

Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di KFC Dermaga Point Palembang

Imam Romadon¹, Agus Mulyani², Benny Usman³, Ilhamsyah⁴

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, agusmulyani@univpgri-palembang.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, properlengkapan@gmail.com

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, ilhamsyahcakep2015@gmail.com

ABSTRACT

The population and sample of this study were all employees at KFC Dermaga Point Palembang, totaling 35 employees. This study amounted to 35 respondents who were taken using saturated sampling. The data studied used questionnaire data from KFC Dermaga Point Palembang employees. Data analysis was carried out by quantitative analysis method using SPSS version 23 program. The results of the study can be seen that there is a significant influence between work culture and work motivation, either partially or jointly on employee productivity at KFC Dermaga Point Palembang. From the calculation results, it can be seen that the correlation coefficient (R) is 0.663 % or 66.3%, which means that the relationship between work culture variables and work motivation is sufficient for employee productivity. While the coefficient of determination is obtained at 0.439% or 43.9%, which means that work culture and work motivation have a very sufficient effect. While the remaining 56.1% was contributed by other factors not examined such as motivation factors, competence factors, communication factors, and discipline factors.

Keywords: Work Culture, Work Motivation, Work Productivity.

ABSTRAK

Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan di KFC Dermaga Point Palembang yang berjumlah 35 karyawan. Penelitian ini berjumlah 35 responden yang diambil menggunakan sampling jenuh. Data yang diteliti menggunakan data kuesioner karyawan KFC Dermaga Point Palembang. Analisis data dilakukan dengan metode analisis kuantitatif menggunakan program SPSS versi 23. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara bersama - sama terhadap produktivitas karyawan pada KFC Dermaga Point Palembang. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,663 % atau 66,3% yang berarti hubungan variabel budaya kerja dan motivasi kerja cukup terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,439 % atau 43,9 % yang berarti budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh sangat cukup. Sedangkan sisanya 56,1 % disumbangkan oleh faktor faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor motivasi, faktor kompetensi, faktor komunikasi, dan faktor disiplin.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber modal yang paling penting di setiap organisasi atau perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, mesin dan metode tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai produktivitas kerja yang optimal. Untuk mendapatkan produktivitas kerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik

mungkin sehingga sumber daya merasa nyaman dan bisa meningkatkan produktivitas kerja sehingga perusahaan dapat mencapai target yang di inginkan.

Menurut Lubis (2012:8) budaya kerja merupakan falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Setiap perusahaan pasti memiliki budaya kerja yang berbeda-beda. Budaya kerja ini dibuat dengan maksud untuk membuat karyawan lebih produktif dan mencapai hasil yang sesuai tujuan perusahaan. Lebih dari sekedar aturan pakaiian yang sesuai dengan perusahaan namun juga mencakup sistem manajemen disuatu organisasi. Budaya kerja merupakan konsep mengatur prilaku serta mewakili nilai dasar, kolektif dan prinsip dari anggota organisasi.

Menurut Hasibuan (2014:143) motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dalam organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Sunyoto Danang (2012:203) produktivitas kerja merupakan ukuran menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Dalam suatu perusahaan karyawan dituntut untuk produktif dan bekerja maksimal dalam rangka mencapai target yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Produktivitas kerja merupakan perbandingan hasil antara hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan dengan peran tenaga kerja.

Perusahaan PT. Fast food Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang makanan dan merupakan perusahaan waralaba tunggal untuk merk KFC (Kentucky Fried Chicken) dimana bahan utama perusahaan ini adalah ayam goreng crispy.

B. KAJIAN TEORI

1) Budaya Kerja

➤ Pengertian Budaya Kerja

Menurut Aldri (2014:17) budaya kerja adalah suatu dasar yang tampak maupun yang tidak tampak dalam diri seorang yang dipandang dari perspektif nilai, pemahaman, cara bekerja, norma, pola pikir, dan perilaku setiap orang atau sekelompok orang dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Gering (2017:7) mengemukakan budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi prilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud, sebagai kerja atau bekerja.

Hartanto (2011:142) mendefinisikan budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai ditempat kerja, budaya kerja merupakan suatu sistem arti yang terkait pekerjaan, interaksi dalam kerja, yang disetujui bersama dan digunakan dalam keadaan kerja sehari-hari.

➤ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja Talizuhu Ndarah (2013:132):

1. Perilaku pemimpin

Yaitu tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin bagi para pegawai.

2. Seleksi para pekerja
Dengan menempatkan pegawai dengan tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menimbulkan perkembangan rasadari pegawai.
3. Budaya organisasi
Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun
4. Budaya luar didalam suatu organisasi.
Didalam suatu organisasi, budaya dapat dikatakan lebih dipengaruhi oleh komunitas budaya dari luar.
5. Menyusun misi perusahaan dengan jelas
Jika tujuan organisasi telah ditetapkan maka akan diketahui dengan jelas suatu pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai
6. Mengedepankan misi perusahaan.
Setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.
7. Keteladanan pemimpin.
Pemimpin harus memberi contoh budaya kerja yang baik kepada bawahan.
8. Proses pembelajaran.
Pembelajaran karyawan harus tetap berlanjut untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai.
9. Motivasi
Pekerja membutuhkan suatu dorongan untuk turut memecahkan organisasi dengan lebih inovatif.

➤ **Indikator budaya kerja**

Menurut Taliziduhu Ndraha (2013:230) indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mau menerima arahan pimpinan;
- 2) Senang menerima tanggung jawab kerja;
- 3) Kerja sebagai ibadah;
- 4) Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas;
- 5) Dapat mengatasi kendala kerja; dan
- 6) Dapat menyusun laporan kerja.

2) Motivasi

➤ **Pengertian motivasi**

Motivasi menurut Hamali (2018 : 180) merupakan dari hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan external bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistence dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi menurut Hasibuan (2014:143) adalah suatu kemampuan atau keahlian dalam mengarahkan dan menggerakkan pegawai dalam suatu organisasi agar dapat bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Nawawi (2013:351) mendefinisikan motivasi merupakan sutau kendali yang mensuport atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu kehendak yang ingin dicapai.

Sedangkan menurut Manulang (2012:149) mengemukakan bahwa motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memeberikan insprasi, semngt serta dorongan kepada orang lain atau bawahan untuk mengambil tindakan-tindakan.

➤ **Indikator Motivasi**

Terdapat beberapa indikator motivasi, Hasibuan (2014:12) mengemukakan indikator motivasi adalah :

1. Upah yang layak
Upah yang layak merupakan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan.
2. Kesempatan untuk maju
Kesempatan untuk maju memperoleh pengalaman peningkatan kemampuan selama bekerja.
3. Pengakuan sebagai individu
Pengakuan individu indentifikasi dengan kelompok
4. Keamanan bekerja
Keamanan bekerja sebagai penunjang terciptanya suasana kerja yang nyaman.
5. Tempat kerja yang baik
Tempat kerja yang baik ialah lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan.

3) Produktivitas Kerja

Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah hasil nyata dari individu atau kelompok organisasi dalam suatu pekerjaan. Produktivitas kerja menurut Sunyoto (2012:203) adalah ukuran menunjukkan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Menurut Sedarmayanti (2014:198) produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya.

Sunyoto Danang (2012:203) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan yang dikeluarkan serta peran tenaga kerja yang dimiliki.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2014:14), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu :

1. Perbaikan terus menerus
Yaitu dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja maka salah satu cara untuk mengimplementaikannya adalah dengan cara perbaikan terus menerus.
2. Peningkatan mutu pekerjaan
Dalam meningkatkan mutu pekerjaan harus dilaksanakan oleh seluruh komponen dalam organisasi tersebut.
3. Pemberdayaan sumber daya manusia
Pemberdayaan manusia mengandung arti mengakui harkat martabat manusia bahwa mereka mempunyai hak-hak untuk dipenuhi.
4. Kondisi tempat kerja yang menyenangkan
Artinya tempat kerja harus memberikan kontribusi dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.
5. Umpan balik
Artinya pelaksanaan tugas dan karir karyawan tidak dapat dipisahkan dari penciptaan dan penerapan sistem umpan balik yang obyektif dan rasional serta validitas tinggi”.

Sedangkan menurut Widodo (2015:220) faktor- faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja adalah sebagai berikut;

1. Keadaan lingkungan seperti ekonomi, seperti perdagangan dunia, tingkat suku bunga, nilai tukar uang, harga sumber daya dan sebagainya.
2. Keadaan pasar apakah sedang naik atau turun, harga, mutu, kemampuan distribusi dan tingkat kompetisi
3. Tingkat perubahan lingkungan seperti perkembangan teknologi, sosial dan ekonomi”.

Menurut Manulang (2012:102) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman
2. Umur
3. Keadaan fisik
4. Pendidikan
5. Bakat dan tempramen”.

Indikator Produktivitas Kerja

Sedangkan menurut Simamora dalam Tulenan (2015:20) menyatakan bahwa indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja
Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart ada atau ditetapkan oleh perusahaan
2. Kualitas kerja
Adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu
Adalah tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Indikator-indikator produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2014:79) adalah sebagai berikut :

1. Tindakan konstrutif
2. Percaya diri
3. Bertanggung jawab
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
5. Mampu mengatasi persoalan dan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah
6. Mempunyai pandangan kedepan
7. Berkontribusi positif terhadap lingkungan
8. Memilki kekuatan untuk mencapai potensinya.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisa data bersifat statistik.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2018:39) terdapat dua variabel yang akan diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Variabel bebas (variabel independen)
Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini terdiri dari BudayaKerja (X1) dan Motivasi (X2).
2. Variabel terikat (variabel dependen)
Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah ProduktivitasKerja (Y)".

Sumber Data

Dalam penelitian ini menurut Sujarweni (2014:73-74), jenis dan sumber data yang penulis gunakan adalah:

1. Data Primer, artinya data yang langsung diperoleh dari obyek penelitian untuk kemudian di olah oleh penulis. Dalam hal ini data primer yang dimaksud adalah instrumen penelitian berupa kuesioner atau angket.
2. Data Skunder, artinya data yang diperoleh dari buku, karya ilmiah, catatan, dokumentasi maupun arsip". Dalam hal ini data skunder yang dimaksud adalah data seputar objek penelitian, data pegawai, dan data absensi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2018:42) terdiri atas :

1. Kuesioner
Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
2. Observasi
Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.
3. Dokumentasi
Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari mengumpulkan data yang berbentuk dokumen, berupa surat, catatan, dokumen tata tertib dan peraturan-peraturan, arsip foto dan sebagainya, penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi.

Teknik Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas
Priyatno (2018:21) Uji validitas adalah tingkat di mana suatu instrumen mengukur apa saja yang harus diukur. Validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam melakukan fungsi ukurnya. Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas yang menggunakan metode *Corrected item-total correlations*.
2. Uji Realibilitas
Menurut Priyatno (2018:25) berpendapat bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kusioner maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang

tetap konsisten jika pengukuran di ulang kembali. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* diuji menggunakan bantuan *SPSS for windows 23*.

Uji Asumsi Klasik

➤ Normalitas Data

Menurut Priyatno (2018:119), uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model *Regrecy* nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menganalisis grafik secara normal plot atau histogram yang dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik.

Pengambilan keputusannya sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah garis diagonal grafik, maka data berdistribusi normal.
2. Jika data menyebar jauh dari garis normal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka data berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2018:129), multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear sempurna atau mendekati sempurna.

Pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Jika Tolerance < 0,1 dan VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Priyatno (2018:131), heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot*.

Pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang jelas dan mengikuti arah sumbu Y. Maka terjadi heterokedastisitas.

Teknik Analisis Data

➤ Analisis Regresi Berganda

Menurut Priyatno (2018:107) analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial ataupun simultan antara dua atau lebih variabel independent terhadap satu variabel dependent. Regresi linier berganda menggunakan dua atau lebih variabel independent yang dimasukkan kedalam model. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja.

Rumus :
$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Sumber : Priyatno 2018 : 117

Dimana :

Y = ProduktivitasKerja

a = Bilangan Konstan

X₁ = BudayaKerja

X_2 = Motivasi
 b_1 = Koefisienregresi X_1
 b_2 = Koefisienregresi X_2

➤ Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2013:338), koefisien determinasi R^2 adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

Rumus :
$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Determinasi

r^2 = Kuadrat Koefisien Korelasi

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Secara Parsial)

Menurut Sujarweni (2014:161), uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Menentukan Hipotesis :

1. $H_0 : b_i = 0$

Variabel independen secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. $H_0 : b_i \neq 0$

Variabel independen secara parsial ada berpengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Cara pegujian hipotesis dengan kriteria penerimaan H_0 adalah jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan jika $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Uji F (Secara Simultan)

Menurut Sujarweni (2014:83), uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh absensi Budaya Kerja(X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Kriteria Pengujian :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Maka H_a diterima, H_0 ditolak

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$. Maka H_a ditolak, H_0 diterima.

D. HASIL PENELITIAN

1) Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas Budaya Kerja (X_1)

Budaya Kerja diukur dengan 10 butir pertanyaan. Uji coba instrumen telah diukur terhadap 35 responden. Hasil uji validitas dari 10 butir pertanyaan pada variabel budaya kerja terlihat pada tabel berikut :

Tabel Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X₁)

No	Item	Sig	A	Kriteria	Keterangan
Budaya Kerja					
1.	Pertanyaan 1	0,000	0,05	Sig < α	Valid
2.	Pertanyaan 2	0,000	0,05	Sig < α	Valid
3.	Pertanyaan 3	0,000	0,05	Sig < α	Valid
4.	Pertanyaan 4	0,000	0,05	Sig < α	Valid
5.	Pertanyaan 5	0,000	0,05	Sig < α	Valid
6.	Pertanyaan 6	0,000	0,05	Sig < α	Valid
7.	Pertanyaan 7	0,002	0,05	Sig < α	Valid
8.	Pertanyaan 8	0,002	0,05	Sig < α	Valid
9.	Pertanyaan 9	0,002	0.05	Sig < α	Valid
10.	Pertanyaan 10	0,000	0,05	Sig < α	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel menunjukkan semua butir pertanyaan pada budaya kerja menunjukkan Sig < $\alpha = 0,05$ berarti seluruh butir dapat dikatakan valid, hal ini berarti bahwa semua butir yang dijadikan sebagai indikator terhadap budaya kerja telah sah untuk dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Validitas Motivasi Kerja (X₂)

Motivasi kerja diukur dengan 10 butir pertanyaan. Uji coba instrumen telah diukur terhadap 35 responden. Hasil uji validitas dari 10 butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja terlihat pada tabel berikut :

Tabel Uji Validitas Motivasi Kerja (X₂)

No	Item	Sig	A	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja					
1.	Pertanyaan 1	0.000	0,05	Sig < α	Valid
2.	Pertanyaan 2	0,000	0,05	Sig < α	Valid
3.	Pertanyaan 3	0,000	0,05	Sig < α	Valid
4.	Pertanyaan 4	0,001	0,05	Sig < α	Valid
5.	Pertanyaan 5	0,000	0,05	Sig < α	Valid
6.	Pertanyaan 6	0,000	0,05	Sig < α	Valid
7.	Pertanyaan 7	0,000	0,05	Sig < α	Valid
8.	Pertanyaan 8	0,000	0,05	Sig < α	Valid
9.	Pertanyaan 9	0,000	0.05	Sig < α	Valid
10.	Pertanyaan 10	0,000	0,05	Sig < α	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel menunjukkan semua butir pertanyaan pada motivasi kerja menunjukkan Sig < $\alpha = 0,05$ berarti seluruh butir dapat dikatakan valid, hal ini berarti bahwa semua butir yang dijadikan sebagai indikator terhadap motivasi kerja telah sah untuk dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja diukur dengan 10 butir pertanyaan. Uji coba instrumen telah diukur terhadap 35 responden, hasil uji validitas dari 10 butir pertanyaan pada variabel Produktivitas Kerja terlihat pada tabel berikut :

Tabel Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

No	Item	Sig	A	Kriteria	Keterangan
Produktivitas Kerja					
1.	Pertanyaan 1	0,000	0,05	Sig < α	Valid
2.	Pertanyaan 2	0,000	0,05	Sig < α	Valid
3.	Pertanyaan 3	0,000	0,05	Sig < α	Valid
4.	Pertanyaan 4	0,004	0,05	Sig < α	Valid
5.	Pertanyaan 5	0,000	0,05	Sig < α	Valid
6.	Pertanyaan 6	0,000	0,05	Sig < α	Valid
7.	Pertanyaan 7	0,010	0,05	Sig < α	Valid
8.	Pertanyaan 8	0,000	0,05	Sig < α	Valid
9.	Pertanyaan 9	0,000	0,05	Sig < α	Valid
10.	Pertanyaan 10	0,006	0,05	Sig < α	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel menunjukkan semua butir pertanyaan pada produktivitas kerja menunjukkan Sig < α = 0,05 berarti seluruh butir dapat dikatakan valid, hal ini berarti bahwa semua butir yang dijadikan sebagai indikator terhadap produktivitas kerja telah sah untuk dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Budaya Kerja

Hasil perhitungan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* untuk budaya kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Budaya Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,808	10

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha sebesar 0,808 > 0,06, maka 10 butir pertanyaan dijadikan sebagai indikator pada budaya kerja sudah reliable.

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Hasil perhitungan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* untuk motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,858	10

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha sebesar 0,858 > 0,06, maka 10 butir pertanyaan dijadikan sebagai indikator pada sudah reliable.

Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Hasil perhitungan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* untuk Produktivitas Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	10

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha sebesar $0,838 > 0,06$, maka 10 butir pertanyaan dijadikan sebagai indikator pada Produktivitas Kerja sudah reliable.

3) Hasil Uji Asumsi Klasik
Hasil Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikan diatas 0,05 maka terdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikan di bawah 0,05 maka tidak terdistribusi normal.

Uji normalitas dilakukan melalui *P-P Plot of Regression* dengan hasil adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan gambar diatas, bahwasanya titik-titik mengikuti alur garis diagonal, tidak berpencar sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bersifat normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Metode pengambilan keputusan dalam uji multikolonieritas yaitu jika tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas.

Hasil pengujian multikolinieritas adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,976	8,938		2,011	,053		
BUDAYA KERJA	,005	,161	,004	,034	,973	,993	1,007
MOTIVASI KERJA	,561	,112	,663	4,991	,000	,993	1,007

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

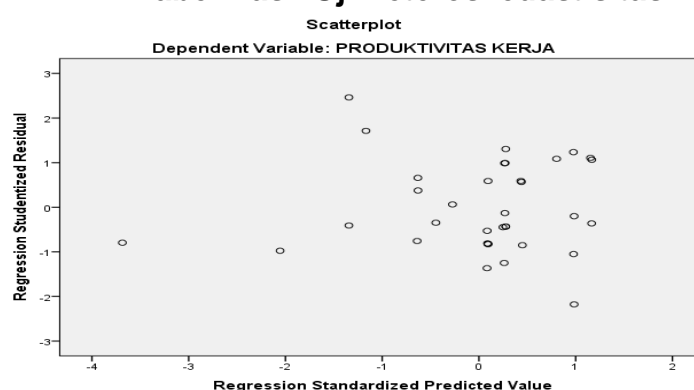
Sumber : Data Diolah, 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* budaya kerja $0,993 > 0,1$ dan *VIF* $1,007 < 10$, serta nilai *tolerance* motivasi kerja $0,993 > 0,1$ dan *VIF* $1,007 < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi multikolonieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Diolah, 2020

Hasil Uji Heteroskedastisitas pada grafik diatas tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan tidak terdapat gejala Heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan”.

4) Hasil Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mencari nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat besarnya pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,976	8,938		2,011	,053
BUDAYA KERJA	,005	,161	,004	,034	,973
MOTIVASI KERJA	,561	,112	,663	4,991	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data Diolah, 2020

Dari hasil perhitungan SPSS versi 23 di atas di dapatkan hasil konstanta sebesar 17,976 Beta variabel budaya kerja (X_1) sebesar 0,005, serta Beta variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,561”.

Maka di dapat rumus persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 17,976 + 0,005 X_1 + 0,561 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut nilai konstanta sebesar 17,976, hal ini berarti jika variabel budaya kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) sama dengan nol, maka produktivitas kerja (Y) = 17,976. Apabila variabel budaya kerja (X_1) meningkat sebesar 0,005 satu satuan sedangkan variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,005 satu satuan. Sebaliknya jika budaya kerja menurun satu satuan maka produktivitas kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,005 satu satuan. Apabila variabel motivasi kerja (X_2) meningkat sebesar 0,561 satu satuan sedangkan variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,561 satu satuan. Sebaliknya jika motivasi kerja menurun sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan ikut menurun sebesar 0,561 satu satuan.

Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja dan motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja pada KFC Dermaga Point Palembang.

Hasil Koefisien Korelasi

Sugiyono (2018:275) analisis korelasi berganda merupakan perluasan dari analisis regresi linier sederhana. Analisis korelasi berganda dengan menggunakan Korelasi Pearson atau Product Moment Pearson.

Tabel Hasil Analisis Koefisien Korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,663 ^a	,439	,404	3,645

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BUDAYA KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data Diolah, 2020.

Dari variabel diatas, dapat dilihat bahwa koefisien korelasi (R) antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan adalah 0,663 sementara itu kriteria nilainya adalah sebagai berikut :

Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,80 – 1,000	Tinggi
2.	0,60 – 0,799	Kuat
3.	0,40 – 0,599	Sedang
4.	0,20 – 0,399	Rendah
5.	0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,663, berarti berada pada range 0,60-0,799, hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan adalah cukup.

Hasil Koefisien Determinasi

Teknik analisis yang digunakan dalam pengujian koefisien determinasi dengan hasil pengujian adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,663a	,439	,404	3,645

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BUDAYA KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data Diolah, 2020.

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien korelasi R sebesar 0,663 atau 66,3 % yang berarti hubungan variabel budaya kerja dan motivasi kerja rendah terhadap produktivitas kerja”. “Sedangkan koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,439 atau 43,9 % yang berarti budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh sangat rendah. Sedangkan sisanya 56,1 % disumbangkan oleh faktor faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor motivasi, faktor kompetensi, faktor komunikasi, dan faktor disiplin.

5) Kriteria Pengujian Hipotesis

➤ **Hasil Uji t (Secara Parsial)**

Menurut Sujarweni (2014: 161) uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individu yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara Individual mempengaruhi Variabel dependen (Y).

Kriteria :

Jika Sig ≥ 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Jika Sig < 0,005, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Berikut tabel hasil uji t :

Tabel Hasil uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,976	8,938		2,011	,053
BUDAYA KERJA	,005	,161	,004	,034	,973
MOTIVASI KERJA	,561	,112	,663	4,991	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data Diolah, 2020

1) Variabel Budaya Kerja (X₁)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t_{hitung} sebesar 0,034 sedangkan t_{tabel} sebesar 0,325 dan signifikan diperoleh sebesar 0,973 sedangkan alpha 0,05. Yang berarti t_{hitung} 0,034 > t_{tabel} 0,325 dan signifikan 0,973 < alpha 0,05. Artinya H₀ ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya kerja terhadap produktivitas karyawan pada KFC Dermaga Point Palembang.

2) Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t_{hitung} sebesar 4,991 sedangkan t_{tabel} 0,325 dan signifikan diperoleh sebesar 0,000 sedangkan alpha 0,05. Yang berarti t_{hitung} 4,991 > t_{tabel} 0,325 dan signifikan 0,000 < alpha 0,05. Artinya H₀ ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada KFC Dermaga Point Palembang.

➤ Hasil Uji F (Secara Bersama-sama)

Pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel independen (terikat).

Kriteria :

Jika $Sig \geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $Sig < 0,005$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel Hasil Uji F (Secara Bersama-sama)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332,922	2	166,461	12,526	,000 ^b
	Residual	425,249	32	13,289		
	Total	758,171	34			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BUDAYA KERJA

Sumber : *Data Diolah, 2019.*

Hasil uji F untuk kedua variabel independen (Budaya Kerja dan Motivasi Kerja) diperoleh nilai signifikansi = 0,000^b, ini berarti signifikansi 0,000^b < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari hasil uji tersebut dapat diketahui bahwa secara simultan variabel independen (Budaya Kerja dan Motivasi Kerja) ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja) sehingga hipotesis yang menyatakan variabel Budaya Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan ada pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima.

E. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada KFC Dermaga Point Palembang.

Diperoleh uji t bahwa diperoleh t_{hitung} sebesar 0,034 sedangkan t_{tabel} sebesar 0,325 dan signifikan diperoleh sebesar 0,973 sedangkan alpha 0,05. Yang berarti t_{hitung} 0,034 > t_{tabel} 0,325 dan signifikan 0,973 < alpha 0,05. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya kerja terhadap produktivitas karyawan pada KFC Dermaga Point Palembang.

Temuan ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hikmah Fatmawati (2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada KFC Dermaga Point Palembang.

Diperoleh uji t bahwa diperoleh t_{hitung} sebesar 4,991 sedangkan t_{tabel} 0,325 dan signifikan diperoleh sebesar 0,000 sedangkan alpha 0,05. Yang berarti t_{hitung} 4,991 > t_{tabel} 0,325 dan signifikan 0,000 < alpha 0,05. Artinya H_0 ditolak dan H_a

diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada KFC Dermaga Point Palembang.

Motivasi kerja juga seharusnya dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena selain budaya kerja, karyawan juga membutuhkan penghargaan lain untuk meningkatkan semangat dalam bekerja.

3. Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada KFC Dermaga Point Palembang.

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut nilai konstanta sebesar 17,976, hal ini berarti jika variabel budaya kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) sama dengan nol, maka produktivitas karyawan (Y) = 17,976. Apabila variabel budaya kerja (X_1) meningkat sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel motivasi kerja dianggap tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan produktivitas karyawan sebesar 0,005 satuan. Sebaliknya jika budaya kerja menurun 1 (satu) satuan maka produktivitas karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,005 satuan. Apabila variabel motivasi kerja (X_2) meningkat sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel budaya kerja dianggap tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan produktivitas karyawan sebesar 0,561 satuan. Sebaliknya jika motivasi kerja menurun sebesar 1 (satu) satuan dan budaya kerja dianggap konstan, maka produktivitas karyawan akan ikut menurun sebesar 0,561 satuan. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja dan motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja pada KFC Dermaga Point Palembang.

Hasil koefisien korelasi R sebesar 0,663 atau 66,3 % yang berarti hubungan variabel budaya kerja dan motivasi kerja rendah terhadap produktivitas kerja. Sedangkan koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,439 atau 43,9 % yang berarti budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh sangat rendah. Sedangkan sisanya 56,1 % disumbangkan oleh faktor faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor motivasi, faktor kompetensi, faktor komunikasi, dan faktor disiplin.

Hasil uji F untuk kedua variabel independen (Budaya Kerja dan Motivasi Kerja) diperoleh nilai signifikansi = 0,000^b, ini berarti signifikansi 0,000^b < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari hasil uji tersebut dapat diketahui bahwa secara simultan variabel independen (Budaya Kerja dan Motivasi Kerja) ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja). Sehingga hipotesis yang menyatakan variabel Budaya Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan ada pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima.

Hasil diatas sejalan dengan pengujian hipotesis yang dilakukan oleh penelitian terdahulu (Oktariansyah, 2018:97) dengan menggunakan uji t dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,924 > 2,020$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja pada CV CST Virtual System Singapore Region Sumatera.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada KFC Dermaga Point Palembang baik secara simultan maupun parsial. Berdasarkan hasil dan analisis data yang dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini yakni sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) secara parsial antara variabel budaya kerja (X_1) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 0,034 sedangkan t_{tabel} sebesar 0,325 dan signifikan diperoleh sebesar 0,973 sedangkan alpha 0,05. Yang berarti t_{hitung} 0,034 > t_{tabel} 0,325 dan signifikan 0,973 < alpha 0,05. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya kerja terhadap produktivitas karyawan pada KFC Dermaga Point Palembang.
- b. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) secara parsial antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 4,991 sedangkan t_{tabel} sebesar 0,325 dan signifikan diperoleh sebesar 0,000 sedangkan alpha 0,05. Yang berarti t_{hitung} 4,991 > t_{tabel} 0,325 dan signifikan 0,000 < alpha 0,05. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada KFC Dermaga Point Palembang.
- c. Berdasarkan pengujian hipotesis (uji F) secara bersama-sama antara variabel budaya kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai signifikansi = 0,000^b; ini berarti signifikansi 0,000^b < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil uji tersebut dapat diketahui bahwa secara simultan variabel independen (Budaya Kerja dan Motivasi Kerja) ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja). Sehingga hipotesis yang menyatakan variabel Budaya Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan ada pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima.

2) Saran

Sehubungan dengan kesimpulan di atas yang telah diuraikan, maka penulis memberikan saran sebagai bahan masukan bagi Kantor KFC Dermaga Point Palembang penulis ajukan berkaitan dengan penelitian, mudah-mudahan dapat di ambil manfaatnya oleh perusahaan dan dapat menambahkan wawasan bagi mereka yang membacanya.

Adapun saran-saran tersebut antara lain :

1. Untuk meningkatkan budaya kerja terhadap produktivitas karyawan, maka peneliti menyarankan kepada pihak KFC Dermaga Point Palembang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dengan cara di ikutkan pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan KFC Dermaga Point Palembang. Dengan demikian karyawan dapat mengembangkan budaya kerja karyawan dalam bekerja.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja maka peneliti menyarankan kepada KFC Dermaga Point Palembang untuk memberikan reward & punishment, menjalin komunikasi yang baik, dan menciptakan kebijakan yang membangun. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan tersebut.
3. Perlunya karyawan untuk mempertahankan kinerjanya yang selama ini telah dicapainya. Dan untuk karyawan yang berprestasi biarlah menjadi contoh yang baik untuk karyawan yang lain demi mencapai produktivitas kerja karyawan yang baik pula.
4. Untuk penelitian selanjutnya di sarankan untuk memperluas penelitian dengan cara menambah variabel penelitian lebih efektif menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang, Sunyoto. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. cetakan pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Fatmawati, Hikmah (2016). *Pengaruh Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kabupaten Oku Timur*. Universitas PGRI Palembang.
- Gazali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* (edisi Ketujuh). Semarang : Universitas Diponegoro
- Hamali, (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CAPS
- Hasibuan, Malayu.s.p. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Kurniawan D, Lubis AR, Adam lubis M. (2012). *Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Internasional Federation Redcross*. Banda Aceh. Jurnal ilmu manajemen.
- Manulang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia indoensia. Jakarta
- Nawawi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Kelima. Universitas gajah mada. Yogyakarta
- Ndarah, Talizuhu. (2012). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka cipta. Jakarta
- Oktariansyah. (2018). *Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. CST Virtual System Singapore Region Sumatera*. Jurnal Media Wahana Ekonomika Vol. 15, No. 1.
- Priyatno, Duwi. (2018). *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Mediakom Remaja Rosdakarya. Yogyakarta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2014). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pres
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung Penerbit Bandar Maju.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Widodo Eko, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Pelajar