

**“PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKTOR NUSANTARA
CABANG SURABAYA”**

SKRIPSI

Oleh :

INNEKE PUTRI

NIM : G73215036



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SURABAYA
2019**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Inneke Putri
Nim : G73215036
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam / Manajemen
Judul Skripsi : “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya”

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya

Surabaya 02 April 2019

Saya yang menyatakan,



Inneke Putri
G73215036

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Proposal Skripsi yang ditulis oleh Inneke Putri, NIM. G73215036 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqosahkan.

Surabaya, 27 Maret 2019

Pembimbing



Deasy Pantriana, MM
NIP.198312282011012009

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Inneke Putri G73215036 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Selasa, tanggal 02 April 2019, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam manajemen.

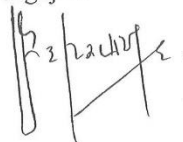
Majelis Munaqasah Skripsi:

Penguji I



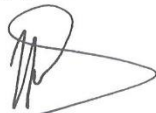
Deasy Tahtriana, M.M.
NIP.198312282011012009

Penguji II



Dr. Hj. Fatmah, ST. MM.
NIP.17507032007012020

Penguji III



Nurlailah, SE, MM.
NIP.196205222000032001

Penguji IV



Aris Fanani, M.Kom.
NIP.198701272014031002

Surabaya, 02 april 2019

Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Ampel Surabaya

Dekan,



Dr. H. Ali Arifin, MM.
NIP.196212141993031002



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : INNEKE PUTRI
NIM : G73215036
Fakultas/Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM/MANAJEMEN
E-mail address : Inneke.putri30@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas

Kerja Karyawan Pada Pt. Traktor Nusantara Cabang Surabaya”.

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 11 April 2019

Penulis

(INNEKE PUTRI)

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya”** merupakan hasil penelitian dengan metode kuantitatif dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan tentang pengaruh pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Traktor nusantara cabang surabaya.

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 30 karyawan. Hasil kuesioner kemudian diolah menggunakan bantuan program *Statistic 16*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,026 < 0,05$ atau nilai t hitung $2,363 > t$ tabel $2,055$. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,187 > 0,05$ atau t hitung $-1,372 < t$ tabel $2,055$. Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,0927 > 0,05$ atau t hitung $-0,0923 < t$ tabel $2,055$. Variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,019 < 0,05$ atau F hitung $3,933 > F$ tabel $2,055$. Sehingga mampu menghasilkan persamaan regresi $Y = 4,157 - 0,061X_1 - 0,32X_2 - 0,006X_3 + 2,907$.

Kata kunci : Motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, produktivitas kerja.

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK.....	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I	x
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan masalah	11
C. Tujuan penelitian	11
D. Manfaat penelitian	12
BAB II.....	13
TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Landasan Teori.....	13
1.Motivasi Kerja.....	13
1.1 Pengertian Motivasi Kerja	13
1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	14
1.3 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	18
1.4 Indikator Motivasi Kerja	19
2. Kepuasan Kerja	20
2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	20
2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	21
2.3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja....	23
2.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	23

PENDAHULUAN

Untuk menghadapi persaingan yang semakin pesat, perusahaan perlu membuat berbagai macam strategi dengan harapan untuk meningkatkan kualitas perusahaan yang lebih baik. Pengelolaan strategi tentunya tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, karena baik buruknya sumber daya yang ada dalam perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, jika peran sumber daya manusia tidak berjalan dengan baik, maka perusahaan tersebut tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Sumber daya manusia yang dijalankan dengan baik akan mempercepat pertumbuhan perusahaan tersebut.¹

¹ Misbachul Munir, “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang*”, Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro Semarang, 2013.

Baik buruknya kinerja suatu perusahaan tergantung dari bagaimana kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan dampak atau kontribusi pada perusahaan, artinya bahwa perilaku anggota perusahaan baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja perusahaan sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi sehingga dapat memberikan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja perusahaan, tentunya peran kepemimpinan disini juga sangat penting dalam pembentukan motivasi setiap anggota perusahaan baik secara individu maupun kelompok.

Pada PT. Traktor Nusantara (*Traknus*) Cabang Surabaya ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor dengan pusat perusahaan yang terletak di Jakarta. PT. Traknus merupakan bagian dari Astra Group yang menjualkan alat-alat industri dan pertanian dengan visi dan misi untuk menjadi perusahaan terunggul dengan memberikan solusi terbaik pada bidang industri, pertanian, pembangkit listrik dan kontruksi jalan yang merupakan kegiatan dan operasional pada PT. Traknus.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat diketahui dari banyaknya variabel dan parameter yang dapat mendukung pembentukan suatu produktivitas kerja. Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan *output* (hasil) dengan *input* (masukan) yang dikerjakan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan *planning* yang diharapkan dengan memperhatikan efisiensi yang meliputi waktu, bahan, dan tenaga secara tepat. Produktivitas dapat dikatakan naik apabila memperhatikan beberapa faktor yang mendukungnya.

² Tri Yoga I. Wibowo, “Pengaruh Kemitraan Dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Saluran Distribusi Serta Implikasinya Pada Kinerja Pemasaran (Studi Kasus Pada Distributor Nestle PT. Lima Sempurna Makmur Semarang)”, 2005.

Pertama kurang adanya motivasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada para pegawainya sehingga kinerja pegawai menjadi kurang produktif. Selama peneliti melakukan praktik kerja lapangan, peneliti mengamati bahwa tidak semua pegawai melakukan *briefing* (apel pagi) bahkan hanya unit tertentu yang terkadang mengadakan rapat. Hal ini menjadi sangat penting karena karyawan sangatlah perlu motivasi setiap harinya. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Samsuni yang menyebutkan bahwa produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.³

³ Samsuni, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Al Falah, Vol. XVII No.31 Tahun 2017.

Ketiga, Setelah variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja yang dijelaskan diatas, kali ini peneliti akan menjelaskan tentang budaya organisasi pada karyawan. Umumnya, dalam bekerja bisa juga dipandang dari berbagai perspektif tertentu seperti bekerja dalam bentuk ibadah, suatu cara manusia dalam mengaktualisasikan dirinya, merupakan bentuk nyata dari nilai-nilai, dan sebagai keyakinan yang dipercayainya. Budaya merupakan nilai atau norma norma yang dianut atau diikuti oleh suatu organisasi, bisa berbentuk sikap maupun perbuatan karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, namun dalam kenyataannya tidak semua perilaku yang terjadi disebabkan oleh satu unsur budaya organisasi. Dan sulit sekali untuk membedakan unsur-unsur apa saja yang dapat mendorong perilaku tersebut.⁵ Maka dari itu setiap karyawan dan manajemen seharusnya mempunyai sudut pandang

⁵ <http://www.mb.ipb.ac.id>, diakses pada Senin, 08 April 2019.

Motivasi bisa menimbulkan banyaknya kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan jika motivasi karyawan menjadi lebih tinggi tetapi tidak didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerjanya tidak akan sesuai.⁹

⁸ Desi Rahmawati, “Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pr fajar berlian tulungagung”, Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO Vol. 1.No.1 Tahun 2013.

[illegible]

Dalam menghadapi persaingan, perusahaan perlu membuat berbagai macam strategi dengan harapan untuk meningkatkan kualitas perusahaan yang lebih baik. Pengelolaan strategi tentunya tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, karena baik buruknya sumber daya yang ada dalam perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, jika peran sumber daya manusia tidak berjalan dengan baik, maka perusahaan tersebut tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Sumber daya manusia yang dijalankan dengan baik akan mempercepat pertumbuhan perusahaan tersebut.¹⁰

¹⁰ Misbachul Munir, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang”, Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro Semarang, 2013.

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai budaya kerja yang beraneka ragam. Pengertian budaya kerja disini merupakan suatu nilai kesepakatan bersama dari semua anggota karyawan yang terlibat dalam perusahaan, mengenai cara pandang tentang bekerja dan unsur-unsurnya. Suatu sistem nilai yang diterapkan merupakan konsep nilai yang hidup dalam alam pemikiran individu ataupun sekelompok karyawan pada suatu perusahaan. Pada hakikatnya, bekerja dapat dilihat dari berbagai perspektif menurut beberapa orang seperti bekerja merupakan bentuk ibadah, cara manusia dalam mengaktualisasikan dirinya, bentuk nyata dari nilai-nilai, dan sebagai keyakinan yang dipercayainya. Semua pandangan itu dapat menjadi motivasi untuk membuat karya yang bermutu dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu setiap karyawan dan manajemen pada perusahaan seharusnya mempunyai sudut pandang atau pemahaman yang sama mengenai makna budaya kerja dan batasan bekerja.¹²

¹¹ Andina Widya Harshanty, “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Perijinan Terpadu (BPT) Kabupaten Sragen. Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2011.

¹² Dedi Kurniawan, “Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (Ifrc) Banda Aceh, Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 1, No. 1, Agustus 2012.

B. Rumusan masalah :

1. Apakah Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya?
2. Apakah Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin didapat yaiatu :

- [illegible]

D. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Teoritis

Bagi Akademis, hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan pengkajian di bidang Sumber Daya Manusia.

Bagi Perusahaan, diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan harapan dapat membuat perusahaan lebih berkembang dengan baik.

2. Praktis

Bagi penulis, diharapkan dapat mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nanti terjun ke dunia kerja dan mampu memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi.

Bagi pihak luar, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam membuat kebijakan.

Motivasi kerja merupakan proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu.¹⁶

Menurut Edy Sutrisno, menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu :

- a. Faktor Intern (faktor dalam diri sendiri)
 - Keinginan untuk hidup, merupakan kebutuhan setiap individu yang hidup didunia ini. Dalam mempertahankan hidup, manusia melakukan apa saja untuk hidup entah itu baik atau buruk, halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang sesuai dan memadai, pekerjaan tetap meskipun penghasilan kurang, lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

¹⁶ Viona Malonda, “Kepuasan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari Megamall Manado”, Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013.

- Keinginan untuk dapat memiliki, dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan sebuah pekerjaan. Hal ini selalu kita alami sehari-hari. Keinginan yang keras untuk memiliki dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja dengan baik.
- Keinginan untuk mendapatkan penghargaan, seseorang melakukan sebuah pekerjaan yaitu dengan tujuan untuk mendapatkan sebuah pengakuan maupun untuk penghormatan dari orang lain. Setiap individu pasti akan melakukan apapun demi mendapatkan status sosial yang lebih tinggi dari orang lain. Tentunya hal tersebut juga diimbangi dengan kerja keras untuk memperbaiki nasib dalam mencari rezeki yang lebih besar.
- Keinginan untuk memperoleh pengakuan, dapat meliputi beberapa hal yaitu : adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, adanya pemimpin yang adil dan bijaksana, adanya pekerjaan yang dapat dihargai oleh orang masyarakat umum.
- Keinginan untuk berkuasa, keinginan ini dapat mendorong seseorang untuk bekerja meskipun terkadang banyak yang melakukan dengan cara yang tidak terpuji. Kecuali seseorang yang benar-benar bekerja keras sehingga iya pantas untuk diberi kekuasaan dalam sebuah perusahaan. Karyawan akan merasa puas jika didalam perusahaan terdapat hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan ide,

dapat tercipta dengan baik. Jika supervisi tidak dekat dengan karyawan, maka kemungkinannya dapat menimbulkan suasana kerja yang tidak enak. Dengan demikian peran supervisi sangatlah penting dalam pengaruh motivasi kerja karyawan.

- Adanya jaminan pekerjaan, seseorang akan lebih bekerja keras jika terdapat jaminan kerja yang jelas dan memuaskan. Dari sini motivasi kerja karyawan akan meningkat dengan bekerja keras setiap hari dan berharap akan bekerja sampai tua dalam satu perusahaan saja karena mereka sudah berfikir adanya jaminan karier untuk masa depan.
- Status dan tanggung jawab, sangatlah penting bagi karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi yang sesuai, tetapi mereka juga membutuhkan status dalam jabatan suatu perusahaan. Dengan menduduki suatu jabatan, maka karyawan akan merasa dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukan pekerjaannya.
- Peraturan yang fleksibel, bagi perusahaan biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus ditaati oleh seluruh karyawan dalam perusahaan. Peraturan yang berlaku sifatnya mengatur dan melindungi karyawan terutama mengenai hak dan

kewajiban, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya.¹⁷

1.3 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja diawali pada suatu perasaan dan hati yang senang dan merupakan dasar terbentuknya motivasi berperilaku dan produktivitas sumber daya manusia. Produktivitas merupakan suatu cerminan mulai dari pikiran, perasaan, dan hati yang senang dalam melakukan pekerjaan dan dari hal itu motivasi kerja karyawan pasti akan terdorong sehingga produktivitas dalam bekerja dapat terealisasi.¹⁸

Beberapa peneliti telah mengidentifikasi adanya hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Salah satunya pada jurnal Ridwan purnama mengasumsikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung, namun pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan termasuk ke dalam kategori sedang. Ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan motivasi kerja karyawan berbanding lurus dengan peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan. Sehingga apabila tingkat disiplin kerja karyawan tinggi maka produktivitas kerja karyawan tinggi pula. Sebaliknya jika tingkat motivasi kerja

¹⁷ Mulyadi, SE., MM. “*MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA (MSDM)*”, (Bogor; Penerbit IN MEDIA 2015), 96-100.

¹⁸ Dr.Darsono P.,dkk, “*Manajemen SDM Abad 21 Sumber Daya Manusia*”, Mitra Wacana Media:Jakarta, 2016. Hal.135

karyawan rendah maka produktivitas kerja karyawan juga akan menjadi rendah.¹⁹

1.4 Indikator Motivasi Kerja

Sebagaimana teori kebutuhan Abraham Maslow dalam jurnal Sofyandi dan Garniwa, indikator motivasi kerja berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological need*)

Merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar dan merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, rumah, oksigen, tidur, dan sebagainya.

- b. Kebutuhan rasa aman (*Safety need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka akan muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan kelangsungan kerja dan jaminan hari tua pada saat karyawan sudah tidak bekerja.

- c. Kebutuhan social (*Social need*)

Setelah penjelasan kebutuhan diatas sudah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan social yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan

¹⁹ Ridwan Purnama, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung”, Jurnal Strategic, 2008

2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

a) Pekerjaan itu sendiri

b) Gaji

c) Kesempatan promosi

²² Edhi Prasetyo, Dkk *Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel Di Surakarta*, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2014.

Terdapat dua dimensi pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama, kepedulian terhadap bawahan, contohnya memberikan nasehat dan bantuan, berkomunikasi secara personal maupun konteks pekerjaan. Kedua, kesempatan yang diberikan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan mereka. Adapun iklim partisipasi menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada partisipasi dalam keputusan tertentu.

e) Rekan kerja

Kondisi atau lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja baik (lingkungan bersih dan menarik) maka karyawan akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya. Dan sebaliknya, jika kondisi kerja buruk (udara panas dan suara bising) maka karyawan akan lebih sulit dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, seiring dengan tingginya

Kondisi atau lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja baik (lingkungan bersih dan menarik) maka karyawan akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya. Dan sebaliknya, jika kondisi kerja buruk (udara panas dan suara bising) maka karyawan akan lebih sulit dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, seiring dengan tingginya

menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, seiring dengan tingginya

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan bagi manajer dalam perusahaan.²⁷

3.2 Faktor-Faktor yang Membentuk Budaya Organisasi

- a) *Observed behavioral regularities when people interact*. Merupakan bahasa, kebiasaan dan tradisi, serta cara yang digunakan karyawan dalam menghadapi berbagai macam situasi yang digunakan dalam perusahaan.
- b) *Group Norms*. Merupakan nilai dan standar baku dalam organisasi.
- c) *Exposed Values*. Merupakan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang ingin dicapai dalam organisasi, contohnya kualitas produk dan sebagainya.

[illegible]

- d) *Formal philosophy*. Merupakan kebijakan dan prinsip ideologis yang mengarahkan perilaku organisasi terhadap karyawan, pelanggan, dan pemegang saham.
- e) *Rules of the game*. Merupakan aturan-aturan dalam suatu perusahaan (the ropes), hal-hal apa saja yang harus dipelajari, oleh karyawan baru agar dapat diterima dalam suatu organisasi tersebut.
- f) *Climate*. Merupakan suatu perasaan yang sangat eksplisit dapat terasa dari keadaan fisik organisasi dan interaksi antar karyawan, atasan, dan bawahan, juga interaksi dengan pelanggan atau organisasi lain.
- g) *Embedded skills*. Merupakan suatu kompetensi khusus dari anggota organisasi dalam menyelesaikan tugasnya, dan kemampuan menyalurkan keahliannya dari satu generasi ke generasi lainnya.
- h) *Habits of thinking, mental models, and or linguistic paradims*. Merupakan adanya suatu kesamaan “*frame*” yang mengarahkan pada persepsi (untuk dapat mengurangi adanya perbedaan persepsi), pikiran, dan bahasa yang digunakan oleh para karyawan, baru pada awal proses sosialisasi.
- i) *Shared meanings*. Merupakan rasa saling pengertian yang diciptakan sendiri oleh karyawan dari interaksi sehari-hari.
- j) *Root Metaphors or integrating symbols*. Merupakan suatu ide, perasaan dan citra organisasi yang dikembangkan sebagai karakteristik organisasi yang secara sadar maupun tidak sadar tercermin dari bangunan, lay out ruang kerja, dan materi *artifacts*

Ada banyak karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat dari budaya organisasi, menurut Robbins dan Judge indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- b. Perhatian kepada hal-hal yang rinci, karyawan diharapkan dapat menjalankan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada hal-hal yang detail dan rinci.
- c. Orientasi hasil, Sejauh mana manajemen berfokus lebih kepada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hal tersebut.

3.4 Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja

Sesuai dengan teori yang telah dikembangkan oleh Schermerhorn, bahwa budaya kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan budaya kerja merupakan suatu sistem penyebaran pekerjaan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai yang berkembang dalam

²⁹ Dr.Darsono P.,dkk, “*Manajemen SDM Abad 21 Sumber Daya Manusia*”, Mitra Wacana Media:Jakarta, 2016. Hal.278

suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi.³⁰

4. Produktivitas Kerja

4.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan hasil kerja dari seseorang atau karyawan yang membandingkan antara *input* dan *output*, bisa juga dikatakan bahwa apabila seorang pekerja menghasilkan hasil kerja yang tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya juga akan naik.³¹

Edy Sutrisno mengatakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produk dengan perbandingan antara hasil keluaran dan hasil masukan. Sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Tohardi dalam buku Edy Sutrisno mengatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang selalu mencari kebenaran terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa individu dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada kemarin dan besok lebih baik dari hari ini.

4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan

³⁰ Dedi Kurniawan,dkk. “ *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (Ifrc) Banda Aceh*”, Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala;2012.

³¹ Mulyadi, SE., MM. “*MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA (MSDM)*”, (Bogor; Penerbit IN MEDIA 2015), 100.

lingkungan perusahaan. Sedarmayanti mengemukakan bahwa faktor tersebut diantaranya adalah :

a. Sikap mental, yaitu :

1. Motivasi kerja
2. Disiplin kerja
3. Etika kerja

b. Pendidikan dan pelatihan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai pengetahuan yang lebih luas terutama penghayatan tentang arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini bisa diartikan sebagai pendidikan formal maupun non formal.

c. Keterampilan

Pada aspek tertentu jika pegawai semakin terampil, maka akan lebih mudah dalam bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kemampuan dalam kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

d. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

e. Hubungan industrial

Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam sebuah perusahaan maka akan tercipta

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

k. Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.³²

yang menikmati pekerjaan tersebut. Sehingga upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing karyawan dapat terlaksana dengan baik.

c. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan upaya untuk bisa menjadi lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dalam satu hari kemudian dibanding dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, maka pengembangann diri pasti akan dilakukan. Begitu pula dengan harapan untuk menjadi lebih baik pada selanjutnya akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.

e.Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu menjadi lebih baik dari yang telah lalu. Mutu yaitu hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan dengan tujuan untuk memberikan hasil yang terbaik dan menjadi sangat berguna bagi perusahaan maupun bagi dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan

pekerjaan untuk membuat perencanaan dan strategi organisasi yang mencakup dalam bidang produksi, pemasaran, manajemen, keuangan, dan lain sebagainya.³⁵

B. Peneliti Terdahulu

Table 2.1
Peneliti Terdahulu Yang Relevan

NO.	Nama Peneliti dan Thn. Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Desi Rahmawati (2013)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulung Agung	Peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan Gaji, Bonus, dan Promosi, akan mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan.	- Variable bebas yang digunakan yaitu Motivasi Kerja. - Variable terikat yang digunakan yaitu Produktivitas Kerja. - Metodologi penelitian kuantitatif.	- Objek Penelitian. - Total Responden Penelitian. - Variabel bebas yang diteliti selain Motivasi Kerja yaitu Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi.
2.	Dedi Kurniawan, A. Rahman Lubis, Muhammad Adam (2012)	Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan international	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap	- Variable bebas yang digunakan yaitu Motivasi Kerja dan Budaya Kerja.	- Objek Penelitian. - Total Responden Penelitian. - Variabel bebas yang diteliti selain

		federation red cross (ifrc) banda aceh	peningkatan kinerja karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh, sedangkan motivasi kerja mempunyai pengaruh lebih kecil terhadap peningkatan kinerja karyawan pada International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh.	- Metodologi penelitian kuantitatif.	Motivasi Kerja dan Budaya Kerja yaitu Kepuasan Kerja. - Variable terikat yang digunakan yaitu Produktivitas Kerja Karyawan.
3.	Misbachul Munir (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang	- Variable bebas yang digunakan yaitu Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi. - Metodologi penelitian kuantitatif.	- Objek Penelitian. - Total Responden Penelitian. - Variabel bebas yang diteliti selain Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja.

					- Variable terikat yang digunakan yaitu Produktivitas Kerja Karyawan.
4.	Viona Malonda (2013)	Kepuasan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari Megamall Manado	Hasil analisis menunjukan secara simultan dan parsial kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja sehingga hipotesis yang menyatakan di duga kepuasan, dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap	- Variable bebas yang digunakan yaitu Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. - Metodologi penelitian kuantitatif. - Variabel Terikat yang digunakan yaitu Produktivitas Kerja Karyawan	- Variable bebas yang digunakan selain Motivasi Kerja dan, Kepuasan Kerja yaitu Budaya Organisasi. - Total Responden - Objek Penelitian.

			produktivitas kerja karyawan dapat diterima.		
5.	Irvan Adiwinata, dkk (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang, manager	- Variable bebas yang digunakan yaitu Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. - Metodologi penelitian kuantitatif. - Variabel Terikat yang digunakan yaitu Produktivitas Kerja Karyawan.	- Total Responden. - Objek Penelitian. - Variable bebas yang digunakan selain Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja yaitu Budaya Organisasi.

			dapat memberikan bonus dan kenaikan pangkat sehingga karyawan merasa mendapatkan kepuasan dan motivasi kerja..		
--	--	--	--	--	--

Pengaruh secara parsial yaitu :

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

Kemudian pengaruh secara simultan yaitu dimana Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

D. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah yang mungkin benar terjadi dan juga mungkin salah. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan harus didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

H2 : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

H3 : Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

H0 : Budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

H4 : Motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

H0 : Motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang dimana pengumpulan datanya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, dimana untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, peneliti perlu melakukan pengumpulan data misalnya dengan cara mengedarkan kuesioner, dan sebagainya.³⁶

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Februari sampai dengan Maret 2019. Tempat penelitian ini dilakukan di kantor PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya yang beralamatkan di Jl. Jemur Sari No. 67 Surabaya.

Populasi adalah wilayah umum yang terdiri atas subyek maupun obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang kemudian ditetapkan oleh peneliti.³⁷ Sedangkan, pengertian sampel adalah suatu

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 80.

a) Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh tiga atau lebih pada setiap variabel, yang terdiri dari satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Untuk dapat mengetahui hal tersebut, peneliti menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : variabel terikat

a : konstanta

b_1, b_2, b_3 : koefisien regresi

X_1, X_2, X_3 : variabel bebas (kualitas produk, harga, promosi)

```
e      : error
```

b. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial (individu) terhadap variabel terikat, dengan

⁵¹ Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial* Hlm. 103.

⁵² “Pengertian dan Tutorial Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser” dalam <https://www.statistikian.com/2013/01/uji-heteroskedastisitas.html> diakses pada 25 September 2018 pukul 17.28 WIB

c. Uji F

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dapat ditunjukkan dalam SPSS, koefisien determinasi terletak pada *Model Summary* dan tertulis *R Square*. Jika nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.⁵⁵

⁵⁵ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, Hlm. 98.

HASIL PENELITIAN

1. Sejarah PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya

Berawal di sebuah kantor di Jalan Majapahit-Jakarta, PT Traktor Nusantara mengawali usahanya dengan menjadi distributor untuk *Massey Ferguson Farm Tractor*. Selanjutnya berturut-turut PT Traktor Nusantara menjadi distributor *PERKINS Engine, TOYOTA Industrial Equipment, HITACHI SUMITOMO Crane, LINK BELT Crane, JCB Contruction Equipment, SAKAI Road Construction Equipment, PERKINS SABRE Marine Engine* dan *GARDNER DENVER Compressor's*.

PT Traktor Nusantara mendirikan anak perusahaan, PT Swadaya Harapan Nusantara, yang pada awalnya bergerak dalam bidang perakitan *TOYOTA Forklift* dan *MASSEY FERGUSON Farm Tractor*. Dalam perkembangannya, PT Swadaya Harapan Nusantara merubah bisnisnya dari perakitan menjadi penyewaan *Forklift TOYOTA*, distribusi Pembangkit Listrik merk *FG WILSON*, serta jasa perancangan dan pengerjaan instalasi yang berhubungan dengan Pembangkit Listrik.

PT Traktor Nusantara menempati kantor pusatnya di Jalan Raya Pulogadung No.32, Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta-Indonesia. Dalam kurun waktu 9 tahun tepatnya pada tahun 1996-2005, PT Traktor Nusantara menetapkan untuk mendirikan beberapa cabang sebagai pusat kegiatan yang meliputi *Sales-Part-Service* yang tersebar di seluruh Indonesia beserta pendirian beberapa *Service Point* lainnya. Sampai saat ini sudah tercatat 16 Cabang dan 9 *Service Point* di seluruh Indonesia.

Satu cabangnya berada di Surabaya, PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya didirikan pada tanggal 14 Juni, yang berlokasi di Jl. Jemursari No.63 Surabaya. PT Traktor Nusantara cabang Surabaya juga pusat kegiatan yang meliputi *Sales-Part-Service*, dimana terdiri dari $\pm$ 30 karyawan baik tetap maupun Outsourcing.

Nama Perusahaan : PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

Jenis Perusahaan : Distributor

Deskripsi Bisnis : Distributor.

Sumber : Kuesioner yang diolah dengan SPSS 16

[illegible]

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Item	Taraf Kesalahan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	Y 1	0,05	0,3493	0,825	Valid
2	Y 2	0,05	0,3493	0,889	Valid
3	Y 3	0,05	0,3493	0,776	Valid
4	Y4	0,05	0,3493	0,874	Valid
5	Y5	0,05	0,3493	0,786	Valid
6	Y6	0,05	0,3493	0,848	Valid

Sumber : Kuesioner yang diolah dengan SPSS 16

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa seluruh item pada variabel produktivitas kerja memiliki r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel kepuasan produktivitas kerja tersebut valid.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa seluruh item instrumen penelitian mulai dari variabel bebas yakni motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi serta variabel terikat produktivitas

kerja memiliki pernyataan yang valid, sehingga seluruh item diikuti sertakan pada proses selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas kuisisioner disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai R Alpha	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X1)	0,934	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja (X2)	0,921	Reliabel
3.	Budaya Organisasi (X3)	0,921	Reliabel
4.	Produktivitas Kerja (Y)	0,913	Reliabel

Sumber : Kues

Sumber : kusioner yang diolah dengan SPSS 16

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel. Dibuktikan dengan nilai r *alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,592	1,689
Kepuasan Kerja (X2)	0,155	6,447
Budaya Organisasi(X3)	0,140	7,148

[illegible]

0,140 dan VIF 7,148. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model ini karena seluruh nilai $VIF < 10$ dan atau nilai Tolerance $> 0,1$.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.157	2.907		1.430	.165
	SUMX1	-.061	.146	-.105	-.418	.680
	SUMX2	-.032	.230	-.069	-.140	.890
	SUMX3	-.006	.240	-.013	-.026	.980

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a) Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *Statistics 16* dan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Tabel 4.10

a. Dependent Variable: RES2

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan model regresi di atas, sebagai berikut :

1. Konstanta (β_0) = 4,157 menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila variabel bebas=0, maka nilai produktivitas kerja sebesar 4,157.
2. Nilai Koefisien Motivasi Kerja (β_1) = -0,061 menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja meningkat satu satuan, maka akan menurunkan

pula produktivitas kerja sebesar 0,061 dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Nilai Koefisien Kepuasan Kerja (β_2) = -0,032 menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat satu satuan, maka akan menurunkan produktivitas kerja sebesar 0,032 dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Nilai Koefisien Budaya Organisasi (β_3) = -0,006 menunjukkan jika Budaya Organisasi meningkat satu satuan, maka akan menurunkan pula Budaya Organisasi sebesar 0,006 dengan asumsi variabel lain konstan.

b) Uji T

Tabel 4.11
Hasil Uji T

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.656	4.288		4.817	.000
	SUMX1	.436	.184	.504	2.363	.026
	SUMX2	-.220	.160	-.285	-1.372	.182
	SUMX3	-.021	.226	-.018	-.093	.927

a. Dependent Variable: SUMY1

a) Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar $0,026 < 0,05$ atau nilai t hitung $2,363 > t$ tabel $2,055$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar $0,187 > 0,05$ atau $t \text{ hitung } -1,372 < t \text{ tabel } 2,055$ sehingga

dapat disimpulkan bahwa H₂ ditolak yang berarti kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

c) Uji Hipotesis III

Uji hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu :

H₃ : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

H_0 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

H₃ diterima, jika nilai signifikan $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

H_0 ditolak, jika nilai signifikan $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel.

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja sebesar $0,0927 > 0,05$ atau $t \text{ hitung } -0,0923 < t \text{ tabel } 2,055$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 ditolak yang berarti budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

b. Uji F

Tabel 4.12
Hasil Uji F

BAB V

PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan menguraikan pembahasan terkait dengan hasil penghitungan dalam bab 4. Peneliti telah melakukan serangkaian uji untuk melihat pengaruh dari setiap variable independen terhadap variable dependen. Penelitian ini berfokus kepada variabel independen yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya yang terdiri dari karyawan administrasi umum, kasir, *part counter*, *part service*, *marketing*, *Administration Depart. Head*, *Service Depart. Head*, *Warehouse*, *Deputy BOH*, *security*, *Adm. Product Support*, *Purchase Depart. Head* yang berjumlah 30 orang responden. Hasil analisis yang digunakan oleh peneliti untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *Statistics 16*.

Sebelum mulai masuk ke dalam rangkaian hasil analisis serangkaian uji, terlebih dahulu peneliti menyampaikan hasil dari rekapitulasi karakteristik responden dilihat dari seberapa lama perusahaan menjalin kerjasama satu sama lain.

⁵⁸ Arif Yusuf H, "Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja (Studi pada PT. X Bandung)" (Skripsi-Politeknik PIKSI Ganesha Bandung. 2013) 8.

⁵⁹ Ridwan Purnama, "Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (pada bagian produksi CV. EPSILON Bandung" 2008). 69.

⁶⁰ Arif Yusuf H, "Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja (Studi pada PT. X Bandung)" (Skripsi-Politeknik PIKSI Ganesha Bandung, 2013) 8.

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan bagi manajer dalam perusahaan.⁶⁶

⁶⁶ Irham Fahmi, *"Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja"*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), 186.

Menurut Schermerhorn, bahwa budaya kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan budaya kerja merupakan suatu sistem penyebaran pekerjaan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi.⁶⁷ Sedangkan menurut karyawan PT. Traktor Nusantara, menyatakan bahwa perusahaan sudah memiliki budaya organisasi yang baik seperti jam kerja karyawan, sholat pada waktu istirahat, adanya musholla pada perusahaan, dapur dan disediakannya air minum setiap pagi diatas meja karyawan masing-masing. Selanjutnya budaya organisasi dinilai tidak memiliki pengaruh dikarenakan budaya organisasi sudah menjadi nilai yang dilakukan setiap hari oleh karyawan. Sehingga, itu sudah melekat dalam diri karyawan dan dengan begitu karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dikarenakan budaya yang baik oleh perusahaan.

[illegible]

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh tiga variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat yakni sebesar $0,019 < 0,05$ atau $F \text{ hitung } 3,933 > F \text{ tabel } 2,96$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima yang berarti variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

Dalam hal ini, ada sebanyak 31,2% produktivitas kerja yang dijelaskan oleh variabel peneliti. Sedangkan ada 68,8% produktivitas kerja yang bisa dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Menurut analisis peneliti, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan hal ini bisa terjadi. Berdasarkan kuisioner yang telah diisi oleh para karyawan, diketahui bahwa dari segi motivasi kerja di perusahaan tersebut tidak pernah melakukan briefieng (apel pagi) bahkan hanya unit tertentu yang terkadang mengadakan rapat. Ini berarti bahwa PT Traktor Nusantara

⁶⁹ Yanti Budiniasih, "Struktur organisasi, desain kerja, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan" (studi kasus pada PT.XX Jakarta,2012), 6.

Cabang Surabaya tidak pernah memberikan semangat maupun dorongan kepada karyawan untuk melakukan kinerja yang baik. Kemudian untuk kepuasan kerja karyawan, responden menganggap bahwa ruang bekerja pegawai dekat dengan ruang teknisi jadi terdapat ketidak nyamanan saat bekerja. Kemudian yang terakhir bahwa mereka menganggap budaya organisasi karyawan yang dari berbagai wilayah yang berbeda sehingga membawa budaya organisasi yang berbeda pula dan itu menyebabkan rasa canggung saat saling berinteraksi maupun bekerja sama..

Dalam memberikan keterangan mengenai variabel apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja selain dalam penelitian ini, berdasarkan dari observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, menyatakan bahwa pada bagian kasir PT.Traktor Nusantara hanya terdapat 1 orang karyawan yang berarti 1 orang tersebut bekerja dengan mencakup segala tugas dan tanggung jawab yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut pengamatan peneliti, beban kerja yang diterima oleh karyawan bagian kasir kurang tepat dikarenakan terlalu banyak yang harus dikerjakan dalam jam kerja yang terbatas dan hanya bisa dilakukan oleh satu orang. Beban kerja yang terdapat yaitu merekap segala transaksi keluar masuknya uang yang terdapat pada PT.Traktor Nusantara baik yang tersimpan di bank maupun uang cash, mencairkan dana keuangan dari bank untuk kebutuhan kantor, membuat serta membayarkan tagihan-tagihan yang menjadi beban perusahaan, menscan data-data atau dokumen yang berhubungan dengan

keuangan perusahaan, mengangkat telfon dari konsumen, menyiapkan segala kebutuhan karyawan yang berhubungan dengan uang.

Selanjutnya dari variabel lingkungan kerja, kurang terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dikarenakan ruang bekerja pegawai dekat dengan ruang teknisi sehingga terdapat ketidak-nyamanan saat bekerja dan bisa menyebabkan turunnya produktivitas kerja karyawan. Hal ini berdasarkan observasi ketika peneliti melakukan magang dan pra penelitian di perusahaan tersebut, dimana peneliti masih menemukan situasi lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Kemudian selain kedua variable diatas yang dijadikan bahan pertimbangan, masih terdapat beberapa variabel yang bisa dijadikan tolok ukur dalam permasalahan produktivitas kerja karyawan PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya, contohnya dari variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan lain sebagainya.

PENUTUP

Berdasarkan dai hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- ## B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa saran yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya :

- [illegible]

b. Selanjutnya peneliti berharap agar penelitian ini bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam membentuk dan menentukan suatu kebijakan dan untuk peneliti selanjutnya agar kedepannya dapat memiliki tingkat variasi yang beragam dan mendapatkan hasil yang jauh lebih baik dari penelitian sebelumnya.

Bagi peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian yang sama, diharapkan agar bisa lebih mengkaji lebih baik lagi tentang permasalahan yang ada di tempat penelitian yang lainnya. Kemudian alangkah baiknya jika peneliti selanjutnya dapat memperluas variabel yang diteliti misalnya variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan lain sebagainya sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih baik mengenai produktivitas kerja karyawan jika diteliti dengan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Munir Misbachul, *“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang”*, Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro Semarang, 2013.
- Yoga, Tri I. Wibowo, *“Pengaruh Kemitraan Dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Saluran Distribusi Serta Implikasinya Pada Kinerja Pemasaran (Studi Kasus Pada Distributor Nestle PT. Lima Sempurna Makmur Semarang)”*, 2005.
- Samsuni, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Al Falah, Vol. XVII No.31 Tahun 2017.
- Prasetyo Edhi, M. Wahyudin, *“Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel Di Surakarta”*, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kurniawan Dedi, dkk. *“Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (Ifrc) Banda Aceh”*, Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 1, No. 1, Agustus 2012.
- Rahmawati Desi, *“Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pr fajar berlian tulungagung”*, Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO Vol. 1.No.1 Tahun 2013.
- Widya, Andina Harshanty, *“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Perijinan Terpadu (BPT) Kabupaten Sragen. Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2011.*
- Mulyadi,SE.,MM.*“MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA(MSDM)”*, (Bogor;Penerbit IN MEDIA 2015), 87.
- Dr.Darsono P.,dkk, *“Manajemen SDM Abad 21 Sumber Daya Manusia”*, Mitra Wacana Media;Jakarta, 2016. Hal.135
- Purnama Ridwan, *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung, Jurnal Strategic, Volume 7, Nomor 14, September 2008.*
- Malonda Viona, *“Kepuasan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari Megamall Manado”*, Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013.

<https://Www.Scribd.Com/Document/318528614/Indikator-Motivasi-Kerja-Menurut-A-Maslow> diakses pada tanggal 11 Desember 2018.

Adiwinata Irvan, dkk *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang*. Universitas Kristen Petra, 2014.

https://www.google.co.id/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://e-journal.uajy.ac.id/340/3/2MM01673.pdf&ved=2ahUKEwjBxr7L04_fAhVMwl8KHTH_UATkQFjADegQlBxAB&usg, diakses pada tanggal 11 Desember 2018.

Noor Juliansyah, *Penelitian Ilmu Manajemen* (Jakarta: Prenada Media Group, 2013) hal. 264

Laksmi, Asmi R. “*Budaya Organisasi*”, (Yogyakarta; Graha ilmu, 2011).

Fahmi Irham, “*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*”, (Jakarta; Mitra Wacana Media, 2016), 186.

<https://www.google.co.id/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2DOC/2014-2-00495-MN%2520Bab2001.doc&ved=2ahUKEwj17vGFuZnfAhWIRY8KHdKsA5cQFjABegQIB> diakses pada tanggal 11 Desember 2018.

Dunggio Mardjan, “*Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara*”, Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 523-533.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2014).

Siregar Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014), 46

Wijaya Tony, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2009), 110

Sarwono Jonathan, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006)

Adiwinata Irvan, dkk *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang*. Universitas Kristen Petra, 2014.

https://www.google.co.id/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://e-journal.uajy.ac.id/340/3/2MM01673.pdf&ved=2ahUKEwjBxr7L04_fAhVMwl8KHTH_UATkQFjADegQlBxAB&usg, diakses pada tanggal 11 Desember 2018.

Noor Juliansyah, *Penelitian Ilmu Manajemen* (Jakarta: Prenada Media Group, 2013) hal. 264

Laksmi, Asmi R. “*Budaya Organisasi*”, (Yogyakarta: Graha ilmu, 2011).

Fahmi Irham, “*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*”, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), 186.

<https://www.google.co.id/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2DOC/2014-2-00495-MN%2520Bab2001.doc&ved=2ahUKEwj17vGFuZnfAhWIRY8KHdKsA5cQFjABegQIB> diakses pada tanggal 11 Desember 2018.

Dunggio Mardjan, “*Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara*”, Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 523-533.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2014).

Siregar Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014), 46

Wijaya Tony, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2009), 110

Sarwono Jonathan, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006)

Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial, Kuantitatif dan Kualitatif* (Jakarta: Gaung Persada Group, 2008), 77

Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), 231

Gunawan Imam, *Pengantar Statistika Inferensial* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016),

“Pengertian dan Tutorial Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser” dalam <https://www.statistikian.com/2013/01/uji-heteroskedastisitas.html> diakses pada 25 September 2018 pukul 17.28 WIB

Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013)