

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan dorongan atau semangat dalam diri untuk melakukan sesuatu agar mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi bisa muncul dari diri kita sendiri, maupun dari orang lain. Berdasarkan hasil dari penelitian data yang diperoleh, diuji dengan menggunakan software SPSS 16.0. Uji validitas menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* dari masing-masing variabel lebih besar dibanding 0,3 dengan hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut :

- Indikator dengan kode X11 *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,513, X12 sebesar 0,382, X13 sebesar 0,458, X14 sebesar 0,567, X15 sebesar 0,562, X16 sebesar 0,549, X17 sebesar 0,611, X18 sebesar 0,567, X19 sebesar 0,612, X110 sebesar 0,677, X111 sebesar 0,659, X112 sebesar 0,310. Jadi, dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan adalah valid.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari tiap-tiap konstruk atau variabel lebih besar dari 0,60 yang berarti bahwa kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel tersebut adalah reliabel atau handal. Hasil tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan dengan nilai *Cronbach Alpha* variabel motivasi sebesar $0,848 > 0,60$. Setelah hasil dari uji validitas dan reliabilitas dinyatakan valid dan reliabel, maka dapat

dilanjutkan dengan uji-uji lainnya untuk mengetahui pengaruh dari motivasi dan budaya kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan di Hotel Muslim Kediri.

Dari hasil uji normalitas data, semua variabel berdistribusi normal. Hal ini terbukti dengan pengujian menggunakan uji normalitas, yang mana dalam uji normalitas diketahui bahwa variabel motivasi (X1) dengan nilai 0,538, budaya kerja(X2) dengan nilai 0,505, produktivitas kinerja (Y) dengan nilai 0,615 lebih besar dari 0,05 sehingga semua variabel penelitian tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan. Dari uji secara parsial (Uji t) menunjukkan hasil pengujian hipotesis untuk variabel motivasi (X1) dapat diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Pengaruh ini dapat dilihat dari hasil uji t variabel motivasi (X1) diperoleh t-hitung sebesar 2,742 dengan nilai signifikan 0,017. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,017 < 0,05$), maka diperoleh t-tabel $df=1,77$. Jadi diperoleh t-hitung $>$ t tabel ($2,742 > 1,77$) sehingga menolak H_0 dan menerima H_1 . Maka motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dari dalam diri sendiri maupun dari luar yang berupa dukungan dari lingkungan sekitar seperti pimpinan akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaan. Apabila karyawan diberi motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Stephen P.Robbins dan Timothy A.Judge dimana motivasi sebagai proses yang

menjelaskan intensitas, arah, ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi motivasi adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Namun intensitas yang tinggi tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi.

Upaya yang diarahkan ke tujuan-tujuan organisasi dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan upaya yang harus dilakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka.⁶⁷

Selain itu, menurut Allen pimpinan juga dapat memberikan motivasi kepada bawahan dengan cara menginspirasi yaitu, dengan memasukkan semangat ke dalam diri orang ke dalam diri orang kesediaan berbuat dengan efektif. Mendorong yaitu, dengan merangsang orang untuk melakukan apa yang harus dilakukan melalui pujian, persetujuan dan bantuan. Bisa juga dengan mendesak agar orang tersebut melakukan apa yang harus dilakukan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.⁶⁸

Sama halnya dengan teori yang dikemukakan oleh *Herzberg*, faktor yang memotivasi para karyawan disebut dengan sebutan motivator, yang kira-kira sama dengan tingkat yang lebih tinggi dari hierarki kebutuhan Maslow.

⁶⁷ Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi,*, hlm. 222

⁶⁸ Yeremias T. Keban, *Memahami Good Governance,*, hlm. 195

Menurut teori *Herzberg*, agar para karyawan bisa termotivasi, maka mereka hendaknya mempunyai suatu pekerjaan dengan isi yang selalu merangsang untuk berprestasi. Adapun yang membangkitkan semangat kerja seperti dikatakan *Herzberg* ialah motivator. Faktor ini terdiri dari faktor keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri, rasa tanggung jawab, dan faktor peningkatan.⁶⁹

B. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian data yang diperoleh, diuji dengan menggunakan software SPSS 16.0. Uji validitas menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* dari masing-masing variabel lebih besar dibanding 0,3 dengan hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut :

- Indikator dengan kode X21 *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,629, X22 sebesar 0,414, X23 sebesar 0,525, X24 sebesar 0,403, X25 sebesar 0,572, X26 sebesar 0,434, X27 sebesar 0,612, X28 sebesar 0,569, X29 sebesar 0,480, X210 sebesar 0,681, X211 sebesar 0,576, X212 sebesar 0,367. Jadi, dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan adalah valid.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari tiap-tiap konstruk atau variabel lebih besar dari 0,60 yang berarti bahwa kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel tersebut adalah reliabel atau handal. Hasil tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan dengan nilai *Cronbach Alpha* variabel motivasi sebesar $0,833 > 0,60$. Setelah

⁶⁹ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana,*, hlm. 133

hasil dari uji validitas dan reliabilitas dinyatakan valid dan reliabel, maka dapat dilanjutkan dengan uji-uji lainnya untuk mengetahui pengaruh dari motivasi dan budaya kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan di Hotel Muslim Kediri.

Dari hasil uji normalitas data, semua variabel berdistribusi normal. Hal ini terbukti dengan pengujian menggunakan uji normalitas, yang mana dalam uji normalitas diketahui bahwa variabel motivasi (X1), budaya kerja(X2), produktivitas kinerja (Y) lebih besar dari 0,05 sehingga semua variabel penelitian tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan. Dari uji secara parsial (Uji t) menunjukkan hasil pengujian hipotesis untuk variabel budaya kerja (X2) dapat diketahui berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Pengaruh ini dapat dilihat dari hasil uji t variabel budaya kerja (X2) diperoleh t-hitung sebesar -1,135 dengan nilai signifikan 0,277. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,277 > 0,05$), maka diperoleh t-tabel $df= 1,77$. Jadi diperoleh $t\text{-hitung} < t\text{ tabel}$ ($-1,135 < 1,77$) sehingga menerima H_0 dan menolak H_1 . Maka budaya kerja (X2) tidak signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo bahwa budaya kerja adalah produktivitas, yang berupa perilaku kerja yang tercermin antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsive, mandiri, makin lebih baik, dan lain-lain. Dimensi budaya kerja yang harus dimiliki oleh setiap organisasi agar mencapai tujuan harus

memiliki sikap profesionalisme, kerjasama setiap team, memberikan pelayanan prima kepada wisatawan, memiliki integritas tinggi dalam bekerja, inovasi dan juga mempunyai sifat teladan.⁷⁰

Hasil dari penelitian uji t ini didukung atau relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi Kapsari Ariyani, dengan judul “Pengaruh budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandalatama Armada Motor Semarang”,⁷¹ dimana pengujian parsial berdasarkan hasil uji t variabel budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

C. Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan

Hasil uji F bahwa variabel motivasi (X1), dan budaya kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji F diperoleh F-hitung sebesar 6,900 dengan nilai probabilitas (sig.) 0,047, dan F-tabel sebesar 6,70 dengan nilai signifikansi 0,05. Karena nilai F-hitung < F-tabel ($6,900 < 6,70$) maka menolak H_0 dan menerima H_1 . Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) dan budaya kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan antara terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y).

Hasil ini menunjukkan bahwa penelitian ini relevan dengan teori yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi,

⁷⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*,... .., hlm. 81

⁷¹ Dewi Kapsari Ariyani, “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mandalatama Armada Motor Semarang”, (Semarang: Universitas Dian Nuswantoro)

pimpinan perusahaan harus memiliki sikap mental yang berorientasi produktif dan selalu menggunakan potensi yang maksimal, optimis, tekun, dan berusaha sungguh-sungguh dalam menghadapi tantangan pembangunan. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti pendidikan, keterampilan, disiplin sikap, dan etika kerja, motivasi, gizi, dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja teknologi, sarana produktivitas, manajemen dan kesempatan berprestasi.⁷²

Selain itu usaha-usaha yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti pemberian upah yang baik, penyediaan lingkungan kerja yang baik, pemberian perlindungan dan keamanan dalam bekerja, melibatkan karyawan dalam kegiatan-kegiatan organisasi, penyediaan peralatan yang memadai untuk bekerja.⁷³

⁷² M.Asbakhul ulum, *Hubungan Displin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan, ...*, hlm.59

⁷³ Bambang Kusriyanto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan, ...*, hlm. 02