

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT. Lazada Express Indonesia (LEL) HUB Lampung berjumlah 62 orang. Untuk mengetahui data umur responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 25	15	24,2
2	26 – 30	22	35,5
3	31 – 35	25	40,3
Total		62	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 31-35 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Lazada Express Indonesia (LEL) HUB Lampung didominasi oleh karyawan yang berusia 31-35 tahun sebanyak 25 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	18	29,0
2	D3	14	22,6
3	S1	30	48,4
4	S2	0	0,0
Total		62	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Lazada Express Indonesia (LEL) HUB Lampung didominasi oleh karyawan yang pendidikannya S1 sebanyak 30 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0 – 6 bulan	15	24,2
2	7 – 12 bulan	15	24,2
3	1 – 1,5 tahun	23	37,1
4	>1,5 tahun	9	14,5
Total		62	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja selama 1–1,5 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Lazada Express Indonesia (LEL) HUB Lampung didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya selama 1–1,5 tahun sebanyak 23 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 62 responden sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Bertanggung jawab sepenuhnya dalam menjalankan pekerjaan.	4	6,5	22	35,5	30	48,8	4	6,5	2	3,2
2	Dapat menerima semua tugas yang diberikan.	9	14,5	21	33,9	23	37,1	9	14,5	0	0
3	Perusahaan memberikan penilaian yang tepat terhadap pekerjaan yang dilakukan	13	21,0	20	32,3	24	38,7	5	8,1	0	0
4	Tugas dapat diselesaikan tepat waktu.	9	14,5	27	43,5	21	33,9	4	6,5	1	1,6
5	Saya selalu antusias mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan.	4	6,5	17	27,4	33	53,2	5	8,1	3	4,8
6	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapat jabatan yang lebih tinggi	6	9,7	22	35,5	27	43,5	7	11,3	0	0
7	Mengedepankan kemandirian yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya	13	21,0	23	37,1	20	32,3	6	9,7	0	0
8	Bertindak tanpa menyusahkan karyawan lain untuk menjalankan pekerjaannya.	6	9,7	20	32,2	22	35,5	10	16,1	4	6,5

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 62 responden, pernyataan 3 mengenai “Perusahaan memberikan penilaian yang tepat

terhadap pekerjaan yang dilakukan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 21,0%. Sedangkan pernyataan 1 mengenai “Bertanggung jawab sepenuhnya dalam menjalankan pekerjaan.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang atau 6,5%.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Beban Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Target perusahaan terlalu tinggi	16	25,8	21	33,9	18	29,0	7	11,3	0	0
2	Pekerjaan yang dihadapi dilapangan sangat melelahkan	9	14,5	27	43,5	21	33,9	4	6,5	1	1,6
3	Pekerjaan yang dijalani membutuhkan konsentrasi yang tinggi	4	6,5	17	27,4	33	53,2	5	8,1	3	4,8
4	Jarang diberikan pujian/penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	6	9,7	22	35,5	27	43,5	7	11,3	0	0
5	Kurangnya waktu yang disediakan untuk melakukan semua pekerjaan	12	19,4	23	37,1	20	32,3	7	11,3	0	0
6	Merasa semangat kerja yang semakin berkurang	0	0	21	33,9	27	43,5	12	19,4	2	3,2
7	Tugas dan pekerjaan yang diberikan terlalu banyak dan tidak sesuai dengan standar perusahaan	0	0	22	35,5	31	50,0	9	14,5	0	0
8	Jumlah pekerjaan yang diberikan	0	0	20	32,3	26	41,9	14	22,6	4	6,5

	tidak sesuai dengan kemampuan karyawan										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 62 responden pernyataan 1 mengenai “Target perusahaan terlalu tinggi” mendapat respon tertinggi yaitu 16 orang atau 25,8% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 6 mengenai “Merasa semangat kerja yang semakin berkurang” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan.	7	11,3	34	54,8	16	25,8	3	4,8	2	3,2
2	Saya dapat mengeluarkan semua kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan semua pekerjaan.	17	25,8	23	37,1	17	27,4	6	9,7	0	0
3	Memberikan ide – ide baru pada Perusahaan untuk meningkatkan hasil yang dicapai	16	25,8	23	37,1	17	27,4	6	9,7	0	0
4	Melakukan pekerjaan dengan sungguh sungguh sangat penting bagi karyawan dan	13	21,0	22	35,5	20	32,3	6	9,7	1	1,6

	perusahaan.										
5	Semangat kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan	18	29,0	19	30,6	21	33,9	3	4,8	1	1,6
6	Memperbaiki dan meminimalisir kesalahan – kesalahan dalam bekerja.	24	38,7	16	25,8	17	27,4	5	8,1	0	0
7	Mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan bekerja	9	14,5	20	32,3	26	41,9	6	9,7	1	1,6
8	Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.	4	6,5	22	35,5	30	48,4	4	6,5	2	3,2
9	Selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	9	14,5	21	33,9	23	37,1	9	14,5	0	0
10	Permasalahn di pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.	13	21,0	20	32,3	24	38,7	5	8,1	0	0
11	Pekerjaan diselesaikan dengan memaksimalkan waktu.	9	14,5	20	32,3	21	33,9	8	12,9	4	6,5
12	Dapat menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari yang lain.	12	19,4	32	51,6	16	25,8	2	3,2	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 62 responden pernyataan 6 mengenai “Memperbaiki dan meminimalisir kesalahan –

kesalahan dalam bekerja” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 24 orang atau 38,7%, sedangkan pernyataan 8 mengenai “Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 4 orang atau 6,5%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 . Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Atau

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,598	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,491	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,689	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,669	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,695	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,581	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,509	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,659	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai motivasi kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,444). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,547	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,637	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,649	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,493	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,742	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,659	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,462	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,450	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai beban kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,444). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai beban kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,664	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,638	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,555	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,558	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,425	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,602	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,602	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,664	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,566	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,555	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,483	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,583	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai produktivitas. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,444). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai produktivitas dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach*..:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,762	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Beban Kerja (X2)	0,752	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Produktivitas (Y)	0,840	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha sebesar 0,762 untuk variabel motivasi kerja dengan tingkat reliabel tinggi. Nilai 0,752 untuk beban kerja dengan tingkat reliable tinggi dan nilai 0,840 untuk produktivitas dengan tingkat reliable sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,471	0,05	Sig > Alpha	Linier
Beban Kerja (X2)	0,503	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X1) dan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,471 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel beban kerja (X2) dan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,503 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,419	2,384	Tidak Ada Multikolinieritas
Beban Kerja (X2)	0,419	2,384	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu motivasi kerja (x1), beban kerja (X2) dan produktivitas kerja (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.13 Hasil Uji Korelasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,713	0,509

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,713 artinya tingkat hubungan antara motivasi kerja (x1), beban kerja (X2) dan produktivitas kerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,509 artinya bahwa produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh antara motivasi kerja (X1) dan beban kerja (X2) sebesar 0,509 atau 50,9%. Sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	15,890	3,700
Motivasi Kerja (X1)	0,218	0,153
Beban Kerja (X2)	0,818	0,210

Sumber : Data diolah tahun 2019

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 15,890 + 0,218X_1 + 0,818X_2$$

Keterangan :

- Y =Produktivitas
 a =Konstanta
 b =Koefisien Regresi
 et =Error trem/ unsur kesalahan
 X1 =Motivasi Kerja
 X2 =Beban Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 15,890 menyatakan bahwa produktivitas kerja pada karyawan PT. Lazada Express Indonesia (LEL) HUB Lampung adalah sebesar 15,890 apabila motivasi kerja dan beban kerja bernilai = 0 satuan.
- b. Koefisien regresi untuk X1= 0,218 menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan menambah produktivitas kerja pada karyawan PT. Lazada Express Indonesia (LEL) HUB Lampung sebesar 0,218 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk X2 = 0,818 menyatakan bahwa setiap penambahan beban kerja sebesar satu satuan maka akan menambah produktivitas kerja pada karyawan PT. Lazada Express Indonesia (LEL) HUB Lampung sebesar 0,818 satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai sig $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak
- Bila nilai sig $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima

Tabel 4.15 Hasil Uji t

	t_{hitung}	Signifikansi
Motivasi Kerja (X1)	6,100	0,000
Beban Kerja (X2)	7,623	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2019

1. Motivasi kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

H_0 : Motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

H_a : Motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel motivasi kerja (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 6,100 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=62-2=60$) adalah 1,671 jadi t hitung ($6,100 > t$ tabel (1,671) dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Beban kerja X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

H_0 : Beban kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

H_a : Beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel Beban kerja (X2) bahwa nilai t hitung sebesar 7,623 sedangkan nilai t tabel dengan ($dk=62-2=60$) adalah 1,671 jadi t hitung ($7,623 > t$ tabel (1,671) dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara motivasi kerja (X1) dan beban kerja (X2)

secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).

Ho : Motivasi kerja (X1) dan beban kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

Ha : Motivasi kerja (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.16 Hasil Uji F

F_{hitung}	Signifikansi
30,570	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2019

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n - k = 60 - 2 = 62$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,11 dan F hitung 30,570.

Dari tabel 4.16 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 30,570 > F tabel 3,11 dan nilai Sig < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya Motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Artinya jika motivasi kerja karyawan tinggi maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja karyawan rendah maka produktivitas kerja karyawan juga akan menurun (Nasution,2014). Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya karena dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan lebih bersemangat dalam

bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai, dalam hal ini jika motivasi kerja yang diterapkan baik maka produktivitas kerja karyawan yang dihasilkanpun baik dan sebaliknya jika motivasi kerja yang diterapkan buruk maka produktivitas kerja akan menurun.

Menurut Hetami dalam Safitri (2013) bahwa Motivasi yang ada di dalam diri Karyawan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, dengan memberikan Motivasi yang akan mendorong Karywan untuk lebih meningkatkan Produktivitas Kerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, dalam hal ini suatu organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya yaitu pencapaian Produktivitas yang optimal, apabila para Karyawannya tidak mempunyai Motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Ridwan Purnama (2008), Agung Karismadiyanto (2014) dan Aris Sutrischastini (2015) memiliki hasil dimana variable Motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin kecil beban kerja yang ada diperusahaan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam memaksimalkan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Meshkati dalam haryati (2011) beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Tingkat pembebanaan yang terlalu tinggi memungkinkan karyawan akan merasakan penurunan kondisi, yang akan berpengaruh pada produktivitas karyawan. Berdasarkan temuan dari penelitian penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa beban kerja memiliki korelasi yang erat dengan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu perlu perlu di uji apakah beban kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya karena dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai, dalam hal ini jika motivasi kerja yang diterapkan baik maka produktivitas kerja karyawan yang dihasilkanpun baik dan sebaliknya jika motivasi kerja yang diterapkan buruk maka produktivitas kerja akan menurun. Menurut Meshkati dalam Haryati (2011) beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan karyawan akan merasakan penurunan kondisi, yang akan berpengaruh pada produktivitas karyawan. Berdasarkan temuan dari penelitian penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa beban kerja memiliki korelasi yang erat dengan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu perlu di uji apakah beban kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.