

# PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BERDIKARI LOGISTIK INDONESIA CABANG PEKANBARU

Nurhayana

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366

**Abstract:** *This research did in PT. Berdikari Logistic Pekanbaru Indonesia. The title of this research about the influence of motivation on employee productivity at PT. Berdikari Logistic Pekanbaru Indonesia, with the sample in this research are 53 people. The result of this research were motivation have positive and significant influence on employee productivity at PT. Berdikari Logistic Pekanbaru Indonesia. The instrument used in this research was simple linier regression, t-test, and determination. In the test of validity, all of items was valid because have value  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.270), The result of simple linier regression was  $Y = 1.464 + 1.057X$ . From the result of t-obtained was  $t_{hitung}$  (10.347)  $>$   $t_{tabel}$  (200758). Which was the level sig 0.000  $<$  0.05 it means that the variable of motivation have positive and significant influence on employee productivity. And determination coefficient value  $R^2$  was 0.677 or 67.7%, it means the influence or contribute which was provided by variable of motivation to variable of productivity was 67.7% while the rest was 32.3% influenced by another factors which was not concern in this research.*

**Keywords:** *motivation, productivity*

## A. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang jasa, perdagangan maupun industri akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kebijakan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi

seseorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak dipenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaan tidak akan memuaskan.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan pekerjaannya, para pekerja akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif. Pada akhirnya karyawan dengan bersungguh – sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya,

dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan untuk para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

PT. Berdikari logistic Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang logistik. Perkembangan kompensasi karyawan PT. Berdikari logistik indonesia, dimana terjadi peningkatan jumlah kompensasi baik itu gaji, bonus, lembur maupun THR, Namun tidak begitu besar masih dalam hal wajar, karena setiap tahunnya juga terjadi perubahan jumlah karyawan pada PT. Berdikari logistik indonesia. Kebijakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan pihak manajemen yang telah disesuaikan dengan UMR untuk menghargai kinerja karyawan, dimana dengan adanya peningkatan kompensasi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

PT. Berdikari Logistik Indonesia mempunyai jenjang karir atau kenaikan jabatan yang jelas dan mempunyai tunjangan-tunjangan seperti rumah dan mobil dinas, PT. Berdikari logistik Indonesia pun menyediakan transportasi bagi para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan didalam maupun diluar kota, dengan adanya jenjang karir dan tunjangan-tunjangan itu diharapkan para karyawannya dapat termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Perbandingan target jumlah produksi dengan realisasi jumlah produksi PT. Berdikari logistik Indonesia, disini dapat dilihat PT. Berdikari logistik Indonesia mengalami fluktuasi terhadap pencapaian target yang ditetapkan, Hal ini menggambarkan produktivitas karyawan pada PT. Berdikari logistik Indonesia kurang stabil. Jadi untuk meningkatkan produktivitas yang lebih tinggi lagi perlu bagi perusahaan tersebut menimbulkan motivasi kerja dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan antara lain dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang memadai, menyediakan lingkungan kerja yang cukup sehat, pengaruh pemimpin juga sangat berpengaruh terhadap

Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*)  
Volume 9, Nomor 4, Desember 2018

kinerja dan ini juga menguntungkan bagi perusahaan.

Sehubungan dengan hal di atas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

### **Kerangka Teori**

#### **Produktivitas Kerja**

Menurut Tohardi dalam buku Edy Sutrisno (2011:100), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi yaitu :

- a. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja
- b. Aspek efisiensi tenaga kerja
- c. Aspek kondisi lingkungan

#### **Faktor – faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2011 : 103), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan :

1. Pelatihan. Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara – cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan. Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadikan perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan. Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang

dilakukan sehari – hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam m\penentuan tujuan.

### **Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut menurut Sutrisno (2011 : 104) :

1. Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta propesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan 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 dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil kerja 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 kerja 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. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

### **Motivasi**

Menurut Notoadmodjo (2009:115) motivasi merupakan alasan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Suatu kebutuhan berarti suatu kekurangan secara fisik atau psikologis yang membuat keluaran tertentu terlihat menarik. Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi kepada para pegawai agar mereka mau dan suka bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien, (Wursanto Dalam Ferianto dkk. 2015 : 72).

### **Tujuan Motivasi**

Menurut Hasibuan (2010 : 146), mengemukakan bahwa tujuan dari pemberian motivasi kerja bagi pegawai pada suatu organisasi atau perusahaan adalah untuk :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas karyawan
3. Mempertahankan stabilitas karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

### **Teori-teori motivasi kerja**

Teori-teori motivasi kerja banyak lahir dari pendekatan-pendekatan yang berbeda-beda, hal itu terjadi karena ayng dipelajari adalah perilaku manusia yang kompleks, jadi teori-teori yang perlu bagi organisasi dalam memahani karyawan dan mengarahkan untuk melakukan sesuatu

1. Frederik Winslow taylor dengan Teori Motivasi Klasik

Frederik Winslow mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaan. Konsep dasar teori ini adalah porang akan bekerja giat, bila mana dia mendapatkan imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tiugas-tugasnya.

2. Teori Y dan X Mc. Gregor

Douglas Mc. Gregor adalah seorang psikolog sosial Amerika yang memimpin suatu varientas proyek riset dalam hal motivasi dan tingkah laku umum dari para anggota organisasi. Teori ini didasarkan asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dpat dibedakan atas manusia pengamat teori X (teori tradisional) dan manusia pengamat teori Y (teori demokratik).

Teori X

1. Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja
2. Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang obtimal dan selalu menghindarkan tanggung jawab dengan caramengkambing hitamkan orang lain.
3. Karyawan lebih suka di bimbing, diperintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

Menurut teori ini untuk memotivasi karyawan harus dilaukan dengan cara pengawasan yang ketat, di paksa dan diarahkan supaya mereka mau bekerja

sebenarnya. Tipe kepemimpinan Teori X adalah *otoriter* sedangkan gaya kepemimpinannya berorientasi pada *prestasi* kerja.

Teori Y

- a. Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja.
- b. Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai perestasi kerja yang optimal.
- c. Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu.

Menurut teori Y ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerjasama dan keterikatan pada keputusan.

Mc. Gregor memandang suatu organisasi efektif sebagai organisasi apabila menggantikan pengawasan dan pengarahan dengan integrasi dan kerja sama serta karyawan ikut berpartisipasi dalam pengambilann keputusan

3. Mc. Clellands Achievement Motivation Theory

Mc. Clellands mengemukakan teorinya yaitu Mc. Clellands Achievement Motivation theory atau Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi di lepas dan di gunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia

Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan kerana didorong oleh :

- a. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat.
- b. Harapan keberhasilan.
- c. Nilai insentif yang terletak pada tujuan

Hal-hal yang memotivasi seseorang :

- a. Kebutuhan akan prestasi
- b. Kebutuhan akan afiliasi

- c. Kebutuhan akan kekuasaan
4. Teori Motivasi Claude S. George
- Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia berkerja :
- Upah yang adil dan layak
  - Kesempatan untuk maju/promosi
  - Pengakuan sebagai inividu
  - Keamanan kerja
  - Tempat kerja yang baik
  - Penurimaan oleh kelompok
  - Perlakuan yang wajar
  - Pengakuan atas prestasi
5. Teori Kebutuhan Model Edward
- Edward mengatakan ada 15 macam kebutuhan yang dapat dipengaruhi motivasi seseorang yaitu :
- Achievement*. Kebutuhan untuk mendapatkan sesuatu lebih baik dari pada orang lain, yang memotivasi orang untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik efisien dan efektif sehingga mencapai prestasi yang tinggi.
  - Defensence*. Kebutuhan untuk mendengarkan pendapat orang lain, dan penyesuaian diri terhadap adat istiadat.
  - Order*. Kebutuhan untuk melakukan sesuatu secara teratur, membuat rencana secara detail, dan melakukan secara teratur.
  - Exhibition*. Kebutuhan untuk diperhatikan orang lainserta pusat perhatian dari kelompok.
  - Autonomi*. Kebutuhan untuk tidak tergantung pada orag lain, hidup mandiri, tidak mau diperintah
  - Afdiliantion*. Kebutuhan untuk berhubungan dengan lingkungan, menjalin persahabatan atau berpartisipasi dalam kelompok.
  - Intrception*. Kebutuhan untuk memahami perasaan orang lain dan mengetahui perilaku lingkungan
  - Succorance*. Kebutuhan untuk mendapatkan bantuan, simpati, dan efeksi dari orang terhadap dirinya.

- Dominance*. Kebutuhan untuk mendominasi kelompok, memimpin, menasehati, dan mempertahankan pendapatnya.
- Abasement*. Kebutuhan perasaan bersalah dan di beri hukuman jika merasa berdosa.
- Nurturance*. Kebutuhan untuk membantu orang lain yang sedang dalam kesulitan, bersimpati dan berbuat baik kepada orang lain.
- Change*. Kebutuhan untuk melakukan pembaharuan, tidak menyukai rutinitas, senang berpergian,serta melawan adat istiadat.
- Endurance*. Kebutuhan untuk dapat bertahan pada suatu kegiatan hingga selesai dan tidak menyukai gangguan pada saat bekerja.
- Heterosexuality*. Kebutuhan untuk mendekati lawan jenis dan ingin dianggap menarik oleh lawan jenis.
- Anggression*. Kebutuhan untuk menyertakan pendapat orang lain, mengkritik, menyalahkan dan senang pada kekerasan.

#### Tipe – tipe Motivasi

Dalam buku Sudarwan Danim (2012:17) secara umum motivasi dapat diklasifikasikam kedalam empat jenis yang satu sama lain memberikan warna terhadap aktifitas manusia. Motivasi yang dimaksud disini tidak terlepas dari konteks manusia organisasioanal. Motivasi yang memepengaruhi manusia organisasioanal dalam bekerja atau kemungkinan menjauhi pekerjaan adalah seperti tersebut dibawah ini :

- Motivasi positif. Bekerjalah dengan baik ! kalau nanti target keuntungan tercapai, anda akan diberikan bonus. *Statemen* ini merupakan bentuk riil dari inisiatif membangkitkan motivasi secara positif.
- Motivasi negatif. Motivasi ini sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut, misalnya jika dia tiidak bekerja akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut tidak

diberi gaji, dan takut akan dijauhi oleh rekan kerja.

3. Motivasi dari dalam. Ini timbul dari dalam diri pekerja waktu dia menjalankan tugas – tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan kerja muncul pada waktu dia bekerja dan dia sendiri menyenangi pekerjaan tersebut.
4. Motivasi dari luar. Motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, kesempatan cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain – lain.

#### Indikator Motivasi

Indikator motivasi dari teori Maslow Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Gurniwa (2017:101-102) terdiri dari :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological – need*). Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety – need*). Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman itu meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan sosial (*Social – need*). Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang

lain. Dalam organisasi akan terkait dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem – need*). Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self – actualization need*). Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas – tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

#### Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Dalam buku Sondang P. Siagian (2009:94) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi mutlak mendapatkan perhatian serius dari para manajer. Dikatakan, karena empat pertimbangan utama, yaitu :

1. Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quid pro quo*" yang artinya mengatakan bahwa : ada ubi ada talas, ada budi ada balas".
2. Karena dinamikanya, kebutuhan manusia yang sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.

3. Tidak ada titik jenuh dalam memuaskan kebutuhan manusia.
4. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi, juga tidak untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda.

Adapun Tiffin dan Cormick dalam Sutrisno (2016 : 103-104), mengatakan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi 2 golongan, yaitu :

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan penerapan motivasi yang baik terhadap pegawai maka akan berdampak juga pada produktivitas kerja bagi para pegawai itu sendiri dalam melaksanakan aktifitas kerjanya

## **METODE**

### **Jenis dan Sumber Daya**

1. Data Primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. (Marzuki 2005: 60). Maka dapat dikatakan dalam penelitian ini data yang pada PT. Berdikari Logistik Indonesia yang kemudian diolah dan dianalisa menjadi data pendukung penelitian ini.
2. Data Sekunder. Data sekunder yaitu data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti, misalnya dari biro statistik, dokumen-dokumen perusahaan atau organisasi, surat kabar dan majalah, ataupun publikasi lainnya (Marzuki 2005: 60)

### **Populasi dan Sampel**

- a. Populasi. Populasi adalah wilayah Generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2012:80) Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Berdikari Logistik Indonesia yang berjumlah 53 orang.
- b. Sampel. Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dimana penulis berpedoman pada pendapat Suhasimi Arikunto (2010:35) yaitu untuk mengambil sampel apabila subjeknya kurang dari seratus lebih baik diambil semua dengan menggunakan teknik sensus sehingga subjek penelitian ini merupakan seluruh jumlah populasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 orang, satu orang tidak termasuk karena sebagai peneliti pada PT. Berdikari Logistik Indonesia.

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui :

- a. Observasi. Adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan (Subagyo, 2015:63).
- b. Kuesioner atau angket. Merupakan alat pengumpulan data dengan cara mengajukan pernyataan – pernyataan yang lazim disebut sebagai kuesioner kepada objek yang akan diteliti (Subagyo, 2015:55)

### **Analisis Data**

Analisis data dapat diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudiandiolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan

masalah dalam penelitian Sujarweni (2014:103). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode :

- a. Deskriptif. Menurut Arikunto (2010 : 282), deskriptif adalah membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk tabel-batel distribusi frekuensi.
- b. Kuantitatif. Merupakan data penelitian yang berasal dari angka-angka dan analisa menggunakan statistik, Sugiyono (2008:7). Kemudian untuk mengetahui rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas, interval kelas didapat dengan rumus

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai skor Terendah}}{\text{Banyak Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dari nilai interval tersebut maka skala distribusi untuk rata-rata jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

#### Uji Instrumen

- a. Uji Validitas. Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur, Berikut rumusnya menurut Sugiyono (2012:274)

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \Sigma xy - (\Sigma x) \cdot (\Sigma y)}{\sqrt{\{n \cdot \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \{n \cdot \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan :

R<sub>xy</sub> = koefisien korelasi antara variabel x dan y

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria valid tidaknya ditentukan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (N-2 dan  $\alpha$  0.05) adalah sebagai berikut :

1. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka instrumen atau item-item pernyataan dinyatakan valid.

2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen atau itm-itrm pernyataan dinyatakan tidak valid

- b. Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut sekaran dalam Priyatno (2008 26), reliabilitas kurang dari 0,6 dalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

- c. Uji Normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, mendekati normal atau tidak (Husein Umar, 2013:181). Untuk menguji apakah distribusi variabel mengganggu atau residual normal atau tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari dsitribusi normal, (Ghazali, 2009 : 1470)

#### Uji Regresi linier Sederhana

Rumus Regresi Linier Sederhana menurut Sugiyono ( 2012 : 261 )

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Produktifitas

a = Konstanta

b = koefisien regresi

X = Motivasi

#### Uji Hipotesis

Uji t

Untuk mengetahui signifikan antara variabel dapat digunakan rumus uji t (Sugiyono, 2012:230)

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - (r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikan 50% uji dua pihak dan dk= n-k-1



Keterangan :

1. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y
2. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi ( $R^2$ ) dalam regresi linier digunakan untuk mengetahui perentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebagai berikut dalam Sanusi (2011:136) :

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Dimana :

- R<sup>2</sup> : Determinasi  
 SSR : Keragaman regresi  
 SST : Keragaman Total

### HASIL

**a. Uji validitas motivasi kerja.** adalah dengan metode Cronbach's Alpha yang mensyaratkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka data adalah reliabel atau dapat dipercaya. Berikut hasil uji reliabilitas :

Dari hasil uji validitas motivasi kerja dilihat nilai  $r_{hitung}$  untuk masing-masing item pernyataan pada variabel motivasi kerja lebih besar (>) dari nilai  $r_{tabel}$  (0.270), maka dapat disimpulkan bahwa data sudah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya atau data sudah valid.

### b. Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil uji variabel produktivitas kerja dapat dilihat nilai  $r_{hitung}$  untuk masing-masing item pernyataan pada variabel produktivitas kerja lebih besar (>) dari nilai  $r_{tabel}$  (0.270), maka dapat disimpulkan bahwa data sudah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya atau data sudah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah jawaban responden dari waktu-kewaktu memiliki jawaban yang sama/konsisten atau tidak. Dalam penelitian ini metode yang digunakan

Waktu-kewaktu memiliki jawaban yang

sama/konsisten atau tidak. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah dengan metode Cronbach's Alpha yang mensyaratkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka data adalah reliabel atau dapat dipercaya. Berikut hasil uji reliabilitas :

Tabel Uji Reliabilitas

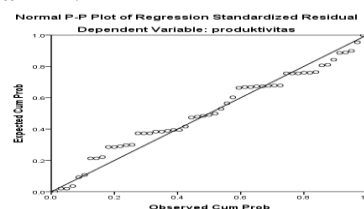
Variabel	Butiran Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
MOTIVASI (X)	11	0.893	Reliabel
PRODUKTIVITAS (Y)	12	0.937	Reliabel

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat alpha dari variable motivasi 0.893 dan alpha dari variabel produktivitas 0.937, lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel atau konsisten, artinya semua pernyataannya dapat dipercaya.

### Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variable dependen atau variable independen mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Kita dapat melihat dari normal probability plot yang membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data yang akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika data menyebar digaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal. Apa bila data jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi tidak normal. Berikut uji normalitas pada gambar dibawah ini.



Sumber : Data olahan hasil penelitian 2017

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya. Maka model

regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan hubungan yang linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan memprediksi variabel terikat jika variabel bebas memiliki nilai nol dan juga apakah memiliki hubungan yang positif atau negative. Berikut hasil out put SPSS

Tabel Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.464	4.687		.312	.756
Motivasi	1.057	.102	.823	10.347	.000

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel 5.33 diatas, maka didapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX \text{ dimana}$$

$$Y = 1.464 + 1.057 X$$

Persamaan

regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstan (a) = 1.464 ini menyatakan bahwa motivasi (X) dianggap konstan maka produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 1.057. Artinya jika motivasi mengalami kenaikan sebesar 1.057, koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang positif anatar motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Jika semakin besar nilai motivasi maka semakin meningkat nilai produktivitas kerja.

### Pengujian Hipotesis

#### a. Uji\_t

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya variabel X (independen) terhadap variabel Y (dependen) secara parsial dimana untuk mengetahuinya dengan membandingkan antara nilai  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$ . Jika  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  maka secara parsial variabel X berpengaruh terhadap variabel Y dan sebaliknya jika  $t_{hitung} <$  nilai  $t_{tabel}$  maka secara parsial variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Selanjutnya untuk nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dari table t dimana pada tingkat signifikan 95% dan jumlah responden 53 maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $t_{(95\%,n-k)} = t_{(0,05,53-2)} = 2.00758$ .

Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  dapat dilihat pada table berikut ini

Tabel Uji\_t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.464	4.687		.312	.756
Motivasi	1.057	.102	.823	10.347	.000

Sumber : Data olahan hasil penelitian 2017

Dilihat dari tabel uji t diatas hasil regresi diperoleh bahwa secara parsial dapat dilihat bahwa variabel Motivasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y) dimana variabel motivasi (X) 10.347 lebih besar ( $>$ ) dari 2.007

#### b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas Motivasi (X) terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y). Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 <sup>a</sup>	.677	.671	4.11208

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 67.7 artinya sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 67.7% sedangkan sisanya 32.3 dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini

### PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis diterima. Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat karyawan semangat dalam bekerja dan secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas kerja, Perusahaan harus memotivasi karyawan secara lebih serius terutama dalam pencapaian target, karena motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana jika motivasi kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan juga

meningkat. Perusahaan atau pemimpin harus lebih mengapresiasi karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Novi Agustini (2013) yang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inti (persero) Bandung. Hasil ini menunjukkan bahwa PT. Inti (persero) Bandung terutama pada divisi manajemen sumber daya manusia perlu mengoptimalkan motivasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan

### SIMPULAN

1. Hasil penelitian menunjukkan Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang positif antara motivasi terhadap produktivitas kerja. Jika semakin besar nilai motivasi maka semakin meningkat nilai produktivitas.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel produktivitas.
3. Berdasarkan analisis diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 67.7 % hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independent (motivasi) terhadap perubahan variabel dependent (produktivitas) adalah sebesar 67.7 % sedangkan sisanya 32.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui atau diluar variabel penelitian ini.

### DAFTAR RUJUKAN

A.A, Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusi Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Ambar Teguh Sulistiani, dan Rosida, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Dasar Teori dan pengembangan Dalam konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta

Arikunto. Suhasimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*.

Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Reviewe*) Volume 9, Nomor 4, Desember 2018

Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.

Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi, Kepemimpinan, & Efektifitas Kelompok*. Cet- 2. Renika Cipta. Jakarta

Hasibuan, H. Manalu, S.P. 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.

Ike Rachmawati Kusdyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta

Masngudi, H, Salim, Noor, 2012. *Metodelogi penelitian untuk Ekonomi & Bisnis*, Penerbit Triandra University Press. Jakarta.

Notoatmojo, Soekidjo. 2009. *Pengembnagan sumber daya Manusia*. Penerbit. Renika Cipta. Jakarta.

Prayitno, Dewi, 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Mediakom, Yogyakarta.

Sutrisno. H. Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.I. Cet.3. Kencana. Jakarta

\_\_\_\_\_, H. Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.

\_\_\_\_\_, H. Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.

Sofyandi, Herman & Garniwa, Iwa, 2007, *Perilaku Organisasional*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan produktifitas Kerja*. Cet.2. Renika Cipta. Jakarta.

Sujarweni, Wiratna.V. 2014, *Metode Penelitian*, Pustakabaru press. Cet. 1. Yogyakarta.

Subagyo Joko, 2015, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik*, Renika Cipta, Jakarta.

Sugiyono, 2008, *Memahami penelitian Kualitatif*. CV. Alfabeta. Bandung

\_\_\_\_\_, 2012, *Statistik Untuk penelitian*. Cet Ke-21. CV. Alvabeta. Bandung.

Umar, Husein, 2013, *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Ghalia Indonesia, Jakarta.