

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung

Very Eryani¹

¹Program Studi Manajemen, Univeristas Satu Nusa Lampung

e-mail: veryeryani72@gmail.com

Abstract

PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang retail buku, stationary, alat pendidikan, dan media lainnya lebih dikenal dengan nama Toko Buku Gramedia yang berdiri di Bandar Lampung 8 Juli 1994 cabang yang ke 25. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan karena tidak tercapainya target yang ditentukan PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung dan produktivitas kerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kepustakaan, karya ilmiah dan penunjang kepustakaan lainnya dan penelitian lapangan melalui metode wawancara dan penyebaran kuesioner. Motivasi dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,372 pada tingkat kepercayaan 95% atau dengan nilai $\sigma = 5\%$, $F_{hitung} = 22,497 > F_{tabel} 4,09$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,743 > t_{tabel} 2,024$. Secara signifikan variabel bebas yaitu motivasi berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung.

Kata Kunci : Motivasi, produktivitas, karyawan

Abtrak

PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang retail buku, stationary, alat pendidikan, dan media lainnya lebih dikenal dengan nama Toko Buku Gramedia yang berdiri di Bandar Lampung 8 Juli 1994 cabang yang ke 25. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan karena tidak tercapainya target yang ditentukan PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung dan produktivitas kerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kepustakaan, karya ilmiah dan penunjang kepustakaan lainnya dan penelitian lapangan melalui metode wawancara dan penyebaran kuesioner. Motivasi dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,372 pada tingkat kepercayaan 95% atau dengan nilai $\sigma = 5\%$, $F_{hitung} = 22,497 > F_{tabel} 4,09$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,743 > t_{tabel} 2,024$. Secara signifikan variabel bebas yaitu motivasi berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung.

Kata Kunci : Motivasi, produktivitas, karyawan

1. PENDAHULUAN

Sasaran manajemen sumber daya manusia pada dasarnya tercapainya kepuasan kerja karyawan yang tindak lanjutnya dapat meningkatkan motivasi kerja. Motivasi dapat mengakibatkan adanya usaha dan merupakan proses keterkaitan erat antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu.

Motivasi bekerja tidak hanya berbentuk kebutuhan ekonomis saja, tetapi juga mencakup kebutuhan non ekonomis. Kebutuhan ekonomis yang dapat menimbulkan motivasi misalnya : upah, fasilitas kerja, insentif, bonus dan lain-lainnya. Sedangkan motivasi non ekonomis berupa lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan dari pimpinan, dan lain-lain yang bersifat immaterial.

Pentingnya unsur dari tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi maka pimpinan harus berusaha agar karyawan dalam suatu unit organisasi yang dipimpinnya mempunyai motivasi kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Apabila dihubungkan dengan kehidupan perusahaan yang menjadi sasaran utama pemberian motivasi oleh para manajer kepada bawahannya adalah peningkatan prestasi dan produktivitas kerja para bawahan dalam rangka pencapaian tujuan dari berbagai sasaran organisasi.

Produktivitas dipengaruhi oleh sikap mental yang berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja. Selain itu produktivitas juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, keterampilan, manajemen, tingkat penghasilan, jaminan kerja dan sebagainya. Meningkatkan produktivitas kerja, berbagai cara dilakukan agar tenaga kerja bersedia melaksanakan pekerjaan dengan baik dan mempunyai dedikasi yang tinggi untuk perusahaan. Salah satu cara yang ditempuh adalah dengan memberikan motivasi dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kebijakan motivasi diharapkan memacu produktivitas karyawan PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung, namun sejauh mana peningkatan produktivitas tersebut masih dilakukan penelitian. Semakin baik motivasi karyawan maka produktivitas kerja karyawan semakin tinggi dan sebaliknya bila motivasi karyawan rendah maka produktivitas akan menurun.

Masalah dapat diartikan sebagai suatu kesenjangan antara rencana (sesuatu yang diinginkan) dengan keadaan yang sebenarnya, sehingga menjadi hambatan dalam menuju tercapainya suatu tujuan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka masalah yang dialami oleh PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung adalah berfluktuasinya tingkat produktivitas kerja karyawan, walaupun perusahaan telah melaksanakan program penguatan motivasi baik secara material maupun immaterial. Salah satu indikator produktivitas kerja karyawan dalam bekerja belum sesuai dengan target perusahaan adalah karena motivasi kerja yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya memberikan semangat dalam bekerja dan belum optimalnya produktivitas karyawan maka perusahaan perlu memotivasi agar semangat dan gairah kerja karyawannya dapat meningkat, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara pengumpulan data melalui buku-buku, karya ilmiah dan penunjang kepustakaan lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. melalui metode wawancara dan penyebaran kuesioner yang berkaitan dengan motivasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung.

Penelitian diperlukan identifikasi variabel baik itu variabel terikat yang bersifat ditentukan ataupun variabel bebas yang bersifat menentukan. Identifikasi variabel ini akan

digunakan sebagai permasalahan yang akan dibahas. Definisi operasional variabel merupakan definisi yang mampu memberikan arti dan menspesifikasikan kegiatan agar dapat diukur berdasarkan variabelnya masing-masing.

Variabel adalah suatu fenomena atau gejala yang dapat berubah-ubah yang akan diteliti, baik yang dapat menentukan atau mempengaruhi maupun yang dipengaruhi atau ditentukan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif, dengan mengelompokkan jawaban responden dan mengklasifikasikan data lalu dianalisis untuk memperoleh keadaan yang terjadi serta kesimpulan dengan berdasarkan data yang diperoleh.

Menggunakan analisis regresi linier sederhana. Digunakan untuk mengetahui sifat hubungan dan keeratan antara variabel X dengan variabel Y. Di bawah ini rumus persamaan umum regresi sederhana menurut Sugiyono (2002:234) yaitu :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi sederhana

X = Motivasi

Menurut Arikunto (2006:168), validasi adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Pada penelitian ini uji kevalidan dilakukan melalui analisis koefisien korelasi yaitu dengan mengkonsultasikan nilai r hitung yang diperoleh dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > r tabel, maka kuesioner yang disebar ke responden dinilai valid. Hasil penghitungannya dapat dilihat pada tabel 1 dan tabel 2 berikut ini :

Tabel 1. *Validitas Motivasi Karyawan*

Variabel	Pertanyaan	r validitas hitung	r tabel	Keputusan
Motivasi (X)	1	0,842	0,372	Valid
	2	0,855	0,372	Valid
	3	0,614	0,372	Valid
	4	0,776	0,372	Valid
	5	0,686	0,372	Valid
	6	0,586	0,372	Valid
	7	0,659	0,372	Valid
	8	0,591	0,372	Valid
	9	0,654	0,372	Valid
	10	0,683	0,372	Valid

Sumber : PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung, 2022.

Tabel 2. *Validitas Produktivitas Kerja Karyawan*

Variabel	Pertanyaan	r validitas hitung	r tabel	Keputusan
Produktivitas (Y)	1	0,800	0,372	Valid
	2	0,709	0,372	Valid
	3	0,709	0,372	Valid
	4	0,739	0,372	Valid
	5	0,658	0,372	Valid
	6	0,718	0,372	Valid

Sumber : PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung, 2022.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada masing-masing variabel bebas yang bersifat mempengaruhi (*independent*) yaitu motivasi dan variabel terikat yang bersifat dipengaruhi (*dependent*) yaitu produktivitas kerja karyawan pada setiap butir pertanyaan diperoleh hasil bahwa semua butir pertanyaan yang dianalisis sudah dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel, dimana besarnya nilai r tabel diperoleh dengan ketentuan $n =$ Jumlah sampel atau 20, dan tingkat kepercayaan sebesar 95%. Angka r tabel yang didapat adalah sebesar 0,372.

Sedangkan uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS didapat nilai reliabilitas pada masing masing variabel sebagai berikut :

Tabel 3. *Reliabilitas* Motivasi

Variabel	Pertanyaan	<i>Croanbach's Alpha If Item Deleted</i>	<i>Croanbach's Alpha</i>	Keputusan
Motivasi (X)	1	0,857	0,882	Reliabel
	2	0,855	0,882	Reliabel
	3	0,876	0,882	Reliabel
	4	0,863	0,882	Reliabel
	5	0,871	0,882	Reliabel
	6	0,878	0,882	Reliabel
	7	0,874	0,882	Reliabel
	8	0,877	0,892	Reliabel
	9	0,878	0,882	Reliabel
	10	0,872	0,882	Reliabel

Sumber : PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung, 2022.

Tabel 4. *Reliabilitas* Produktivitas

Variabel	Pertanyaan	<i>Croanbach's Alpha If Item Deleted</i>	<i>Croanbach's Alpha</i>	Keputusan
Produktivitas (Y)	1	0,771	0,882	Reliabel
	2	0,783	0,882	Reliabel
	3	0,783	0,882	Reliabel
	4	0,776	0,882	Reliabel
	5	0,801	0,882	Reliabel
	6	0,785	0,882	Reliabel

Sumber : PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung, 2022.

Tabel 3 dan tabel 4 menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan yang dianalisis sudah dinyatakan reliabel karena nilai r reliabilitas hitung yang terdapat pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* lebih kecil dari nilai pada kolom *cronbach's alpha* yang masing-masing nilainya untuk variabel motivasi adalah 0,882 dari produktivitas kerja karyawan 0,813.

Pembahasan

Hasil penelitian dan interpretasi menggunakan analisis tabel berdasarkan kuesioner yang disebarkan pada 40 responden yaitu karyawan PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung, maka dapat dilihat sesuai dengan variabel yang diteliti sebagai berikut :

Tabel 5. Jawaban Reponden Tentang Gaji Yang Diterima Sudah Sesuai Dengan Pekerjaan Saya

No	Alternatif Pernyataan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	40

2	Setuju	13	32,5
3	Netral	10	25
4	Tidak Setuju	1	2,5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber : PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung, 2022

Dari hasil yang diperoleh berdasarkan tabel diatas memperlihatkan tanggapan responden mengenai pemberian gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan pada PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung. Rata-rata responden menyatakan bahwa mereka sangat setuju dengan pemberian gaji yang diterima karyawan karena sudah sesuai dengan pekerjaan mereka. Hal ini dibuktikan dengan 16 responden (40%) yang memberikan pernyataan sangat setuju dari 40 responden yang memberikan pendapat.

Tabel 6. Jawaban Responden Tentang Gaji Atau Penghasilan Yang Saya Terima Sudah Dapat Memenuhi Kebutuhan Pribadi Dan Keluarga

No	Alternatif Pernyataan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	40
2	Setuju	17	42,5
3	Netral	7	17,5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber : PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung, 2022

Berdasarkan pada tabel di atas memperlihatkan hasil tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai gaji yang diberikan oleh perusahaan. Rata-rata responden menyatakan bahwa mereka setuju dengan gaji yang diberikan kepada karyawan sudah dapat memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga.

Tabel 7. Jawaban Responden Tentang Perusahaan Memberikan Asuransi Jiwa Jika Terjadi Kecelakaan Dalam Menjalankan Suatu Pekerjaan

No	Alternatif Pernyataan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	35
2	Setuju	21	52,5
3	Netral	5	12,5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber : PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung, 2022

Dapat diambil kesimpulan bahwa PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung telah menyediakan fasilitas dan mernberikan asuransi jiwa kepada karyawannya dengan baik. Hal ini terlihat dari tidak ada keluhan dari karyawan, dan karyawan merasa bahwa perusahaan memperhatikan keselamatan karyawan ketika bekerja.

Tabel 8. Jawaban Responden Tentang Adanya Bantuan Hukum Kepada Pekerja Yang Memerlukan Saat Menghadapi Masalah Yang Timbul Dalam Hubungan Kerja

No	Alternatif Pernyataan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	30
2	Setuju	19	47,5
3	Netral	8	20

4	Tidak Setuju	1	2,5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber : PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung, 2022

Hal ini dapat mengidentifikasi bahwa masih terdapat karyawan yang kurang diperhatikan dalam membutuhkan bantuan hukum kepada pekerja yang memerlukan saat menghadapi masalah yang timbul dalam hubungan kerja.

Tabel 9. Jawaban Responden Tentang Hubungan Kerja Antara Pimpinan Dengan Karyawan, Karyawan Dengan Karyawan Di Perusahaan Saya Terjalin Harmonis

No	Alternatif Pernyataan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	25
2	Setuju	23	57,5
3	Netral	7	17,5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber : PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung, 2022

Tabel 9 memperlihatkan hasil tanggapan responden dengan terjalinnya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan, merupakan motivasi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya hubungan yang harmonis, para karyawan akan merasa nyaman dengan lingkungan mereka bekerja.

Tabel 10. Jawaban Responden Tentang Di Perusahaan Tempat Saya Bekerja Mengadakan Kegiatan Operasional Perusahaan Seperti Olahraga, Kesenian, Arisan, Dan Rekreasi Bersama

No	Alternatif Pernyataan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	22,5
2	Setuju	23	57,5
3	Netral	7	17,5
4	Tidak Setuju	1	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber : PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung, 2022

Salah satu pemberian motivasi yang dilakukan oleh perusahaan adalah program hiburan yang dilaksanakan dalam bentuk olah raga, kesenian, arisan dan rekreasi bersama. Hal ini dimaksudkan agar para karyawan mempunyai waktu untuk bersantai sehingga apabila masuk kembali untuk bekerja, keadaan para karyawan akan lebih baik karena telah berlibur untuk menyantiaikan pikiran dan badan.

Tabel 11. Jawaban Responden Tentang Jika Saya Mengerjakan Suatu Pekerjaan Melebihi Dari Target Perusahaan, Perusahaan Tempat Saya Bekerja Memberikan Penghargaan Berupa Promosi Kenaikan Jabatan

No	Alternatif Pernyataan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	17,5
2	Setuju	20	50
3	Netral	11	27,5
4	Tidak Setuju	2	5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber : PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung, 2022

Penghargaan sangat diperlukan oleh karyawan karena merupakan motivasi bagi para karyawan agar lebih baik dalam bekerja. Dengan adanya penghargaan para karyawan akan merasa dipethatkan dari dihargai hasil pekerjaannya oleh pemimpin perusahaan. Salah satu penghargaan yang diberikan dapat berupa promosi kenaikan jabatan, pemberian bonus, sertifikat atau hanya sekedar ucapan selamat dari pimpina dan karyawan lainnya.

Tabel 12. Jawaban Responden Tentang Penghargaan Yang Di Dapat Sudah Sesuai Dengan Yang Diharapkan

No	Alternatif Pernyataan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	25
2	Setuju	21	52,5
3	Netral	7	17,5
4	Tidak Setuju	2	5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber : PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung, 2022

Berdasarkan pada tabel di atas memperlihatkan hasil tanggapan responden penghargaan yang di dapat sudah sesuai dengan yang diharapkan. Rata-rata responden menyatakan bahwa mereka setuju dengan penghargaan yang di dapat sudah sesuai dengan yang diharapkan.

Tabel 13. Jawaban Responden Tentang Dalam Pembinaan Karir, Pimpinan Saya Memberikan Bimbingan Yang Berkenaan Dengan Pekerjaan Saya

No	Alternatif Pernyataan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	22,5
2	Setuju	19	47,5
3	Netral	10	25
4	Tidak Setuju	2	5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber : Sumber : PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung, 2022.

Tabel 4.18 memperlihatkan hasil tanggapan responden dalam pembinaan karir, pimpinan memberikan bimbingan yang berkenaan dengan pekerjaan. Dalam pembinaan karir, pimpinan perlu memberikan bimbingan yang berkenaan dengan pekerjaan hal ini bertujuan agar para karyawan PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik dan benar, serta mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

Tabel 14. Jawaban Responden Tentang Perusahaan Tempat Saya Bekerja Memberikan Kebebasan Kepada Saya Melakukan Pekerjaan Dengan Penuh Inovasi

No	Alternatif Pernyataan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	12,5
2	Setuju	25	62,5
3	Netral	8	20
4	Tidak Setuju	2	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber : PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung, 2022

PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung memberikan kebebasan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan penuh inovasi, hal ini dimaksudkan agar para karyawan dapat

mengembangkan kemampuan mereka dalam bekerja. Akan tetapi dalam melakukan pekerjaan dengan penuh inovasi karyawan tidak boleh melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan, karyawan juga harus mematuhi tata tertib yang berlaku di PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung.

Tabel 4.20. Jawaban Responden Tentang Semakin Tinggi Tingkat Pendidikan Semakin Tinggi Produktivitas Kerja

No	Alternatif Pernyataan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	25
2	Setuju	18	45
3	Netral	9	22,5
4	Tidak Setuju	3	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber : PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung, 2022

Berdasarkan pada tabel di atas seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun pendidikan non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

Tabel 15. Jawaban Responden Tentang Kemampuan Diperhatikan Dengan Cara Pemenuhan Gizi Dan Fisik Karyawan Perlu Kesehatan

No	Alternatif Pernyataan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	27,5
2	Setuju	19	47,5
3	Netral	8	20
4	Tidak Setuju	2	5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber : PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung, 2022

Tabel 15 memperlihatkan hasil tanggapan keproduktifan kerja karyawan akan terlihat dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan usaha-usaha yang dapat dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja karyawan diantaranya adalah dengan memberikan motivasi baik dalam bentuk insentif, penyediaan fasilitas kerja lingkungan kerja yang menyenangkan dan sebagainya.

Tabel 16. Jawaban Responden Tentang Teknologi Dan Cara Produksi

No	Alternatif Pernyataan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	25
2	Setuju	22	55
3	Netral	8	20
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber : PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung, 2022

Teknologi merupakan salah satu sarana pendukung dari faktor yang mempengaruhi produktivitas. Maka itu, perusahaan harus mengelola dengan baik sumber daya manusia dengan memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia. Produktivitas

karyawan dapat dirumuskan sebagai kemampuan menghasilkan kuantitas dan kualitas yang sesuai dengan target perusahaan dengan menggunakan masukan-masukan tertentu.

Tabel 17. Jawaban Responden Tentang Kesejahteraan Karyawan

No	Alternatif Pernyataan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	25
2	Setuju	19	47,5
3	Netral	9	22,5
4	Tidak Setuju	2	5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber : PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung, 2022

Tabel 17 memperlihatkan hasil tanggapan responden terhadap pernyataan mereka mengenai kesejahteraan karyawan yang tercermin di dalam sistem pengupahan jaminan sosial, dan jaminan kelangsungan kerja. Dalam hal ini perbaikan-perbaikan di bidang lingkungan kerja dapat menumbuhkan kegairahan, semangat dan kecepatan kerja. Demikian juga perbaikan-perbaikan di bidang pengupahan dan jaminan sosial dapat menumbuhkan motivasi dan meningkatkan fisik karyawan.

Tabel 18. Jawaban Responden Tentang Prasarana Yang Berupa Kebijakan Perusahaan

No	Alternatif Pernyataan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	35
2	Setuju	16	40
3	Netral	10	25
4	Tidak Setuju	-	5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber : PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung, 2022

Tabel 18 memperlihatkan hasil tanggapan responden terhadap pernyataan mereka mengenai prasarana yang berupa kebijakan pemerintah hubungan industrial serta kemampuan manajemen di dalam perusahaan yang bersangkutan. Prasarana yang berupa kebijakan-kebijaksanaan pemerintahan hubungan industrial serta kemampuan manajemen didalam perusahaan yang bersangkutan. Kemampuan manajemen dalam penggunaan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja optimal akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja.

Tabel 19. Jawaban Responden Tentang Kemampuan Manajemen Dalam Penggunaan Sumber-Sumber Secara Maksimal

No	Alternatif Pernyataan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	20
2	Setuju	20	50
3	Netral	11	27,5
4	Tidak Setuju	1	2,5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber : PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung, 2022

Peranan manajemen sangat penting untuk meningkatkan produktivitas yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana-sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, dan juga menciptakan system kerja serta pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas motivasi (X) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung. Berdasarkan hasil perhitungan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 7,115 + 0,416X$$

$$R^2 = 0,372$$

$$F_{\text{hitung}} = 22,497$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X = Motivasi

R^2 = Koefisien Determinan

Nilai t-hitung untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

$$t = 41743$$

Uji hipotesis secara menyeluruh digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan uji F (Uji Fisher) pada tingkat kepercayaan 95%, atau dengan nilai $\sigma = 5\%$ serta menggunakan derajat kebebasan df (*degree freedom*).

(df = N - K - 1 = 40 - 1 - 1 = 38) diperoleh nilai F Tabel (0,05 ; 33 ; 1) = 4,09

Hipotesis:

Ho : b = 0 (Variabel X tidak ada pengaruh terhadap variabel Y)

Ha: b \neq 0 (Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y)

Dengan kriteria:

$f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ = Ho ditolak dan Ha diterima

$f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ = Ho diterima dan Ha ditolak

f tabel = 4,09

f tabel = 22,497

Berdasarkan hasil perhitungan, menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 22,497 pada tingkat kepercayaan 95% dan F_{tabel} sebesar 4,09. Karena $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima sehingga secara statistik terdapat pengaruh yang nyata antara motivasi (X) terhadap produktivitas kerja (Y).

Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap produktivitas ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,372, Hal ini berarti secara statistik variabel bebas motivasi berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Dengan demikian motivasi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas pada PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Hasil pengujian hipotesis secara menyeluruh dengan uji F pada tingkat kepercayaan 95% atau dengan nilai $\sigma = 5\%$ diperoleh $F_{\text{hitung}} = 22,497 > F_{\text{tabel}} 4,09$, berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan secara statistik bahwa variabel bebas yaitu motivasi berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t pada $\sigma 0,025$ menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} 4,743 > t_{\text{tabel}} 2,024$ yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Berarti secara signifikan variabel bebas yaitu motivasi berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
 Flippo, Edwin B, 2001. *Personal Management*. Singapore, Mc. Graw-Hill. Inc.
 Gress. 2001. *Media Komunikasi*. Gema Restrukturisasi Edisi Juli. Surabaya.

- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2004. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Penerbit CV. Rajawali Jakarta
- Kotler, Philip. 2005. *Manajemen Pemasaran Jilid 1*. Penerbit Indeks. Jakarta.
- Manullang, M. 2000. *Manajemen Personalia*. BPFE Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrli. 2001. *Manajemen Strategik*. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Mondy, R. Wayne and Robert M. Noe. 2005. *Human Resources Management*. Ninth Edition. New Jersey. Pearson Education. Inc
- Robbin, Stephen. P. 2003. *Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi*. Erlangga. Jakarta
- Sedarmayanti, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman. J. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta. LP Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia.