

BAB IV

DESKRIPSI, PEMBUKTIAN HIPOTESIS, DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek penelitian

1. Profil PT. AMIN JAYA KARYA ABADI

PT. Amin jaya karya abadi adalah badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan oleh bapak Alm. H. Ikhwan Amin. Selain pendiri PT. Amin jaya karya abadi H. Ikhwan Amin juga merupakan ketua GAPENSI (Gabungan pelaksana konstruksi nasional) di kabupaten Sampang, H. Ikhwan Amin sendiri terkenal karena kegigihannya dalam bekerja, pada tahun 2021 H. Ikhwan Amin tutup usia sehingga PT. Amin jaya karya abadi saat ini diambil alih dan dikelola oleh adik kandung beliau yakni Dr.H. Fiqri Amin sebagai direktur utama. PT. Amin jaya sendiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor berpengalaman yang mengejarkan proyek nasional diwilayah madura maupun luar madura. PT. Amin jaya karya abadi berlokasi di Jl. Jokotole Desa Omben Kecamatan Omben. PT. Amin jaya saat ini memiliki kualifikasi M1.

Tak hanya itu PT. Amin Jaya Karya Abadi juga sukses dengan citra yang sangat baik. PT. Amin jaya tak hanya bergerak dibidang kontraktor tetapi juga bergerak dibidang jasa penyewaan alat berat dan juga jual beli aspal. Kini PT. Amin jaya juga sukses karena memiliki pabrik aspal milik sendiri yang berlokasi di daerah bangkalan tepatnya di sebelah barat jalan tol menuju suramadu serta pabrik aspal yang berlokasi di Desa. Omben.

2. Kualifikasi dan klasifikasi PT. Amin Jaya Karya Abadi.

- a. Registrasi BG008 jasa pelaksanaan untuk kontruksi bangunan kesehatan dengan kualifikasi M1.
- b. Registrasi BG009 Jasa pelaksanaan untuk kontruks bangunan gedung-gedung dengan kualifikasi M1.
- c. Registrasi SI001 jasa pelaksanaan untuk kontruksi saluran air, pelabuhan, DAM, dan prasarana sumber daya air lainnya dengan kualifikasi M1.
- d. Registrasi SI003 jasa pelaksanaan untuk kontruksi jalan raya penghubung antar daerahh maupun kota serta provinsi dengan kualifikasi M2.
- e. Registrasi SI004 jasa pelaksanan kontruksi pekerjaan jembatan, jalan layang, terowongan dan subway dengan kualifikasi M1.

3. Pengalaman PT. Amin Jaya Karya Abadi;

- a. Peningkatan jalan Bangkalan- Batas Kabupaten Sampang. PT. Amin jaya karya abadi menyelesaikan proyek peningkatan jalan Bangkalan-batas Kabupaten Sampang sub bidang SI003 pada Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur dengan *No. spk. 602..1/ 193/ KTR/ 110PNK. 09/2013* dan nilai pekerjaan sebesar *RP. 9,011,239,000* dari tanggal 14 maret sampai tanggal 09 oktober 2013 diserah terimakan dengan *No. BAST 602.1 /1691 / BA. PHO / 110/ PNK.09 / 2013.*
- b. Peningkatan jalan batas Kabupaten Bangkalan sampai Ketapang. PT. Amin jaya menyelesaikan proyek peningkatan jalan batas Kabupaten Bangkalan sampai ketapang sub bidang SI003 pada Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur dengan *No. spk 602.1/ 195/ KTR/*

110PNK. 09/ 2013 dengan nilai pekerjaan sebesar 7,586,490,000. Dari tanggal 14 maret sampai 09 oktober 2013 dengan No. BAST 602.1/ 1655/ BA. PHO/110/ PNK. 09/ 2013.

- c. Peningkatan jalan Ketapang- batas Kabupaten Pamekasan. Sub bidang SI003 pada Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur dengan No. Spk 602.1/ 469/ KTR/ 110/ PNK.09 /2013 dan nilai pekerjaan sebesar RP. 8,065,222,000 dari 10 April 2013 sampai 95 Desember dengan No. BAST 602.1/ 1862/ BA.PH/ 110/ PNK.09 /2013.
- d. Pelebaran jalan Ragung- Pengarengan (Lintas pantai selatan) KM. Kamal 5+000-11+000. Sub bidang SI003 pada BBPJN V Surabaya satker pelak jalan nasional metropolitan 1 Surabaya pembuat komitmen Kamal- Bangkalan dengan No. spk KU.08.08/ BBPJN V Metro I KBKS/IX/592 dan nilai pekerjaan sebesar RP. 21,320569,000 dari 25 September sampai 31 Desember. Dan masih banyak lagi.

4. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan pada penyebaran kuesioner penelitian didapatkan data jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	71	87%
2.	Perempuan	11	13%
Total		82	100%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh hasil dari 82 responden terdapat sebanyak 71 orang berjenis kelamin laki-laki (87%) dan sebanyak 11 orang berjenis kelamin perempuan (13%).

b. Usia

Berdasarkan pada penyebaran kuesioner penelitian didapatkan data usia responden sebagai berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	< 20 tahun	5	6%
2.	20-34 tahun	37	45%
3.	35-50 tahun	30	37%
4.	> 50 tahun	10	12%
Total		82	100%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 4.2 didapat dari 82 responden ada sebanyak 5 orang berusia < 20 tahun dan sebanyak 37 orang berusia 20-34 tahun, sebanyak 30 orang berusia 35-50 tahun. Serta 10 orang berusia > 50 tahun.

c. Lama Bekerja

Berdasarkan penyebaran kuesioner penelitian didapatkan data jenis lama bekerja sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1.	< 1 tahun	14	17%
2.	1-5 tahun	34	42%
3.	5-10 tahun	29	35%
4.	> 10 tahun	5	6%
Total.		82	100%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2022

Dari tabel 4.3 didapatkan hasil 82 responden dan ada sebanyak 14 karyawan yang bekerja selama > 1 tahun, sebanyak 34 karyawan yang bekerja selama 1-5 tahun, sebanyak 29 karyawan bekerja selama 5-10 tahun dan 5 orang karyawan yang bekerja selama > 10 tahun.

d. Status di Perusahaan

Berdasarkan penyebaran kuesioner penelitian didapatkan data status di perusahaan sebagai berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Status di Perusahaan

No.	Status di Perusahaan	Jumlah	Presentase
1.	Karyawan Tetap	80	98%
2	Karyawan Kontrak	2	2%
Total.		82	100%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2022

Sebanyak 80 karyawan yang ber status sebagai karyawan tetap dan 2 karyawan yang ber status sebagai karyawan kontrak di PT. Amin Jaya Karya Abadi

B. Deskripsi Data

1. Uji Instrumen Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang baik adalah instrumen yang valid. Uji validitas pada penelitian ini memakai SPSS 24. Koefisien korelasi tiap item akan dibandingkan dengan r_{tabel} dengan menggunakan taraf signifikan 5%. Dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Pada penelitian didapatkan 82 responden dan juga di peroleh nilai r_{tabel} 0,217. Sehingga memperoleh nilai r_{hitung} dengan memakai bantuan SPSS 24 seperti dibawah ini:

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1	0,643	0,217	Valid
	X2	0,695	0,217	Valid
	X3	0,683	0,217	Valid
	X4	0,814	0,217	Valid
	X5	0,753	0,217	Valid
	X6	0,697	0,217	Valid
	X7	0,755	0,217	Valid
	X8	0,744	0,217	Valid
	X9	0,688	0,217	Valid
	X.10	0,783	0,217	Valid
Budaya Kerja (X2)	X2.1	0,557	0,217	Valid
	X2.2	0,687	0,217	Valid
	X2.3	0,645	0,217	Valid
	X2.4	0,625	0,217	Valid
	X2.5	0,612	0,217	Valid

	X2.6	0,659	0,217	Valid
	X2.7	0,754	0,217	Valid
	X2.8	0,789	0,217	Valid
	X2.9	0,738	0,217	Valid
	X2.10	0,672	0,217	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Y1	0,552	0,217	Valid
	Y2	0,582	0,217	Valid
	Y3	0,741	0,217	Valid
	Y4	0,700	0,217	Valid
	Y5	0,690	0,217	Valid
	Y6	0,715	0,217	Valid
	Y7	0,707	0,217	Valid
	Y8	0,802	0,217	Valid
	Y9	0,741	0,217	Valid
	Y.10	0,757	0,217	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2022.

Dari tabel 4.5 diatas dapat dilihat jika semua pernyataan variabel indepeden Motivasi Kerja (X1), dan budaya kerja (X2) serta variabel idependen produktivitas karyawan (Y). Semua pernyataan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga semua item| pernyataan bisa digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Nilai reliabilitas dengan menggunakan *cronbach alpha* yang menunjang tingkat korelasi hubungan antar butir-butir kuesioner yang biasanya dapat diterima jika lebih besar dari 0,60. Semakin tinggi cronbach alpha, berarti skala item pengukuran yang digunakan semakin baik.

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,899	0,60	Reliabel
Budaya Kerja	0,868	0,60	Reliabel

Produktivitas Karyawan	0,882	0,60	Reliabel
------------------------	-------	------	----------

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2022

Dari tabel 4.6 dapat dilihat jika variabel motivasi kerja (X1) mendapatkan nilai cronbach alpha $0,899 > 0,60$ sehingga variabel X1 dikatakan reliabel, dan variabel budaya kerja (X2) mendapatkan nilai cronbach alpha $0,868 > 0,60$ sehingga variabel X2 dikatakan reliabel. Variabel produktivitas karyawan (Y) mendapatkan nilai cronbach alpha $0,822 > 0,60$ sehingga variabel juga dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Pengujian dapat dilakukan dengan melihat nilai sigma uji tersebut apabila nilai sig. $< 0,05$ berarti nilai residual dalam satu regresi tidak berdistribusi secara normal, sebaliknya apabila nilai sig. $> 0,05$ maka nilai residual dalam satu regresi berdistribusi normal. Selain itu, agar data berdistribusi normal pada uji normalitas dapat juga menggunakan opsi metode monte carlo, tujuan dari penggunaan metode ini adalah untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak dari data yang sudah di uji melalui sampel yang memiliki nilai acak maupun terlalu ekstrem nilainya.

Tabel 4.7
Uji Normalitas
One Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		82	
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	2,26325825	
Most Extreme Differences	Absolute	,117	
	Positive	,052	
	Negative	-,117	
Test Statistic		,117	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,008 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,198 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,187
		Upper Bound	,208

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

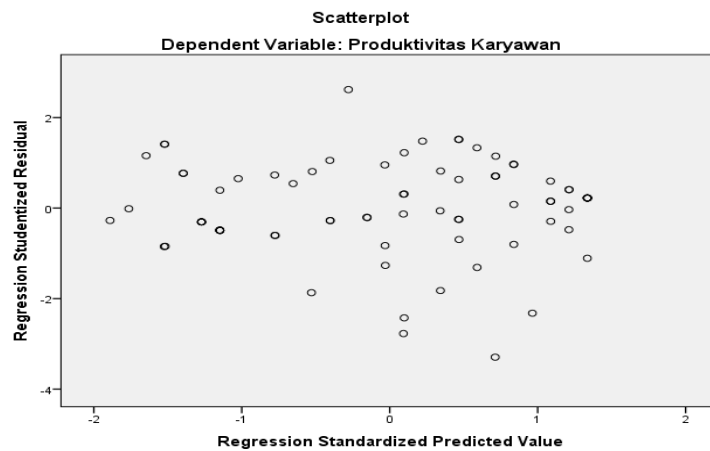
Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2022

Dari hasil uji normalitas menggunakan monte carlo pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai monte carlo sig adalah 0,198 lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan jika nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedasitas

Model regresi yang baik adalah saat tidak terjadi *Heteroskedastisitas*. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Apabila ingin mengetahui telah terjadi hetero atau tidak yakni dengan cara dilihat dari penyebaran titik-titik dari grafik *scatterplot*, apabila titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heterokedasitas.

Gambar 4.1
Grafik Scatterplot



Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2022

Dapat dilihat dari gambar 4.1 grafik scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar dan juga tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas terhadap model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear yang pasti antara peubah-peubah bebasnya, untuk mengetahui ada tidaknya masalah multikolinearitas dapat mempergunakan nilai VIF (*Varian Inflation Factory*). Menurut Hair jika nilai VIF masih kurang dari 10 multikolinearitas tidak terjadi, dan atau nilai *tolerance* $> 0,10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas, begitupula sebaliknya.

Tabel 4.8

Tabel Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	,633	1,579
Budaya Kerja	,633	1,579

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan.

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2022.

Dari hasil uji multikolinearitas dari tabel 4.8 dapat dilihat jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) memiliki nilai $1,579 < 10$, dan nilai Tolerance $0,633 > 0,10$ dapat disimpulkan jika tidak terdapat masalah multikolinearitas, ataupun tidak terdapat korelasi antar variabel bebas.

C. Pembuktian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data dan menentukan hipotesis penelitian, maka peneliti menggunakan alat analisis Regresi Berganda.

Tabel 4.9

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,556	2,834		2,666	,009
	Motivasi Kerja	,421	,072	,463	5,877	,000

Budaya Kerja	,418	,071	,465	5,904	,000
--------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan.

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2022

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

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

X1 = Motivasi

X2 = Budaya kerja

a = konstanta

b1b2= koefisien regresi

e = standar error

Dari tabel 4.9 di peroleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,556 + 0,421X_1 + 0,418X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas didapatkan nilai produktivitas karayawan (Y) sebesar 7,556 apabila variabel independennya adalah X1 dan X2 dianggap konstan dengan nilai standard error (e) sebesar 2,834. Lalu, nilai koefisien pada nilai motivasi kerja sebesar 0,421 yang berarti bahwa indikator-indikator pada motivasi kerja dinaikkan 1 tingkat, maka variabel motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,421. Lalu, nilai dari koefisien pada variabel budaya kerja 0,418 yang berarti jika indikator-indikator dari variabel dinaikkan 1 tingkat, maaka variabel budaya kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,418.

2. Uji Hipotesis.

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan taraf nyata (0,05) 5%. Dibawah ini uji parsial dengan menggunakan SPSS 24.

Tabel 4.10
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,556	2,834		2,666	,009
	Motivasi Kerja	,421	,072	,463	5,877	,000
	Budaya Kerja	,418	,071	,465	5,904	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2022

Uji t dilakukan dengan ketentuan nilai signifikan $< (0,05)$ dapat dilihat melalui hasil perbandingan nilai dari t_{hitung} dan t_{tabel} . H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, yang berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, begitupun sebaliknya. Nilai t_{tabel} didapat dari $df = n$ (Jumlah sampel), K (banyaknya variabel). $df = n - k = 82 - 3 = 79$ dengan nilai signifikansi 0,05 didapatkan nilai t_{tabel} 1,99045. Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel 4.10 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Hipotesis pertama, variabel motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} 5,877 $> t_{tabel}$ 1,99045 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Amin Jaya Karya Abadi.

2) Hipotesis kedua, variabel budaya kerja memiliki nilai $t_{hitung} 5,904 > t_{tabel} 1,99045$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga budaya kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan di PT. Amin Jaya Karya Abadi.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) merupakan uji yang dilakukan untuk melihat apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Tabel 4.11

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	924,078	2	462,039	87,974	,000 ^b
	Residual	414,909	79	5,252		
	Total	1338,988	81			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja , Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2022

Uji F dengan menggunakan SPSS 24 sehingga memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 87,974. Hasil F_{hitung} ini lalu dibandingkan dengan F_{tabel} yang memiliki ketentuan: H_0 diterima, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$, dan H_0 ditolak, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$. Nilai F_{tabel} diperoleh dari $df_1 = K-1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = n-k = 82-3 = 79$ sehingga, didapatkan nilai $F_{tabel} 3,11$.

Hasil uji F dapat dilihat di tabel 4.11 diperoleh hasil $F_{hitung} 87,974 > F_{tabel} 3,11$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga motivasi dan budaya kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Amin Jaya Karya Abadi.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi adalah suatu ukuran yang menunjukkan besar sumbangan dari variabel penjelas terhadap variabel respon. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.12

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	,831 ^a	,690	,682	2,29173

Hasil: Olah Data Peneliti 2022

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat jika nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,690 atau 69,0% yang berarti jika variabel independen motivasi dan budaya kerja dapat menjelaskan jika variabel dependen produktivitas karyawan sebesar 69,0% dan sisanya 31,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Amin Jaya Karya Abadi.

Hasil uji t variabel motivasi dengan menggunakan analisis regresi linier berganda memperoleh nilai t_{hitung} 5,877 lebih besar dari t_{tabel} 1,99045 dengan nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05, yang berarti hipotesis pertama menyatakan jika variabel motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Amin Jaya Karya Abadi diterima.

Motivasi kerja adalah kemauan yang ada di dalam diri karyawan yang berpengaruh untuk membangkitkan, meningkatkan, memelihara perilaku di dalam perusahaan serta mengarahkan karyawan saat bekerja. Motivasi kerja di dalam suatu organisasi sangat penting karena dengan adanya motivasi, karyawan dapat meningkatkan produktivitas di dalam perusahaan. Peneliti juga melakukan wawancara dengan karyawan di PT. Amin Jaya, yakni dengan bapak usman, peneliti menanyakan apakah atasan seringkali memberi motivasi pada pegawai agar karyawan senantiasa bekerja dengan giat? Beliau mengatakan atasan memang tidak terlalu sering memberi motivasi pada pegawai, dengan hal ini pegawailah yang harus berinisiatif untuk memotivasi diri sendiri dan menciptakan hasil kerja yang maksimal karena jika hasil kerja sudah maksimal maka akan tercipta produktivitas yang tinggi, jangan selalu menunggu di motivasi oleh atasan bagaimanapun atasan juga memiliki kesibukan masing-masing.¹ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan yakni motivasi sendiri merupakan daya untuk mendorong agar karyawan dapat bekerja sangat giat, karena motivasi kerja yang

¹ Bapak usman, Karyawan PT. Amin Jaya Karya Abadi, (09,06,2022).

baik dapat menentukan tingkat produktivitas kerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Karyawan yang termotivasi untuk bekerja akan berusaha untuk mencapai kinerja yang optimal, kinerja yang optimal akan menciptakan produktivitas yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sharfina Rahman dengan judul “ Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara” dengan penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, yang menyatakan jika motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan.² Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ayuningtyas dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan di CV. Karya Bersama Cibitung” menggunakan analisis regresi linier berganda, yang memperoleh hasil positif motivasi terhadap produktivitas karyawan.³ Dengan demikian, penelitian diatas mendukung hasil penelitian dan menjadi penguat untuk penelitian yang sudah dilakukan peneliti

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas karyawan PT. Amin Jaya Karya Abadi.

Hasil uji t dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menyatakan jika variabel budaya kerja (X2) memperoleh nilai t_{hitung} sebanyak 5,904 lebih besar dari t_{tabel} 1,99045 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari

² Sharfina Rahman, “Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2020), 63.

³ Ayuningtyas, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan di CV. Karya Bersama Cibitung”, (Skripsi, Universitas Negeri Jakarta, 2018), 79.

0,05, yang berarti hipotesis menyatakan jika budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Amin Jaya Karya Abadi diterima.

Budaya kerja merupakan nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan serta kekuatan pendorong yang tercermin oleh perilaku dan tindakan untuk melakukan suatu pekerjaan. Budaya kerja dapat dikatakan sebagai acuan bagi setiap karyawan di dalam perusahaan yang didalamnya memuat sekumpulan norma, sifat dan juga kebiasaan yang telah dibentuk sesuai dengan kesepakatan bersama. Budaya kerja yang tercipta dengan baik akan menciptakan suatu produktivitas yang baik dalam suatu perusahaan. Dengan demikian, produktivitas kerja seorang karyawan dapat dilihat dari komitmen saat melakukan budaya kerja dalam segala kondisi di perusahaan, pelaksanaan budaya kerja juga dapat diketahui dengan cara melihat bagaimana karyawan memandang budaya kerja sehingga memiliki pengaruh terhadap perilaku yang ditunjukkan melalui motivasi, dedikasi dan komitmen terhadap perusahaan. Selain itu, budaya kerja juga merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Budaya kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nelliraharti, Murnia Suri dengan judul “ Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Biro AUPK UIN Ar- Rainiry Banda Aceh” dengan penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda menyatakan jika budaya kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan.⁴ Selain itu, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan

⁴ Nelliraharti, Murnia Suri, Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Biro AUPK UIN Ar- Rainiry Banda Aceh, *Jurnal Of Education Science (JES)*. Volume 5 (Oktober 2019), 17.

oleh Luli Achmad Gozali, Yusniar Lubis, Syaifuddin dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kebun Huta Padang PT. Perkebunan Nusantara III (*Persero*) Kabupaten Asahan Sumatera Utara” dengan penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda terdapat pengaruh positif antara variabel budaya kerja dengan produktivitas kerja karyawan di Kebun Huta Padang PT. Perkebunan Nusantara III (*Persero*) Kabupaten Asahan Sumatera Utara⁵. Dengan demikian, penelitian diatas mendukung hasil penelitian dan menjadi penguat untuk penelitian yang sudah dilakukan peneliti.

3. Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Amin Jaya Karya Abadi

Hipotesis ketiga menunjukkan jika variabel motivasi dan variabel budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Amin Jaya Karya Abadi diterima. Hasil uji F memperoleh F_{hitung} 87,974 lebih besar dari F_{tabel} 3,11 dengan nilai sig 0,000 kurang dari 0,05.

Sehingga dengan hal ini dapat diketahui jika pengaruh motivasi yang diarahkan dengan baik oleh atasan kepada pegawai akan menciptakan ke produktivan karyawan dalam bekerja karena motivasi merupakan penggerak bagi karyawan untuk melakukan hal yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya serta meningkatn produktivitas karyawan. Sedangkan pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas yaitu karyawan menyepakati perjanjian yang sudah dibuat oleh anggota organisasi yang berada dalam perusahaan dengan tujuan membangun sumber daya manusia, proses kerja, untuk mencapai

⁵ Achmad Gozali, dkk, dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kebun Huta Padang PT. Perkebunan Nusantara III (*Persero*) Kabupaten Asahan Sumatera Utara”, *Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*. Volume 2 No.2 (2020), 176.

hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya, dan pencapaian tersebut diharapkan berasal dari dalam diri karyawan yang berada di dalam organisasi, apabila hasil kerja karyawan hari ini lebih baik dari hari sebelumnya serta pembangunan sumber daya manusianya berhasil seperti karyawan semakin giat untuk bekerja, karyawan yang bertanggung jawab dalam melakukan setiap pekerjaannya dan karyawan yang senantiasa meng upgrade potensi yang dimilikinya maka karyawan akan menciptakan produktivitas yang tinggi dan dengan hal ini nantinya budaya kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan.

Untuk mengetahui apakah produktivitas di suatu perusahaan sudah produktif atau sebaliknya dapat diketahui dengan cara mengukur produktivitas kerja karyawannya, seperti wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti yang narasumbernya adalah bapak rifqi selaku manajer di PT. Amin Jaya. Di bawah ini hasil wawancara yang telah diperoleh peneliti.

- a. Bagaimana volume penjualan tahun lalu dengan penjualan tahun sekarang? Apakah perusahaan mendapat keuntungan atau kerugian?. Beliau menyebutkan jika perusahaan saat ini lebih mendapat keuntungan dibandingkan tahun lalu, karena bulan lalu perusahaan memenangkan tender yang besar sehingga perusahaan mendapat keuntungan yang besar.
- b. Bagaimana perputaran persediaan dan perkembangan pasar?. Perputaran persediaan dan perkembangan pasar mengalami peningkatan yang cukup signifikan dibanding tahun lalu yang benar-benar anjlok dikarenakan pandemi covid-19. Permintaan aspal semakin tinggi dari klien yang bekerjasama dengan perusahaan

sedangkan untuk penyewaan alat berat saat ini ditutup dikarenakan perusahaan memenangkan tender besar sehingga alat berat lebih banyak dipakai perusahaan sendiri.

- c. Apakah daya beli dan jumlah pelanggan mengalami kenaikan? Lumayan meningkat daripada tahun lalu saat wabah covid-19.
- d. Bagaimana efisiensi biaya dan efektifitas kerja?. agar mendapat hasil yang maksimal dan kerja yang efektif serta efisien dibutuhkan komunikasi antar pekerja yang berada dalam organisasi, karyawan di sini memang kurang komunikasi antar rekan kerja, sehingga sering terjadi kesalahpahaman namun hal itu masih bisa diatasi oleh atasan dengan baik.
- e. Apa kelebihan PT. Amin Jaya dibanding perusahaan kontraktor lainnya?. Perusahaan Amin Jaya adalah perusahaan kontraktor yang besar di kabupaten Sampang dan pulau madura, perusahaan seringkali memenangkan tender besar serta seringkali di beri kepercayaan untuk menangani masalah infraskuktur di dalam pulau madura maupun diluar pulau, tak hanya itu perusahaan juga memiliki kualifikasi M1 dan M2 yang berarti jika kualifikasi perusahaan Amin Jaya adalah badan usaha jasa pelaksana kontruksi atau kontraktor yang mampu melaksanakan pekerjaan dengan resiko tinggi, biaya yang besar dan berteknologi tinggi dan perusahaan dipercaya oleh klien perusahaan. Sehingga hal ini membuat perusahaan seringkali memenangkan tender besar.⁶

⁶ Wawancara dengan bapak Rikianto selaku Manajer Operasional PT. Amin Jaya Karya Abadi, (08,06,2022).

Dengan demikian, dapat disimpulkan jika pengukuran produktivitas yang telah dilakukan peneliti mendapat hasil jika produktivitas di Pt. Amin Jaya cukup tinggi dan dengan hal ini pengaruh motivasi dan budaya kerja juga merupakan faktor penting dalam mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi sehingga karyawan juga harus memiliki pandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan saat ini harus lebih baik lagi di hari esok, sehingga hal ini dapat mendorong karyawan untuk tidak cepat merasa puas dengan cara selalu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang telah dilakukan sebelumnya. Sehingga produktivitas kerja yang tinggi tidak hanya akan tercipta beberapa waktu saja namun dalam jangka waktu yang panjang Motivasi dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sharfina Rahman dengan judul “Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara” dengan penelitian menggunakan uji F, yang menyatakan jika motivasi dan budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.⁷ Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Neliraharti, Murnia Suri dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Biro AUPK UIN Ar-Rainiry Banda Aceh” dengan menggunakan uji F, menyatakan jika variabel motivasi dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.⁸ Dengan demikian, penelitian diatas mendukung hasil dan menjadi penguat dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti.

⁷ Sharfina Rahman, “Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2020), 65

⁸ Nelliharti, Murnia Suri, Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Biro AUPK UIN Ar- Rainiry Banda Aceh, *Jurnal Of Education Science (JES)*. Volume 5 (Oktober 2019), 23.

