

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. TELKOMSEL CABANG TEMBILAHAN

SYAFRINA DINA, ROSDIANTO

[nyafrinadinamgt@gmail.com](mailto:nyafrinadinamgt@gmail.com), [rosdiantomgt@gmail.com](mailto:rosdiantomgt@gmail.com)

### ABSTRACT

This research aims to determine the effect of Work Motivation on Employee Productivity at PT. Telkomsel Tembilahan. The independent variable is Work Motivation while the dependent variable is Employee Productivity. The population is the employees of PT. Telkomsel Branch Tembilahan, while the sample in this research is all employees of PT. Telkomsel Branch Tembilahan of 33 people. Types of data are quantitative and qualitative data. while the data source is primary data and secondary data. In addition, data collection techniques are through interviews and submission of questionnaires and literature studies. The data analysis is using SPSS (statistic product service solution) version 24 For Windows. From the research results obtained simple linear regression equation is  $Y = 2.625 + 0.718X$ . Test coefficient of determination obtained value of R Square ( $R^2$ ) is 0,793 this matter mean 79,3% variable of employee productivity influenced by work motivation. While the rest of 20.7% influenced by other variables that are not synchronized in this research variables or influenced by other variables that are not in carefully. It shows that Work Motivation has influence simultaneously or together or simultaneously and significant to Employee Productivity PT. Telkomsel Branch Tembilahan.

Keywords: Motivation, Employee Productivity

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Telkomsel Cabang Tembilahan. Variabel bebas yaitu Motivasi Kerja sedangkan variabel terikat adalah Produktivitas Karyawan. Populasi adalah Karyawan PT. Telkomsel Cabang Tembilahan, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkomsel Cabang Tembilahan sebanyak 33 orang. Jenis data yaitu data kuantitatif dan kualitatif. sedangkan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Selain itu, teknik pengumpulan data yaitu melalui wawancara dan pengajuan daftar pertanyaan serta studi kepustakaan. Adapun analisa datanya adalah menggunakan SPSS (statistic product service solution) versi 24 For Windows. Dari hasil penelitian diperoleh Persamaan regresi linier sederhana yaitu  $Y = 2,625 + 0,718X$ . Uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,793 hal ini berarti 79,3% variabel produktivitas karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 20,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini atau di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama atau serempak dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Telkomsel Cabang Tembilahan.

Kata Kunci : Motivasi, Produktivitas Karyawan

#### A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Didalam setiap organisasi manapun dituntut untuk harus memberikan pelayanan yang bermutu dan berkualitas ditinjau dari segi manapun. Pengukuran

produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, maka peningkatan produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi perusahaan untuk

memperbaiki pengupahan karyawannya, yang kemudian akan mendorong kegairahan dan semangat kerja karyawan. Tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja karyawan baik baru maupun lama merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian jelaslah, bahwa tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan.

Motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 2007: 76). Apabila motivasi kerja guru lebih tinggi tetapi tidak didukung oleh lingkungan kerja yang tidak nyaman untuk bekerja maka hasil kerja yang di capai tidak akan baik. Berdasarkan teori tersebut di atas dapat diasumsikan bahwa dengan motivasi kerja berpengaruh puladengan peningkatan kinerja guru, sebaliknya dengan motivasi kerja yang menurun juga akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja guru. Menurut Hasibuan (2011:143) Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dalam tujuan organisasi sekaligus tercapai).

Dalam teori Maslow mengatakan bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama seperti kebutuhan fisik telah terpenuhi, kebutuhan tingkat ke dua seperti kebutuhan keselamatan dan keamanan akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat

ke dua telah terpenuhi, muncul kebutuhan ke tiga yaitu kebutuhan sosial dan seterusnya sampai ke tingkat kebutuhan yang ke lima.

Produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya karyawan secara efektif dan efisien, ketepatan atau keserasian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan. Seorang yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu sendiri. Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibanya sebagai karyawan atau mempunyai disiplin yang baik. Salah satu faktor pendukung terciptanya produktivitas kerja karyawan yang tinggi adalah pemberian motivasi kepada karyawan.

#### Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, yang menjadi perumusan masalah adalah: apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Telkomsel Cabang Tembilahan?

#### Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dalam penulisan ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Telkomsel Cabang Tembilahan.

## B. TELAAH PUSTAKA

### Motivasi

Menurut (Sutrisno, 2013:109) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Mangkunegara, 2012:61) juga mengemukakan

motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi (Hasibuan, 2011:141) berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

#### Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori yang mengemukakan tentang motivasi dalam (Sutrisno, 2013:121). Beberapa teori tersebut antara lain sebagai berikut:

##### 1. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Beberapa teori kepuasan antara lain sebagai berikut:

##### a. Teori Motivasi Konvensional

Teori ini dipelopori oleh F. W. Taylor yang memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab orang mau bekerja keras. Seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

##### 2) Teori Hierarki

Teori ini dipelopori oleh Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan berupa makan, minum, perumahan, dan pakaian.
- b) Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.
- c) Kebutuhan hubungan sosial merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain.
- d) Kebutuhan pengakuan merupakan kebutuhan akan penghargaan prestise diri.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan puncak yang menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

##### 3) Teori Motivasi Prestasi

Teori ini dipelopori oleh David Mc Clelland, yaitu:

- a) Kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
- b) Kebutuhan akan kehormatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
- c) Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.

##### 4) Teori Model dan Faktor

Teori dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

- a) Faktor pemeliharaan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.
- b) Faktor motivasi merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang

bersumber dari dalam diri (intrinsik) antara lain kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, dan tanggung jawab.

#### 5) Teori ERG

Teori ini dipelopori oleh Clayton P. Alderfer dengan nama teori ERG Terdapat tiga macam kebutuhan dalam teori ini, yaitu:

- a) Keberadaan merupakan kebutuhan untuk terpenuhi atau terpeliharanya keberadaan seseorang di tengah masyarakat atau perusahaan yang meliputi kebutuhan psikologi dan rasa aman.
- b) Kekerabatan merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.
- c) Pertumbuhan merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

#### 6) Teori X dan Y

Teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia, yaitu:

- a) Malas dan tidak suka bekerja.
- b) Kurang bisa bekerja keras, menghindari dari tanggung jawab.
- c) Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.
- d) Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Empat asumsi positif yang disebut sebagai teori Y, yaitu:

- a) Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi konduktif.

- b) Dapat bekerja produktif, perlu diberi motivasi.
- c) Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
- d) Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

#### 2. Teori Motivasi Proses

Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi (Sutrisno, 2013:140), dan terdapat tiga teori motivasi proses yang dikenal, yaitu:

##### a. Teori Harapan

Teori harapan mengandung tiga hal, yaitu:

- 1) Teori ini menekankan imbalan.  
Para pimpinan harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh karyawan pada imbalan yang diterima.
- 2) Teori ini menyangkut harapan karyawan mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu.

##### b. Teori Keadilan

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.

##### c. Teori Pengukuhan

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan

tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

#### Jenis Motivasi

Produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata maupun hasil fisik (barang-barang atau jasa) dengan menggunakan masukan yang sebenarnya, misalnya produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil dan masukan atau output dibagi input (Sinungan, 2009:8).

Dari pengertian produktivitas tersebut, dapat diketahui bahwa produktivitas harus ada di setiap fungsi atau bagian dalam perusahaan atau organisasi. Suatu konsep produktivitas secara menyeluruh memadukan berbagai cakupan, antara lain (Suprihanto, 2007:13)

1. Memantau atau mengukur produktivitas secara menyeluruh ataupun pembagian dalam suatu organisasi.
2. Program untuk mengikutsertakan karyawan dalam memikirkan keadaan organisasi atau perusahaan.
3. Mengevaluasi implementasi tindakan-tindakan produktivitas dalam jangka pendek maupun jangka panjang
4. Mengintegrasikan seluruh sistem strategi usaha dalam konsep produktivitas.

Pengukuran tingkat produktivitas pengukuran tingkat produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi karena dapat digunakan untuk membantu mengevaluasi pelaksanaan dari suatu perencanaan perkembangan kegiatan dari suatu periode ke periode berikutnya. Untuk mengetahui tinggi rendahnya produktivitas maka diperlukan cara pengukuran yang menurut Dharma, ada tiga cara pengukuran yaitu:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan

3. Ketepatan waktu sesuai tidaknya dengan waktu yang ditentukan.

Dengan demikian produktivitas kerja dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Keluaran (Output)}}{\text{Masukan (Input)}} \times 100\%$$

Adapun tujuan pengukuran produktivitas antara lain untuk membandingkan hasil-hasil (Rusli, 2006:7) antara lain :

1. Pertambahan produksi dari waktu ke waktu
2. Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu
3. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu
4. Jumlah hasil sendiri dengan hasil orang lain
5. Kompensasi prestasi utama sendiri dengan kompensasi prestasi utama orang lain.

#### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Tohardi (2009:452), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan kedalam tiga kelompok yaitu :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas organisasi, unit-unit usaha pabrik secara individu, misalnya mutu SDM yang digunakan, faktor atau produksi yang digunakan.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas perseorangan, misalnya pendidikan, pelatihan, motivasi, hubungan industri, dan lain sebagainya.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dari prekonomian atau industri-industri misalnya : kondisi geografis, sosial budaya dan iklim.

#### Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap penelitian yang ada. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan

pada PT. Telkomsel Cabang Tembilahan.

#### Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2010: 10). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan Variabel Terikat (Y):

1. Variabel bebas (independent) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X)
2. Variabel terikat (Dependent) adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas, yang menjadi variabel terikat yaitu produktivitas (Y).

### C. METODE PENELITIAN

#### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Tembilahan, dengan objek penelitiannya adalah Pada PT. Telkomsel cabang Tembilahan. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Mei 2017 sampai selesai.

#### Jenis dan Sumber Data

##### Jenis Data

##### a. Data kuantitatif

Data berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Telkomsel cabang Tembilahan yang dapat dihitung, seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

##### b. Data kualitatif

Data yang diperoleh dari PT. Telkomsel cabang Tembilahan yang tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan data-data lain yang menunjang penelitian.

##### Sumber Data

- a. Data primer adalah data asli dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus (Isjanto, 2006 dalam buku Sunyoto, 2011: 22).

Selain itu data primer merupakan hasil dari pengamatan, wawancara dan pengajuan daftar pertanyaan kepada responden.

- b. Data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan yaitu PT. Telkomsel cabang Tembilahan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian. (Sunyoto, 2011: 23).

#### Populasi dan Sampel

##### Populasi

Menurut Arikunto, (2010: 173) berpendapat "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Sedangkan menurut Soehardi Sigit dalam buku Sunyoto (2011:17), populasi adalah kelompok apa yang akan dibebankan atau ditetapkan dalam penelitian. Oleh karena itu, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah PT. Telkomsel cabang Tembilahan sebanyak 33 orang karyawan.

##### Sampel

Menurut Arikunto (2010: 134-135) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah sebanyak 33 (tiga puluh tiga) orang karyawan PT. Telkomsel cabang Tembilahan.

### D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

##### 1. Motivasi Kerja (X)

Motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan

individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi juga merupakan pemberian atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi kerja adalah Sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain sebagai pendorong semangat kerja guru, yaitu dengan memberikan gaji atau upah, kemanan kerja dan hal lainnya. Untuk mengetahui sejauhmana tanggapan respon terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Telkomsel Cabang Tembilihan adalah berikut ini:

1. Tanggapan Responden Tentang Mengarahkan Daya dan Potensi Pada PT. Telkomsel Cabang Tembilihan.

Berdasarkan tabel di atas jawaban tertinggi responden pertama tertinggi terlatak pada pertanyaan ke 2 mengenai Daya dan potensi yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan pada perusahaan, dengan total jawaban yaitu 146 atau rata-rata 4,42, dimana responden banyak menyatakan setuju mengenai pertanyaan tersebut. Tanggapan Responden Tentang Kerja Sama Pada PT. Telkomsel Cabang Tembilihan.

Berdasarkan hasil penelitiandi atas jawaban tertinggi responden pertama tertinggi terlatak pada pertanyaan ke 1 mengenai Karyawan harus memiliki kerja sama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya agar sesuai yang diharapkan perusahaan, dengan total jawaban yaitu 150 atau rata-rata 4,55, dimana responden banyak menyatakan sangat setuju mengenai pertanyaan tersebut. Rank ke 2 terletak pada pertanyaan ke 2 mengenai Kerja sama dapat meningkatkan produktivitas karyawan agar pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktunya, dengan total

jawaban yaitu 145 atau rata-rata 4,39, dimana responden banyak menyatakan setuju mengenai pertanyaan tersebut.

2. Tanggapan Responden Tentang Mendukung Perilaku Manusia Pada PT. Telkomsel Cabang Tembilihan

Berdasarkan hasil penelitian jawaban tertinggi responden pertama tertinggi terlatak pada pertanyaan ke 1 mengenai Pimpinan perusahaan Telkomsel Cabang Tembilihan harus memberikan dukungan kepada karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerjanya dalam bekerja, dengan total jawaban yaitu 131 atau rata-rata 3,97, dimana responden banyak menyatakan setuju mengenai pertanyaan tersebut. Tanggapan Responden Tentang Antusias Dalam Mencapai Hasil Optimal Pada PT. Telkomsel Cabang Tembilihan.

Berdasarkan hasil penelitian jawaban tertinggi responden pertama tertinggi terlatak pada pertanyaan ke 1 mengenai Karyawan selalu antusias dalam mencapai hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya agar sesuai dengan yang diharapkan, dengan total jawaban yaitu 155 atau rata-rata 4,70, dimana responden banyak menyatakan sangat setuju mengenai pertanyaan tersebut.

2. Produktivitas Karyawan (Y)

Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran yang dihasilkan yakni dalam bentuk produk barang dan jasa dengan masukan seperti tenaga kerja, modal bahan dan teknologi. Salah satu masukan yang dapat menghasilkan keluaran dan mempunyai pengaruh yang besar adalah produktivitas individu atau juga disebut dengan produktivitas kerja dari tenaga kerja. Produktivitas individu merupakan

perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk kerja yang maksimal) dengan efisien salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu.

Untuk mengetahui sejauhmana tanggapan respon mengenai Produktivitas karyawan pada PT. Telkomsel Cabang Tembilihan adalah berikut ini:

#### 1. Tanggapan Responden Tentang Kuantitas Kerja

Berdasarkan tabel di atas jawaban tertinggi responden pertama tertinggi terlatak pada pertanyaan ke 1 mengenai Karyawan harus memiliki kuantitas kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, dengan total jawaban yaitu 151 atau rata-rata 4,58, dimana responden banyak menyatakan sangat setuju mengenai pertanyaan tersebut. Tanggapan Responden Tentang Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas jawaban tertinggi responden pertama tertinggi terlatak pada pertanyaan ke 1 mengenai Karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik akan dipromosikan ke jenjang selanjutnya lagi dalam perusahaan, dengan total jawaban yaitu 141 atau rata-rata 4,27 dimana responden banyak menyatakan setuju mengenai pertanyaan tersebut pertanyaan tersebut.

#### 2. Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Waktu

Berdasarkan hasil penelitian jawaban tertinggi responden pertama tertinggi terlatak pada pertanyaan ke 1 mengenai Karyawan yang bekerja harus memiliki ketepatan waktu sesuai yang diharapkan pimpinan dan perusahaan, dengan total jawaban yaitu 153 atau rata-rata 4,64 dimana

responden banyak menyatakan sangat setuju mengenai pertanyaan tersebut

#### 4. Tanggapan Responden Tentang Sistem Kerja

Berdasarkan hasil penelitian jawaban tertinggi responden pertama tertinggi terlatak pada pertanyaan ke 1 mengenai Karyawan harus mengikuti sistem kerja pada perusahaan yang sesuai dengan standar operasional perusahaan, dengan total jawaban yaitu 153 atau rata-rata 4,64 dimana responden banyak menyatakan sangat setuju mengenai pertanyaan tersebut

#### 5. Tanggapan Responden Tentang Teknik Produksi dan Peningkatan Keterampilan Pada PT. Telkomsel Cabang Tembilihan.

Berdasarkan tabel di atas jawaban tertinggi responden pertama tertinggi terlatak pada pertanyaan ke 2 mengenai Teknik produksi dan peningkatan keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, dengan total jawaban yaitu 143 atau rata-rata 4,33 dimana responden banyak menyatakan setuju mengenai pertanyaan tersebut.

#### Pembahasan

##### 1. Analisa Regresi Linier Sedarhana

Berdasarkan dari tabel diatas, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,625 + 0,718X$$

Persamaan regresi diatas mempunyai makna sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 2,625. apabila motivasi kerja dianggap konstan, maka nilai produktivitas karyawan akan tetap sebesar 2,625.
- Koefisien regresi untuk variabel X yaitu variabel Motivasi kerja sebesar 0,718. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami peningkatan sebesar satu

satuan dengan variabel lain dianggap konstan. Hal ini menggambarkan ketika motivasi kerja meningkat, maka produktivitas karyawan akan meningkat juga.

## 2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi, uji statistik t, uji statistik F.

### a. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai korelasi atau hubungan yang dimiliki variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan adalah sebesar 0,891 yang menunjukkan hubungan antara kedua variabel tersebut cukup kuat. Adapun nilai  $R^2$  adalah sebesar 0,793 hal ini berarti 79,3% variabel produktivitas karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 20,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini atau di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### b. Uji statistik t

Berdasarkan hasil penelitian secara terperinci dihasilkan variabel penelitian motivasi kerja secara parsial diketahui dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai t hitung sebesar  $10,906 > t$  tabel yaitu 2,03452 dengan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berarti terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Telkomsel Cabang Tembilahan.

### c. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah

variabel bebas (independen) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

(dependen). Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai F hitung yang di hasilkan Motivasi Kerja adalah  $118,947 > F$  tabel 4,16, dengan nilai signifikan adalah lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai  $0,000^b < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama atau serempak dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Telkomsel Cabang Tembilahan.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan hasil penelitian ini tentang pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Telkomsel Cabang Tembilahan, selanjutnya pada bagian penutup dari penulisan skripsi ini penulis mengemukakan beberapa kesimpulan dan saran, antara lain sebagai berikut :

1. Persamaan regresi yang digunakan yaitu linier sederhana yaitu  $Y = 2,625 + 0,718X$
2. Uji koefisien determinasi diperoleh nilai  $R^2$  adalah sebesar 0,793 hal ini berarti 79,3% variabel produktivitas karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 20,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini atau di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
3. Uji secara parsial diperoleh nilai variabel motivasi kerja nilai t hitung sebesar  $10,906 > t$  tabel yaitu 2,03452 dengan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berarti terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja terhadap

Produktivitas karyawan pada PT. Telkomsel Cabang Tembilahan.

4. Uji simultan variabel motivasi kerja diperoleh nilai  $F_{hitung}$  adalah 118,947 >  $F_{tabel}$  4,16, dengan nilai signifikan adalah lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai  $0,000^b < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama atau serempak dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Telkomsel Cabang Tembilahan.

#### Saran

1. Dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan motivasi kerja pada karyawan PT. Telkomsel Cabang Tembilahan, dengan meninjau kembali motivasi yang diberikan kepada karyawan selain dari gaji pokok insentif dan lain sebagainya yang diberikan kepada karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Karyawan harus memiliki kerja sama yang baik antara sesama karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan variabel bebas lebih dari satu variabel agar dapat melihat seberapa besar pengaruhnya dan menggunakan analisis regresi linier berganda.
4. Pada PT. Telkomsel Cabang Tembilahan perlu melaksanakan program yang baik. Hal ini dimaksudkan untuk membangkitkan produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan bagi pekerja yang berprestasi akan diberikan suatu penghargaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

Alimudin. 2012. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas

Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar. Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin, Makasar.

- Baijuri, Rusli. 2006. Kinerja dalam Pemerintahan Daerah. 22 Maret 2006 (Online).
- Damayanti. 2005. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture Di Semarang. Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19 Edisi ke-7. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, Hani T. 2007. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Manullang, M. 2005. Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alek. S, 2008, Manajemen Personalia, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Nurfatria. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Rajawali Hiyoto Bandung. Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Widyatama, Bandung
- Ratnaningsih. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Robbins Stephen. 2006. "Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.

- Salim, Peter. 2002. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Balai Pustaka, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil. Bandung : RefikaAditama.
- Siagian, Sondang P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, Mudarsach. 2009. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara
- Sofjan, Assauri. 2008. Manajemen Produksi dan dan Operasi Edisi Revisi. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sudomo. 2000. Meningkatkan Kualitas dan Investasi Sumber Daya Manusia. Prisma. No 11 November.
- Sofyandi. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : GrahaIlmu.
- Suprihanto, John, 2007, Penilaian kerja dan pengembangan karyawan, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Kencana, Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2011. Metodologi Penelitian Ekonomi, Alat Statistik & Analisis Output Komputer untuk Mahasiswa dan Praktisi. Yogyakarta: CAPS.
- Tohardi, Ahmad. 2009. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Umar, Husein. 2008. Disain Penelitian MSDM Dan Prilaku Karyawan, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.