Dwi Rahayu. 2017. *Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- J Ravianto. 2018. *Produktifitas dan Seni Usaha*. UI Press. Jakarta.

- Kartini Kartono. 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Khusein Umar. 2016. *Metode Penelitian Untuk Tesis dan Skripsi*. Rajawali Press. Jakarta.
- Malayu SP Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Marihot Manullang. 2015. *Pengantar Bisnis*. UGM Press. Yogyakarta.
- Muhammad Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media. Jakarta.
- Veitzal Rivai Zainal. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Rajawali Pres. Jakarta.
- Sardiman. 2015. *Interaksi dan Motivasi*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Sondang P Siagian. 2016. *Teori Pengembangan Organisasi*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi Arikunto. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Syaiful Bahri dan Aswan Zain. 2016. *Strategi Belajar Mengajar*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo. Jakarta.