
FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN PEMBIAYAAN X)

Ferry Hidayat

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

ferryhidayat@stmb-multismart.ac.id

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap produktifitas kerja karyawan Perusahaan Pembiayaan X. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Nilai koefisien determinasi (r^2) diperoleh sebesar 78,8%, hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen yakni motivasi kerja dan kompetensi menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu produktifitas kerja sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap. Hasil penelitian pada tingkat kepercayaan 95% dengan jumlah sampel sebanyak 56 orang menunjukkan secara simultan dan parsial motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Perusahaan Pembiayaan X.

Keywords : Motivasi Kerja, Kompetensi, Produktivitas Kerja

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia pada prinsipnya merupakan pendayagunaan karyawan sebagai sumber daya organisasi yang paling utama dengan efektif dan efisien melalui fungsi manajemen yang ada, sehingga karyawan mampu memberikan kontribusi secara nyata dan maksimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Namun proses seleksi karyawan yang dilakukan dengan baik, tetap tidak menjadi tolak ukur akan perolehan karyawan yang dapat memberikan produktifitas terbaiknya karena produktifitas karyawan hanya dapat diperoleh setelah faktor yang mempengaruhinya dapat dikendalikan. Secara filosofis produktifitas kerja merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Produktifitas kerja tentu saja dipengaruhi oleh banyak faktor yang diantaranya adalah motivasi kerja dan menurut para ahli mengungkapkan motivasi kerja sangat penting karena dengan motivasi kerja diharapkan setiap individu pegawai dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Selain adanya motivasi kerja yang tinggi, faktor lain yang mempengaruhi produktifitas kerja adalah kompetensi. Kompetensi adalah merupakan karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu ataupun tim, dimana seseorang yang mempunyai kompetensi yang baik tentu akan mempunyai motivasi kerja yang baik pula begitu sebaliknya jika seseorang tidak berkompoten dalam suatu pekerjaan maka individu tersebut akan memiliki motivasi kerja yang rendah yang tentu akan berpengaruh pada hasil akhir tugas dan tanggung jawabnya. Perusahaan X adalah perusahaan pembiayaan sepeda motor dan berdasarkan hasil pra survey diketahui terjadi penurunan produktifitas kerja pada karyawan, indikasi penurunan produktifitas kerja ini dapat dilihat dari karyawan sering mangkir dari pekerjaan, adanya konflik yang sering muncul serta karyawan menolak rotasi antar bagian.

Rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Perusahaan Pembiayaan X?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Perusahaan pembiayaan X?
3. Apakah motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Perusahaan Pembiayaan X?

Tujuan penelitian adalah:

1. Mengetahui pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan Perusahaan Pembiayaan X
2. Mengetahui pengaruh secara parsial kompetensi terhadap produktifitas kerja karyawan Perusahaan Pembiayaan X

3. Mengetahui pengaruh secara simultan motivasi kerja dan kompetensi terhadap produktifitas kerja karyawan Perusahaan Pembiayaan X

2. LANDASAN TEORI

Pengertian produktifitas kerja

Sutrisno (2015:101) mengemukakan produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Sutrisno (2015:104) mengatakan indikator dari produktifitas kerja adalah kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja pengembangan diri dan mutu kerja

Pengertian motivasi kerja

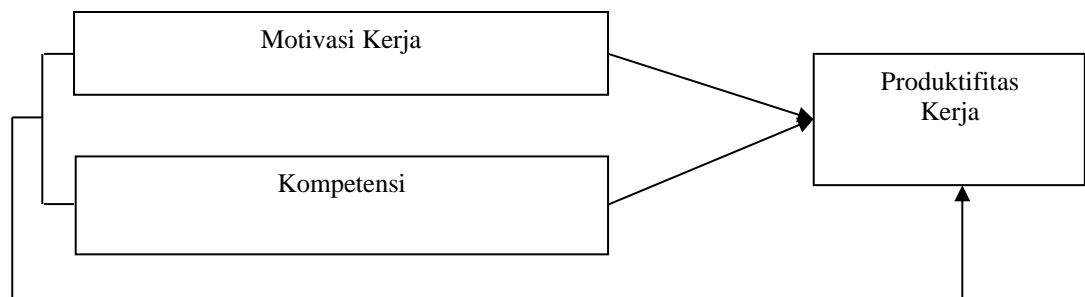
Arifin dan Khalikussabir (2017:65) mengatakan motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan”. Bagia (2015:86) menyebutkan motivasi kerja adalah “kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu atau aktifitas yang muncul dari diri sendiri dan melakukan penyesuaian agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan”. Sukanto dalam Arifin dan Khalikussabir (2017:66) mengatakan motivasi kerja sebagai “Keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”. Herzberg dalam Hasibuan (2014:157) mengatakan ada dua faktor dalam motivasi kerja yakni faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

Pengertian kompetensi

Wibowo (2016 : 271) Kompetensi adalah “suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu”. Wibowo (2016:283) menyatakan kompetensi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: pengetahuan keterampilan dan konsep diri

Kerangka penelitian

Model kerangka penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Diduga ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan Perusahaan Pembiayaan X
- H2: Diduga ada pengaruh kompetensi secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan Perusahaan Pembiayaan X
- H3: Diduga ada pengaruh motivasi kerja dan kompetensi secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan Perusahaan Pembiayaan X

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan jumlah sampel yaitu 56 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasi uji asumsi klasik

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak.

Uji Kolmogorof Smirnov (K-S), dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai K-S adalah (Asymp. Sig (2 Tailed) > (α) 0,05). Hasil uji Kolmogorof Smirnov (K-S) adalah seperti pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1

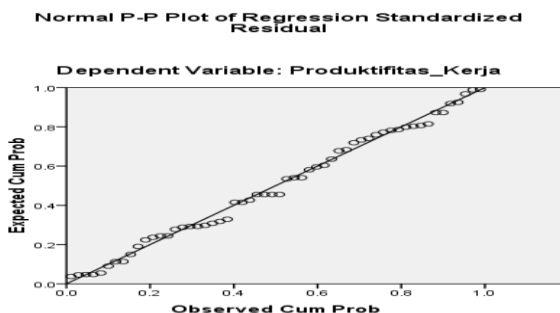
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41970694
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.044
Kolmogorov-Smirnov Z		.501
Asymp. Sig. (2-tailed)		.963

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 1 diatas diketahui Asymp. Sig (2 Tailed) 0,963 > 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil pengujian normalitas data berdasarkan gambar P-P plot adalah seperti pada gambar 2 berikut ini:



Gambar 2

Berdasarkan gambar 2 di atas memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik motivasi kerja dan kompetensi menyebar disekitar garis diagonal produktifitas kerja yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Tabel 2
Coefficients^a

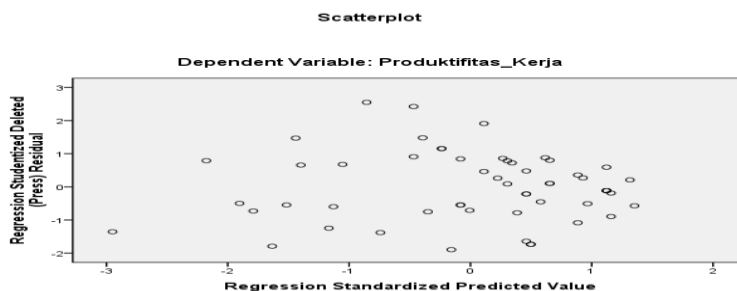
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi_Kerja	.549	1.821
	Kompetensi	.549	1.821

a. Dependent Variable: Produktifitas_Kerja

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi korelasi antar independent variabel karena nilai VIF motivasi kerja 1,821 < 0,10 dan kompetensi 1,821 < 0,10 dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Uji heterokedastisitas berguna untu mendeteksi apakah ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas yang dapat dilakukan dengan menganalisis penyebaran titik-titik yang terdapat pada *scatterplot* dengan dasar pengambilan

keputusan sebagai berikut: Jika diagram pancar yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas namun jika diagram pancar tidak membentuk pola atau dengan acak maka regresi tidak mengalami heterokedastisitas.



Gambar 3

Berdasarkan gambar 3, terlihat titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi produktifitas kerja berdasarkan masukan variabel independennya.

Hasil uji regresi berganda

Tabel 3

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	.888	1.856
Motivasi_Kerja	.436	.094
Kompetensi	.542	.078

a. Dependent Variable: Produktifitas_Kerja

Produktifitas kerja = 0,888+ 0,436 (X₁) + 0,542 (X₂) konstanta sebesar 0,888 menyatakan jika tidak ada variabel bebas atau bernilai 0 maka variabel produktifitas kerja sebesar 0,888. Nilai koefisien sebesar 0,436 menunjukkan apabila motivasi kerja diberikan sebesar 1 satuan nilai akan mempengaruhi peningkatan nilai produktifitas kerja sebesar 0,436 poin, Nilai koefisien sebesar 0,542 menunjukkan apabila kompetensi diberikan sebesar 1 satuan nilai akan mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja sebesar 0,542 poin.

Hasil uji parsial

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada tingkat kepercayaan 95%

Tabel 4
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.888	1.856		.479	.634
Motivasi_Kerja	.436	.094	.388	4.638	.000
Kompetensi	.542	.078	.584	6.970	.000

a. Dependent Variable: Produktifitas_Kerja

Berdasarkan tabel 4 maka dapat diketahui bahwa:

Variabel motivasi kerja memperoleh nilai t_{hitung} 4,638 sedangkan nilai t_{tabel} 1,674 maka t_{hitung} > t_{tabel} dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, oleh sebab itu hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan Perusahaan Pembiayaan X.

Variabel kompetensi memperoleh nilai t_{hitung} 6,970 sedangkan nilai t_{tabel} 1,674 maka t_{hitung} > t_{tabel} dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, oleh sebab itu hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu ada pengaruh kompetensi secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan Perusahaan Pembiayaan X.

Hasil uji simultan

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada tingkat kepercayaan 95%.

Tabel 5
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	432.126	2	216.063	103.299	.000 ^a
Residual	110.856	53	2.092		
Total	542.982	55			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Produktifitas_Kerja

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 103,299 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,17, dengan tingkat signifikan 0,000 dan probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 \leq 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima yaitu motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan.

Hasil uji determinasi

Hasil uji determinasi untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel motivasi kerja dan kompetensi mempengaruhi produktifitas kerja karyawan.

Tabel 6

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.892 ^a	.796	.788	1.446	1.920

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Produktifitas_Kerja

Berdasarkan tabel 6 di atas terlihat bahwa besarnya Adjusted R Square sebesar 0,788 berarti 78,8% variasi produktifitas kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi motivasi kerja dan kompetensi, sedangkan sisanya 21,2% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktifitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kompetensi. Perusahaan dalam pengembangan usahanya dan dalam pencapaian tujuan profit secara maksimal sangat memerlukan produktivitas kerja karyawan karena dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan perusahaan segera mencapai tujuannya dan dengan pencapaian tujuannya tersebut yang mana paling utama adalah laba tentu juga akan berdampak positif pada peningkatan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Produktifitas kerja karyawan yang baik adalah dengan adanya motivasi kerja yang maksimal dan kompetensi karyawan yang sesuai dengan tuntutan tugasnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap produktifitas kerja karyawan Perusahaan Pembiayaan X dapat disimpulkan bahwa baik secara simultan dan parsial motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Perusahaan pembiayaan X selanjutnya 78,8 % variabel produktifitas kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel independen motivasi kerja dan kompetensi sedangkan sisanya 21,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel di luar model penelitian. Perusahaan harus terus meningkatkan produktifitas kerja karyawan dengan memberikan bonus atau insentif sebagai wujud pemberian motivasi kerja secara positif dan tetap menjalankan proses hukuman dengan tegas kepada seluruh karyawan yang melanggar aturan sebagai wujud motivasi negatif, selain itu perusahaan tetap perlu meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tugas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, R., & Khalikussabir, A.(2017). *Budaya dan Perilaku Organisasi*, Empat Dua, Malang.
 Bagia, I. W. (2015). *Perilaku Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
 Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
 Sutrisno, E.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
 Wibowo.(2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja grafindo Persada