

Visionist

Volume 5, Nomor 2 - September 2016

PENGARUH DIMENSI KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN NASABAH PT BANK LAMPUNG CABANG BANDAR JAYA	<i>Dian A, Andala R P Barusman dan V. Saptarini</i>	1-9
ANALISIS STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI PENINGKATAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI PADA PT KENDI ARINDO LAMPUNG INDONESIA	<i>Mulyono, Andala R P Barusman dan A. Suharyo</i>	8-17
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI IMPLEMENTASI PENDIDIKAN INKLUSIF DI KOTA METRO	<i>Neli Panca, Marzuki Noor dan V. Saptarini</i>	18-28
RANCANG BANGUN MODEL PELAYANAN PRIMA PADA KANTOR SAMSAT SUKADANA LAMPUNG TIMUR	<i>Nurvi Mudiyanto, Tina M Barusman dan V. Saptarini</i>	29-33
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGAIRAN DAN PEMUKIMAN SATUAN KERJA PERENCANAAN DAN PENGENDALIAN DI PROVINSI LAMPUNG	<i>Rizki Darmawan, Iskandar A A dan A. Suharyo</i>	34-41
PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.PEGADAIAAN (PERSERO) AREA LAMPUNG	<i>Robi, Iskandar Ali Alam dan Hendri Dunan</i>	42-50
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN	<i>Rosli, Iskandar A Alam dan Hendri Dunan</i>	51-55
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN PROVINSI LAMPUNG	<i>Reffi Rizki D P, Iskandar A Alam dan Habibburahman</i>	56-63

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 5	Nomor 2	Halaman 1 – 63	Bandar Lampung September 2016	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 5, Nomor 2 - September 2016

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

ANALISIS STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI PENINGKATAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI PADA PT KENDI ARINDO LAMPUNG INDONESIA

Mulyono¹, Andala Rama Putra², A. Suharyo³
Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

PT Kendi Arindo Lampung Indonesia merupakan salah satu badan usaha yang bergerak di bidang ekspor arang kayu dan arang batok. Operasionalisasi kegiatan perusahaan ini didukung oleh sumber daya manusia yang saling bersinergi antara satu dengan yang lainnya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Sedangkan verifikatif pada dasarnya untuk menguji teori dengan menggunakan hipotesis.

Berdasarkan hasil analisis penelitian diketahui bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kendi Arindo Lampung Indonesia dengan nilai pengaruh variabel X_1 sebesar 35.40% dan Nilai Koefisien variabel X_2 sebesar 38.07%, artinya secara relatif variabel motivasi (X_2) lebih besar pengaruhnya dari pada variabel kompetensi (X_1) dalam menentukan produktivitas kerja karyawan pada PT Kendi Arindo Lampung Indonesia (Y).

Kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT Kendi Arindo Lampung Indonesia, maknanya apabila kompetensi dan motivasi dikembangkan dengan baik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan lebih baik.

Kata Kunci : *Produktivitas Kerja, Kompetensi, Motivasi.*

Pendahuluan

PT Kendi Arindo Lampung Indonesia merupakan salah satu badan usaha yang bergerak di bidang ekspor arang kayu dan arang batok. Operasionalisasi kegiatan perusahaan ini didukung oleh sumber daya manusia yang saling bersinergi antara satu dengan yang lainnya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yaitu meningkatkan penjualan, memperoleh laba yang sebesar-besarnya serta dapat bertahan sebagai badan usaha yang mampu bersaing di dalam kompetisi usaha yang semakin ketat. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, karyawan PT Kendi Arindo Lampung Indonesia masih memiliki produktivitas kerja yang belum optimal, ditandai dengan menurunnya tingkat pencapaian ekspor arang kayu dan arang batok yang masih tidak sesuai dengan target perusahaan. hal ini dapat dilihat dari data target dan realisasi produksi serta produktivitas kerja karyawan tahun 2012-2014, yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Target dan Realisasi Ekspor pada PT Kendi Arindo Lampung Indonesia Tahun 2012-2014

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase (%)
2012	22.000	16.000	72.73
2013	25.000	17.500	70.00
2014	26.000	18.000	69.23
Rata-Rata	24.333	17.166	70.65

Sumber: PT Kendi Arindo Lampung Indonesia Tahun 2014

Berdasarkan data pada Tabel 1 menunjukkan masih terdapat kendala yang dihadapi oleh PT Kendi Arindo Lampung Indonesia dalam ekspor produk arang kayu dan arang batok olahan adalah belum tercapainya target ekspor pada periode tahun 2012-2014. Pada tahun 2012 dari 22.000 ton yang ditargetkan hanya tercapai 16.000

ton atau 72.73%, pada tahun 2013 dari 25.000 ton yang ditargetkan hanya tercapai 17.500 ton atau 70.00% dan pada tahun 2013 dari 26.000 ton yang ditargetkan hanya tercapai 18.000 ton atau 69.23%. Rata-rata realisasi selama tiga tahun terakhir adalah 70.65%, sehingga dapat dinyatakan tidak mencapai target yang ditetapkan. Menurunnya produktivitas perusahaan disebabkan oleh masih rendahnya motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, hal tersebut diketahui dari tingkat kehadiran karyawan yang cenderung menurun, karyawan cenderung bermalas-malasan dalam bekerja dan jika ada instruksi dari atasan karyawan saling mengandalkan satu dan yang lain untuk dapat melaksanakannya. Motivasi karyawan yang rendah tersebut mempengaruhi terhadap jalannya kegiatan perusahaan, sehingga menimbulkan rendahnya produktivitas kerja bagi perusahaan.

Selain itu, faktor lain yang diduga mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja karyawan adalah kompetensi yang dimiliki karyawan. Kompetensi karyawan dalam bidang kerjanya dapat ditelaah dari tugas yang diemban karyawan yang bersangkutan. PT Kendi Arindo Lampung Indonesia dalam melakukan penempatan kerja dirasa masih belum sesuai. Hal tersebut terlihat dari penempatan karyawan yang belum sesuai dengan keahlian masing-masing, penempatan karyawan belum memperhitungkan pada pengalaman kerjanya, selain itu tidak memperhitungkan penempatan kerja sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan. Secara ideal semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka akan semakin tinggi pula kompetensi mereka dalam bidang pekerjaannya. Dengan kurang sesuainya penempatan kompetensi karyawan, sehingga produktivitas kerja menjadi semakin menurun.

Kompetensi

Menurut Armstrong dalam Murlis (2002), kompetensi karyawan mencakup karakteristik perilaku yang dapat menunjukkan perbedaan antara mereka yang berkinerja tinggi yang dalam konteks ini menyangkut prestasi. Kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses dari kinerja suatu pekerjaan. Istilah kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran – perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan.

Mengutip Pahlan (2007), terdapat lima istilah dalam definisi mengenai kompetensi karyawan yaitu sebagai berikut.

1. Karakter Dasar diartikan sebagai kepribadian seseorang yang cukup dalam dan berlangsung lama. Dalam definisi ini, karakter dasar mengarah pada motivasi, karakteristik pribadi, konsep diri dan nilai-nilai seseorang.
2. Kriteria Referensi berarti bahwa kompetensi dapat diukur berdasarkan standar atau kriteria tertentu. Dapat diukur faktor-faktor pembentuk terjadinya kinerja karyawan yang beragam (unggul, biasa, dan rendah). Dari faktor-faktor tersebut kemudian dapat diprediksi kinerja seseorang. Misalnya tingkat kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan karyawan/karyawan memuaskan.
3. Hubungan Kausal mengindikasikan bahwa keberadaan suatu kompetensi dan pendemonstrasiannya memprediksi atau menyebabkan suatu kinerja unggul. Kompetensi-kompetensi seperti motivasi, sifat dan konsep diri dapat memprediksikan ketrampilan dan tindakan. Kemudian ketrampilan dan tindakan memprediksi hasil kinerja pekerjaan. Jadi disitu ada maksud atau motivasi yang mengakibatkan sebuah tindakan atau perilaku yang membuahkan hasil. Contohnya, kompetensi pengetahuan selalu digerakkan oleh kompetensi motivasi, karakteristik pribadi, atau konsep diri. Model kausal ini dapat diperjelas lagi melalui contoh berikut; kalau organisasi tidak mengakuisisi atau mengembangkan kompetensi inisiatif bagi para karyawannya, maka dapat diduga pekerjaan yang harus disupervisinya akan dikerjakan ulang dan biaya untuk memastikan kualitas pelayanan akan meningkat.
4. Kinerja Unggul mengindikasikan tingkat pencapaian, misalnya dari sepuluh persen tertinggi dalam suatu situasi kerja.
5. Kinerja Efektif adalah batas minimum tingkat hasil kerja yang dapat diterima. Ini biasanya merupakan garis batas dimana karyawan yang hasil kerjanya di bawah garis ini dianggap tidak kompeten untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Siswanto (2006), Habbiburahman, & Suwantara (2014), motivasi diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau moves dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Definisi tersebut memperlihatkan bahwa motivasi mengandung hal penting (Siswanto, 2006), yaitu:

1. Pemberi motivasi berkaitan langsung dengan usaha mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasional. Apabila dalam diri karyawan terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi maka tujuan pribadipun akan ikut tercapai dan berarti pemberian motivasi dapat dikatakan

tepat guna. Hal ini berkaitan dengan persepsi dan harapan seseorang dalam memasuki organisasi dengan berbagai kepentingannya diharapkan akan tercapai dan berbagai kebutuhannya akan terpenuhi.

2. Motivasi merupakan keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Dengan kata lain motivasi merupakan kesediaan untuk mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi hal ini tergantung pada kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai macam kebutuhannya sehingga seseorang akan berusaha keras untuk melakukan sesuatu apabila yang bersangkutan termotivasi.
3. Terlihat dari definisi motivasi di atas adalah kebutuhan yang timbul akibat adanya berbagai hubungan. Kebutuhan tersebut dapat berwujud fisik serta sosial ekonomis, dimana yang lebih penting adalah kebutuhan yang bersifat phisikis, misalnya penghargaan, pengakuan, ketentraman, keselamatan, perlindungan, jaminan sosial dan sebagainya. Dapat dikatakan dari satu atau segi pasif motivasi tampak sebagai kebutuhan dan juga sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi baik tenaga kerja maupun sumber daya lainnya. Dari segi aktif motivasi tampak sebagai suatu positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja sehingga berhasil dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Produktivitas Kerja

Swastha dan Sukotjo (2002), Pengertian Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Produktivitas kerja mencakup tentang suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan kehidupan mengenai pelaksanaan produksi didalam suatu perusahaan dimana dalam memproduksi untuk hari ini diharapkan lebih baik dari hari kemarin begitu juga sistem kerjanya. Seseorang selalu mencari perbaikan-perbaikan dengan berfikir dinamis, kreatif serta terbuka (Swastha dan Sukotjo, 2002).

Produktivitas kerja mengandung makna tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan. Apabila sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya dipandang efektif, sedangkan bila tujuan atau sasaran tersebut tidak selesai sesuai dengan rencana semula, tentu pekerjaan tersebut dipandang tidak efektif.

Metodologi

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Sedangkan verifikatif pada dasarnya untuk menguji teori dengan menggunakan hipotesis.

Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Analisis data, adalah tindakan menyusun dan menentukan kembali data yang diperoleh, sehingga dapat dipersiapkan untuk proses pengolahan lebih lanjut.
2. Interpretasi data, yaitu tindakan untuk mendeskripsikan, sehingga dapat dilakukan penarikan kesimpulan atas hasil penelitian dan pembahasan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Yaitu mengumpulkan data atau informasi dengan cara memberi daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi yang selanjutnya akan dilakukan pengolahan data.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik penunjang dalam pengumpulan data, yang bersumber dari berbagai arsip, dokumen, maupun literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

3. Observasi

Observasi merupakan suatu kegiatan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara turun langsung ke lokasi penelitian untuk melakukan pengamatan atau pencatatan terhadap objek yang diteliti.

Jenis Data

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari pelanggan berupa jawaban terhadap wawancara dan kuesioner yang diberikan.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari literatur-literatur atau dokumen-dokumen tertulis yang berkaitan dengan penelitian ini.

Uji Persyaratan Instrumen

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

*Analisis Data**Analisis Kualitatif*

Analisis kualitatif ini menganalisis data yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti dengan menggunakan Rumus Interval yang mengacu pada skor normatif atau skor yang mungkin diperoleh.

Analisis Kuantitatif

Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier ganda, dengan model persamaan regresi ganda, menggunakan program SPSS versi 17.

Hasil dan Pembahasan*Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen**Hasil Uji Validitas***Tabel 1. Hasil Analisis Validitas Instrumen Variabel Kompetensi (X1)**

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.773	0.361	Valid
2	0.746	0.361	Valid
3	0.791	0.361	Valid
4	0.882	0.361	Valid
5	0.864	0.361	Valid
6	0.791	0.361	Valid
7	0.784	0.361	Valid
8	0.755	0.361	Valid
9	0.878	0.361	Valid
10	0.885	0.361	Valid
11	0.701	0.361	Valid
12	0.800	0.361	Valid
13	0.776	0.361	Valid
14	0.726	0.361	Valid
15	0.864	0.361	Valid
16	0.888	0.361	Valid
17	0.836	0.361	Valid
18	0.862	0.361	Valid
19	0.828	0.361	Valid
20	0.830	0.361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Tabel 2. Hasil Analisis Validitas Instrumen Variabel Motivasi (X2)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.872	0.361	Valid
2	0.790	0.361	Valid
3	0.859	0.361	Valid
4	0.760	0.361	Valid
5	0.796	0.361	Valid
6	0.791	0.361	Valid
7	0.787	0.361	Valid
8	0.746	0.361	Valid
9	0.887	0.361	Valid
10	0.783	0.361	Valid
11	0.798	0.361	Valid
12	0.680	0.361	Valid
13	0.810	0.361	Valid
14	0.845	0.361	Valid
15	0.782	0.361	Valid
16	0.891	0.361	Valid
17	0.884	0.361	Valid
18	0.755	0.361	Valid
19	0.888	0.361	Valid
20	0.885	0.361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Tabel 3. Hasil Analisis Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0.930	0.361	Valid
2	0.776	0.361	Valid
3	0.420	0.361	Valid
4	0.937	0.361	Valid
5	0.877	0.361	Valid
6	0.888	0.361	Valid
7	0.937	0.361	Valid
8	0.872	0.361	Valid
9	0.928	0.361	Valid
10	0.830	0.361	Valid
11	0.804	0.361	Valid
12	0.785	0.361	Valid
13	0.805	0.361	Valid
14	0.797	0.361	Valid
15	0.879	0.361	Valid
16	0.791	0.361	Valid
17	0.888	0.361	Valid
18	0.846	0.361	Valid
19	0.788	0.361	Valid
20	0.883	0.361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Berdasarkan tabel 1,2 dan 3 di atas, maka didapatkan hasil uji yang menunjukkan bahwa masing-masing 20 item variabel produktivitas kerja karyawan adalah dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Untuk uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan Nilai Alfa pada nilai kritik r (r_{tabel}) pada df = 30 dan taraf kepercayaan 95%, yaitu 0.361, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Alfa	r _{tabel}	Hasil
Kompetensi	0.810	0.361	Reliabel
Motivasi	0.827	0.361	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan	0.887	0.361	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Pada tabel di atas, maka diketahui bahwa hasil uji yang menunjukkan nilai alfa seluruh variabel adalah lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel}. Dengan demikian maka 20 item pertanyaan pada variabel kompetensi, 20 item pada variabel motivasi dan 20 item pertanyaan pada variabel produktivitas kerja karyawan adalah dinyatakan reliabel.

Analisis Deskriptif

Tabel 5. Deskripsi Data Variabel Kompetensi

Kompetensi	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	84 – 100	4	6,15
Baik	68 – 83	43	66,15
Cukup Baik	52 – 67	20	30,77
Tidak Baik	36 – 51	0	0.0
Sangat Tidak Baik	20 – 35	0	0.0
Jumlah		65	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Deskripsi tabel di atas diketahui yaitu sebanyak 4 (6.15%) responden menyatakan kompetensi kerja karyawan PT Kendi Arindo Lampung Indonesia masuk dalam kategori sangat baik, yaitu sebanyak 43 (66.15%) responden menyatakan kompetensi masuk dalam kategori baik dan yaitu sebanyak 20 (30.77%) responden menyatakan kompetensi masuk dalam kategori cukup baik, dan tidak ada yaitu 0 (0,0%) responden yang menyatakan kompetensi masuk dalam kategori tidak baik dan sangat tidak baik. Dengan demikian secara dominan responden menyatakan bahwa kompetensi karyawan PT Kendi Arindo Lampung Indonesia adalah masuk dalam kategori baik.

Tabel 6. Deskripsi Data Variabel Motivasi

Motivasi	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	84 – 100	4	6,15
Baik	68 – 83	45	69,23
Cukup Baik	52 – 67	16	24,62
Tidak Baik	36 – 51	0	0,0
Sangat Tidak Baik	20 – 35	0	0,0
Jumlah		65	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa sebanyak 4 (6,15%) responden menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan PT Kendi Arindo Lampung Indonesia adalah masuk dalam kategori sangat baik, sebanyak 45 (69,23%) responden menyatakan motivasi kerja karyawan masuk dalam kategori baik, sebanyak 16 (24,62%) responden menyatakan motivasi kerja karyawan masuk dalam kategori cukup baik, dan tidak ada yaitu 0 (0,0%) responden yang menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan yang masuk dalam kategori tidak baik dan sangat tidak baik.

Tabel 7. Deskripsi Data Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas Kerja Karyawan	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	84 – 100	4	6,15
Baik	68 – 83	50	76,92
Cukup Baik	52 – 67	11	16,92
Tidak Baik	36 – 51	0	0,00
Sangat Tidak Baik	20 – 35	0	0,00
Jumlah		65	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa sebanyak 4 (6,15%) responden menyatakan produktivitas kerja karyawan PT Kendi Arindo Lampung Indonesia masuk dalam kategori sangat baik, sebanyak 50 (76,92%) responden menilai produktivitas kerja karyawan masuk dalam kategori baik, sebanyak 11 (16,92%) responden menilai produktivitas kerja masuk dalam kategori cukup baik, dan tidak ada yaitu 0 (0,0%) responden yang menilai produktivitas kerja masuk dalam kategori tidak baik dan sangat tidak baik. Dengan demikian maka secara dominan responden menilai produktivitas kerja karyawan PT Kendi Arindo Lampung Indonesia masuk dalam kategori baik.

Analisis Induktif

- 1) Hasil Uji Persamaan Regresi Linier

Tabel 8. Persamaan Linier

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	16,510	7,332		2,252	,028	1,853	31,167
X1	,353	,089	,396	3,956	,000	,175	,532
X2	,445	,102	,438	4,367	,000	,241	,649

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2015.

Tabel di atas menjelaskan hasil perhitungan regresi linear ganda dengan menggunakan SPSS versi 17.0, yaitu diperoleh hasil persamaan regresi bahwa: $Y = 16,510 + 0,353X_1 + 0,445X_2 + Et$. Koefisien persamaan regresi tersebut semua bernilai positif. Artinya apabila kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan pada PT Kendi Arindo Lampung Indonesia (Y) juga akan mengalami peningkatan.

- 2) Koefisien Korelasi
- 1) Koefisien Korelasi Secara Simultan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 17.0 diperoleh hasil uji nilai korelasi (r correlation) sebagaimana pada tabel summary di bawah ini:

Tabel 9. R Correlation

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.490	4.778

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer diolah, 2015.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, maka dapat diketahui besarnya nilai korelasi (hubungan) antar variabel kompetensi dan motivasi dengan produktivitas kerja karyawan PT Kendi Arindo Lampung Indonesia ditunjukkan oleh nilai r (*corelation*) yaitu 0.711 atau 71.1%. Hubungan kompetensi dan motivasi dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Kendi Arindo Lampung Indonesia ini masuk dalam kategori erat karena berada pada nilai korelasi 0.601-0.800.

2) Koefisien Korelasi Secara Parsial

Tabel 10. Koefisien Korelasi Secara Parsial

Correlations		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.454**	.595**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	65	65	65
X2	Pearson Correlation	.454**	1	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	65	65	65
Y	Pearson Correlation	.595**	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	65	65	65

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer diolah, 2015

Berdasarkan data di atas maka dapat diuraikan bahwa:

- Koefisien korelasi antara kompetensi dengan produktivitas kerja karyawan PT Kendi Arindo Lampung Indonesia adalah sebesar 0.595, hubungan antar kedua variabel tersebut adalah masuk dalam kategori "Erat" karena berada pada interval (0.601-0.800) dan arah korelasi (+) artinya jika kompetensi ditingkatkan dengan baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya jika kompetensi tidak ditingkatkan dengan baik maka akan menurunkan produktivitas kerja karyawan.
- Koefisien korelasi antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan PT Kendi Arindo Lampung Indonesia adalah sebesar 0.617, hubungan antar kedua variabel tersebut adalah masuk dalam kategori "Erat" karena berada pada interval (0.601-0.800) dan arah korelasi (+) artinya jika motivasi ditingkatkan dengan baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya jika motivasi tidak ditingkatkan dengan baik maka akan menurunkan produktivitas kerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi

1) Koefisien Determinasi Secara Parsial

Tabel 11. Koefisien Determinasi R² (R Square)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.490	4.778

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Diketahui bahwa besarnya nilai determinasi (pengaruh) pada variabel kompetensi dan motivasi dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Kendi Arindo Lampung Indonesia ditunjukkan oleh nilai R^2 (*R Square*) yaitu sebesar 0.506 atau 50.6%. Perolehan uji determinasi tersebut, berarti bahwa kemampuan variabel-variabel bebas yaitu kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) mampu menjelaskan variasi nilai produktivitas kerja karyawan sebesar 50.6%. Sementara itu sisanya 49.4% tidak dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi, tetapi dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

2) Koefisien Determinasi Secara Parsial

Tabel 12. Nilai Correlations
Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.454**	.595**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	65	65	65
X2	Pearson Correlation	.454**	1	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	65	65	65
Y	Pearson Correlation	.595**	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa besarnya nilai pengaruh masing-masing variabel X terhadap variabel Y adalah:

a. Koefien Determinasi X₁ terhadap Y

Nilai koefisien penentu (KP) = $r^2 = (0.595)^2 \times 100\% = 35.40\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 35.40%. Sementara itu sisanya sebesar 64.60% dipengaruhi oleh berbagai variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, pemberian insentif, pengawasan, kompensasi, sarana prasarana dan berbagai variabel lainnya.

b. Koefien Determinasi X₂ terhadap Y

Nilai koefisien penentu (KP) = $r^2 = (0.617)^2 \times 100\% = 38,07\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 38.07%. Sementara itu sisanya sebesar 61.93% dipengaruhi oleh berbagai variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, pemberian insentif, pengawasan, kompensasi, sarana prasarana dan berbagai variabel lainnya.

Dengan demikian dari kedua variabel tersebut yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dominan adalah pada variabel motivasi kerja (X₂).

Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis (Uji F)

Hipotesis simultan dilakukan untuk melihat pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT Kendi Arindo Lampung Indonesia yang dilakukan dengan Uji F dan uji digunakan untuk membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel dengan ketentuan jika Fhitung > Ftabel maka Ada pengaruh, jika Fhitung < Ftabel maka Tidak ada pengaruh, dan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai alpha, ketentuannya jika nilai sig.<0.05 maka Ha diterima dan jika sig>0.05 maka Ha ditolak. Sebagaimana berikut:

Tabel 13. Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1448.650	2	724.325	31.725	.000 ^a
	Residual	1415.565	62	22.832		
	Total	2864.215	64			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis secara simultan yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kendi Arindo Lampung Indonesia, dilakukan dengan Uji F, dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada taraf signifikan 95% pada DF1 Uji F = (k-1) = (3-1) = 2 dan DF2=65. Uji F (n-k) = (65-2) = 63.

Ketentuannya adalah jika Fhitung > Ftabel maka Ada pengaruh, sebaliknya jika Fhitung < Ftabel maka Tidak ada pengaruh. Berdasarkan perhitungan program SPSS diketahui bahwa Fhitung adalah 31.725 dan Ftabel pada taraf signifikan 95% adalah 3.15 (Lampiran 6). Dengan demikian maka perbandingannya adalah Fhitung > Ftabel: 31.725 > 3.15. Secara statistik Fhitung lebih besar dari Ftabel, pada taraf signifikan 95% (0,05) dan diperoleh nilai signifikansi=0,000<0,05, dengan demikian maka Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya secara bersama-sama

variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kendi Arindo Lampung Indonesia.

b. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui secara terpisah pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kendi Arindo Lampung Indonesia, dilakukan dengan Uji t, dengan membandingkan nilai thitung variabel X1 dengan nilai ttabel pada taraf signifikan 95%. Ketentuannya adalah jika thitung > ttabel maka Ada pengaruh (Ha diterima dan Ho ditolak), sebaliknya jika thitung < ttabel maka Tidak ada pengaruh (Ha ditolak dan Ho diterima). Adapun hasil pengujian adalah sebagaimana table berikut:

Tabel 13. Uji t (Uji Parsial)

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
B	Std. Error	Beta	Lower Bound	Upper Bound				
1 (Constant)	16.510	7.332		2.252	.028	1.853	31.167	
X1	.353	.089	.396	3.956	.000	.175	.532	
X2	.445	.102	.438	4.367	.000	.241	.649	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa nilai thitung variabel X1=3.956 dan X2=4.367 dan ttabel pada taraf signifikan 95% ($\alpha=0,05$), adalah 1.671 (Lampiran 7).

Berdasarkan perbandingan tersebut maka thitung variabel lebih besar dari ttabel. Dan dengan tingkat signifikan yaitu nilai sig. X1=0,001<0,05, dan nilai sig. X2=0,002<0,05. Dengan demikian maka hipotesis penelitian 1 dan 2 diterima. Artinya kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kendi Arindo Lampung Indonesia.

Interpretasi

Berdasarkan hasil analisis penelitian diketahui bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kendi Arindo Lampung Indonesia dengan nilai pengaruh variabel X₁ sebesar 35.40% dan Nilai Koefisien variabel X₂ sebesar 38.07%, artinya secara relatif variabel motivasi (X₂) lebih besar pengaruhnya dari pada variabel kompetensi (X₁) dalam menentukan produktivitas kerja karyawan pada PT Kendi Arindo Lampung Indonesia (Y).

Kesimpulan dan Implikasi

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan PT Kendi Arindo Lampung Indonesia secara dominan adalah pada indikator pengetahuan kerja dan professional kerja dengan nilai persentase 76.69%. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT Kendi Arindo Lampung Indonesia, maknanya adalah apabila motivasi ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan lebih baik.
2. Motivasi karyawan PT Kendi Arindo Lampung Indonesia secara dominan adalah pada indikator adalah pada indikator *Safety Needs* atau Kebutuhan Akan Keselamatan dengan nilai persentase 70.54%. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT Kendi Arindo Lampung Indonesia, maknanya adalah apabila kompetensi dikembangkan dengan baik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan lebih baik.
3. Kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT Kendi Arindo Lampung Indonesia, maknanya apabila kompetensi dan motivasi dikembangkan dengan baik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan lebih baik.

Implikasi

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan pada PT Kendi Arindo Lampung Indonesia yang perlu ditingkatkan adalah pada aspek bahwa dalam bekerja karyawan menggunakan pengetahuan yang dimiliki. Pimpinan dapat melaksanakan hal ini dengan cara mempertahankan dan menambah pengetahuan dan keahlian karyawan

dengan memberikan pendidikan atau pelatihan-pelatihan kerja yang dapat mendukung keahlian kerja karyawan.

2. Motivasi kerja karyawan pada PT Kendi Arindo Lampung Indonesia yang perlu ditingkatkan adalah pada aspek bahwa perusahaan memberikan fasilitas penunjang untuk kebutuhann karyawan. Pimpinan dapat melaksanakan hal ini dengan melakukan survey langsung ke lapangan untuk mengetahui fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan bagi karyawan, dengan demikian pimpinan dapat mengetahui yang harus disediakan bagi karyawan.
3. Produktivitas kerja karyawan pada PT Kendi Arindo Lampung Indonesia yang perlu ditingkatkan adalah pada aspek karyawan dapat mematuhi norma kerja yang berlaku. Pimpinan dapat melaksanakan hal ini dengan memberlakukan peraturan kerja yang sudah dibuat agar dapat memberikan efek jera bagi yang karyawan yang tidak dapat mematuhi norma kerja yang sudah diberntuk di perusahaan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Manajemen Penelitian, Cetakan Keempat*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Habbiburahman, & Suwantara, Gede Agus. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) di Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol, 4, No; 2.
- Habbiburahman, & Suwantara, Gede Agus. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) di Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol, 4, No; 2.
- Handoko, T. Hani. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Liberty.
- Hasibuan, M.S.P. 2002. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produk*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hayunanda, Narita. 2011. Analisis Disiplin dan Motivasi Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat KPU Kabupaten Lampung Barat. Tesis. Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung.
- Mangkunegara, A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Maslow, Abraham H. 2002. *Motivation and Personality*. Midas surya Grafindo. Jakarta.
- Moenir, A.S. 2000. *Problematika Karyawan dan Perusahaan, Pelita Ilmu*, Bandung.
- Sarwoto, 2005. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang, P. 2003. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta. Haji Masagung.
- Swastha, Basu dan Sukotjo, Ibnu. 2002. *Pengantar Bisnis Modern. Edisi Keenam*. Liberty. Chase. Yogyakarta