

**PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PT WOHLRAB INDONESIA**

SKRIPSI



**Oleh:
Mondriana
190910148**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PT WOHLRAB INDONESIA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Mondriana
190910148**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Mondriana

NPM : 190910148

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

"Pengaruh Motivasi, Beban kerja dan komunikasi terhadap Produktivitas kerja PT.Wohlrab Indonesia".

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 28 Januari 2023



Mondriana

190910148

**PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJAPT WOHLRAB INDONESIA**

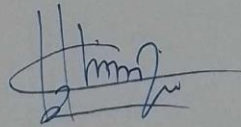
SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh
Mondriana
190910148

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera dibawah ini

Batam, 28 Januari 2023



M. Khoiri, S.Pd., M.Pd.
Pembimbing



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, beban kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja PT wohlrab indonesia. Populasi karyawan yang ada dalam penelitian ini berjumlah 248 orang dengan penentuan sampel sebanyak 154 karyawan menggunakan teknik slovin. Perolehan data dilakukan menggunakan penyebaran kuesioner kepada responden. Dari hasil perolehan data diperoleh hasil motivasi kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.601 > 1,97591$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Perolehan hasil beban kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.025 > 1,97591$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Perolehan hasil komunikasi kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.162 > 1,97591$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja. Perolehan hasil f_{hitung} sebesar $158.648 > f_{tabel}$ sebesar 3,06, sedangkan nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$, maka kesimpulannya bahwa Motivasi Kerja, beban kerja dan komunikasi secara simultan memiliki dampak yang signifikan terhadap Produktivitas kerja atau dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Uji Koefisien determinansi memperlihatkan hasil *R Square* sebesar 0,760. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, beban kerja dan komunikasi sebesar 76% dan sisanya sebesar 24% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk kedalam penelitian ini. Dari hasil yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, beban kerja dan komunikasi sangat mempengaruhi tingkat kenaikan produktivitas kerja.

Kata Kunci: Motivasi, Beban Kerja, Komunikasi, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, workload and communication on the work productivity of PT Wohlrab Indonesia. The population of employees in this study amounted to 248 people with a sample determination of 154 employees using the slovin technique. Data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents. From the results of data acquisition, it is obtained the results of work motivation $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($3.601 > 1.97591$) with a significant $0.000 < 0.05$ with the conclusion that work motivation influences work productivity. The results of workload $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($5.025 > 1.97591$) with a significant $0.000 < 0.05$ with the conclusion that workload has a significant effect on work productivity. The results of work communication $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($5.162 > 1.97591$) with a significant $0.000 < 0.05$ with the conclusion that communication has a significant effect on employee performance. The result obtained $f \text{ count}$ is $158,648 > f \text{ table}$ is 3.06 , while the significance value is $0.00 < 0.05$, so the conclusion is that work motivation, workload and communication simultaneously have a significant impact on work productivity or it can be concluded that H_0 is rejected and H_a accepted. The coefficient of determination test shows an R Square result of 0.760 . It can be concluded that the work productivity variable can be explained by the work motivation, workload and communication variables of 76% and the remaining 24% is influenced by variables not included in this study. From the results obtained, it can be concluded that work motivation, workload and communication greatly affect the level of increase in work productivity.

Keywords: Motivation, Workload, Communication, Work Productivity

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Untuk itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S. Kom., M.SI. Selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.kom. Selaku Dekan Fakultas;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. Selaku Ketua Program Studi;
4. Bapak M.Khoiri, S.Pd., M.Pd. Selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kedua Orang Tua Tercinta. Terima kasih atas segala doa, dukungan dan harapan kepada Penulis;
7. Seluruh Rekan Kerja PT Wohlrab Indonesia yang telah bekerja sama dalam membantu pengumpulan data untuk keperluan penelitian;
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora dan Program Studi Manajemen angkatan 2019 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas belajar penulis.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 28 Januari 2023



Mondriana
190910148



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii.
HALAMAN PENGESAHAN	iv.
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii.
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi masalah	8
1.3 Batasan masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	10
1.6.1 Manfaat Teoritis	10
1.6.2 Manfaat Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Kajian Teori	12
2.1.1 Motivasi Kerja.....	12
2.1.2 Beban Kerja.....	15
2.1.2.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Beban kerja	16
2.1.2.3 Indikator beban Kerja.....	17
2.1.3 Komunikasi	17
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi	17
2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komunikasi	19
2.1.3.3 Indikator-indikator Komunikasi.....	20
2.1.4 Produktivitas kerja	20
2.1.4.1 Pengertian Produktivitas kerja	20

2.1.4.2	Faktor-faktor penentu Produktivitas	21
2.1.4.3	Indikator Produktivitas kerja.....	21
2.1.	Penelitian Terdahulu	23
2.1.	Pengaruh Antar Variabel.....	28
2.3.1.	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	28
2.3.2.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	28
2.3.3.	Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja	29
2.3.4.	Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja	29
2.2.	Kerangka Pemikiran.....	29
2.3.	Perumusan Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN		32
3.1	Jenis Penelitian.....	32
3.2	Sifat Penelitian	32
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian.....	32
3.3.1	Lokasi Penelitian.....	32
3.3.2	Periode Penelitian.....	33
3.4	Populasi dan Sampel	33
3.4.1	Populasi.....	33
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel.....	34
3.4.3	Teknik Sampling	35
3.5	Sumber Data.....	35
3.6	Metode Pengumpulan Data	36
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	36
3.7.1	Variabel Bebas (Independen Variabel)	37
3.7.2	Variabel Terikat (Dependen Variabel).....	37
3.8	Metode Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		47
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	47
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	47
4.2.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	48
4.2.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
4.3	Deskripsi Jawaban Responden	50
4.3.1	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	50

4.3.2 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja.....	52
4.3.3 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Komunikasi	53
4.3.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja.....	54
4.4. Uji Kualitas Data.....	55
4.4.1 Uji Validitas	55
4.4.2. Hasil Uji Reliabilitas	57
4.5. Uji Asumsi Klasik	58
4.5.1. Uji Normalitas	58
Tabel 4.13 Uji <i>Kolmogrov Smirnov</i>	60
4.5.2. Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
4.5.3. Hasil Uji Heterokedastisitas	61
4.6. Uji Pengaruh	62
4.6.1 Uji Analisis Linear Berganda.....	62
4.6.2 Uji Determinasi (R^2)	63
4.7. Uji Hipotesis	64
4.7.1 Uji T	64
4.4.1 Uji F	66
4.8.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	66
4.8.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	67
4.8.4. Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	68
4.8.5. Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	68
4.9. Implikasi hasil Penelitian	69
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Simpulan	71
5.2 Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	
Lampiran 1 Pendukung Penelitian	
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1 Grafik Histogram	59
Gambar 4.2 Grafik P –Plot	59

DAFTAR TABEL

Halaman

Table 1.1 Data Hasil produksi PT Wohlrab Indonesia Januari-Desember 2021....	4
Table 2.1 Data Keterlambatan Karyawan PT Wohlrab Indonesia Juli – Desember 2021.....	6
Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu.....	25
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	33
Tabel 3. 2 Skala Likert.....	36
Tabel 3.3 Definisi variable operasional penelitian.....	37
Tabel 3. 4 Rentang Skala.....	39
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Tabel 4. 4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X ¹).....	51
Tabel 4. 5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja.....	52
Tabel 4. 6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Komunikasi.....	53
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja.....	54
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Motivasi kerja (X ¹).....	55
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas Beban kerja (X ²).....	56
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas komunikasi Kerja (X ³).....	56
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Validitas Produktivitas kerja (Y).....	57
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	58
Tabel 4.13 Uji Kolmogorov Smirnov.....	60
Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel 4.15 Uji Gletser.....	62
Tabel 4. 16 Uji Analisis Linear Berganda.....	62
Tabel 4. 17 Uji Koefisien Determinasi.....	64
Tabel 4.18 Uji T X1 Terhadap Y.....	64
Tabel 4.19 Uji T X2 Terhadap Y.....	65
Tabel 4.20 Uji T X3 Terhadap Y.....	65
Tabel 4.21 Uji F.....	66

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	34
Rumus 3.2 Rentang Skala	39
Rumus 3.3 Pearson Product Moment.....	40
Rumus 3.4 Cronbach's alfa	41
Rumus 3.5 Regresi Linier Berganda	43
Rumus 3.6 Uji T	44
Rumus 3.7 Uji F	45



Universitas Putera Batam

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah topik studi yang disebut manajemen manajemen sumber daya manusia mengajarkan tentang hubungan dan motif yang mendorong setiap orang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Elemen penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusianya. Di bidang manajemen bertanggung jawab atas perekrutan, retensi, pengembangan, dan pemeliharaan Sumber daya manusia di dalam bisnis. Peran manajer sumber daya manusia dalam menyediakan pekerja dengan keterampilan, pengetahuan, dan bakat yang mereka butuhkan untuk ditempatkan pada posisi yang akan membantu organisasi mencapai tujuannya. Sehingga penting untuk perusahaan merekrut karyawan yang memiliki spesifikasi tertentu agar fungsi-fungsi manajemen dapat terlaksana dan membawa kesuksesan bagi perusahaan.

Dengan pengembangan sumber daya manusia yang lebih kompeten dan berkualitas merupakan salah satu langkah yang benar dan baik dalam mempertahankan kelangsungan perusahaan. Oleh karenanya karyawan dituntut oleh perusahaan agar bisa memberikan kinerja yang maksimal, karena bagus tidaknya produktivitas kerja sangatlah berakibat dan mencerminkan kesuksesan suatu perusahaan secara keseluruhan aspek manajemen. Tujuan penting perusahaan Ketika manajemen dan karyawan berhasil mencapai kinerja yang optimal dan melakukan tugas yang terbaik sesuai visi dan misi perusahaan, memiliki lingkungan kerja yang nyaman, motivasi karyawan tinggi, tuntutan kerja

yang sesuai dengan job desk dan komunikasi yang baik harus diterapkan oleh perusahaan.

Filosofi dari produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia dilihat sebagai upaya seseorang untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan pengalaman pada sumber daya manusia. Menurut (Komarudin, 2019) Produktivitas kerja merupakan hasil kerja karyawan pada periode tertentu yang secara kualitas dan kuantitas telah memenuhi standar kerja perusahaan. Kinerja yang baik bisa memberikan keuntungan yang sangat besar kepada perusahaan. Hasil kinerja ini dapat dilihat dari kemampuan karyawan menyelesaikan kewajiban dan tugas yang diberikan sesuai dengan jabatannya. Apabila kinerja karyawan menurun maka dapat mengurangi kualitas produk, kuantitas tidak mencapai target dan produktivitas karyawan menurun. Menurut (Saifudin, 2021) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurun karena minimnya motivasi kerja, beban kerja karyawan, dan komunikasi yang kurang efektif.

Menurut (Jumantoro et al., 2019) Motivasi adalah dorongan yang menyebabkan individu bersedia dan siap untuk mengerjakan tugasnya sesuai target yang telah ditetapkan. Selain itu seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi karyawan untuk melakukan peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan. Menurut (Parashakti & Noviyanti, 2021) Motivasi membuat pekerja menjadi lebih berkomitmen dan bersemangat tentang pekerjaan mereka. Orang yang tidak memiliki keinginan untuk bekerja dan dukungan sosial tidak akan produktif dalam bekerja di dalam dan dari diri mereka sendiri. Menurut (Purnami

& Utama, 2019) Motivasi ialah semangat internal yang dimiliki seseorang untuk menggapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut (Rahmatania et al., 2021), Beban kerja adalah persyaratan pekerjaan yang memiliki spesifikasi pekerjaan dan harus diselesaikan dengan batas waktu tertentu. Kapasitas untuk bekerja sangat bervariasi tergantung pada tingkat pengalaman, kondisi fisik, usia, dan tipe tubuh individu yang bersangkutan. Menurut (Caiozzo et al., 2019) Beban kerja adalah Ketidakseimbangan antara energi yang tersedia untuk setiap tugas dan energi yang dibutuhkan untuk melakukannya secara efektif dapat digunakan untuk mengukur beban kerja. Beban kerja mengacu pada jumlah penggunaan energi ini yang mencerminkan kesulitan tugas yang harus diselesaikan oleh seorang individu.

Menurut (Fransiska & Tupti, 2020) komunikasi adalah Mentransfer pengetahuan, konsep, dan pemahaman melalui satu entitas ke entitas lain dengan harapan penerima akan menangkapnya dan menggunakannya untuk fungsi yang dinyatakan adalah metode komunikasi. komunikasi menguntungkan bagi manusia untuk berkomunikasi satu sama lain untuk memahami satu sama lain. Menurut (Nursiah, 2019) komunikasi adalah suatu Informasi, pikiran, perasaan, kemampuan, dan hal-hal lain dikirim melalui simbol, kata-kata, gambar, dan hal-hal lain selama percakapan. Proses transmisi inilah yang sering disebut dengan komunikasi. Selain itu, komunikasi yang efisien dan kesetaraan pekerja meningkatkan standar kerja dan memastikan bahwa data dikirimkan secara akurat.

Sebuah perusahaan swasta internasional bernama PT. Wohlrab Indonesia memproduksi peralatan elektronik. Perusahaan perlu memperhatikan output staf

untuk menghasilkan keuntungan. PT Wohlrab Indonesia, didirikan pada tahun 1975 sebagai insinyur sipil untuk peralatan, bergerak dalam produksi produk di tiga industri. Operasi konstruksi di fasilitas tersebut memunculkan bisnis pelapisan perjanjian kerja bersama. Unit Bisnis Wohlrab memiliki kantor pertama di Asia dengan pembentukan Wohlrab Engineering Pte Ltd di Singapura dengan fasilitas manufaktur di Batam pada tahun 2012. Wohlrab Asia Pte Ltd memproduksi item dalam kategori lensa kamera, kendaraan, semikonduktor, farmasi, dan elektronik. Permasalahan pertama PT. Wohlrab Indonesia berupaya bagaimana cara mendorong semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, berfokus pada kepentingan perusahaan dan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi kepada perusahaan.

Produktivitas kerja PT Wohlrab Indonesia yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar berdasarkan target yang telah ditetapkan memiliki hasil yang berfluktuatif karena naik turunnya kuantitas kerja serta ketepatan waktu Ketika menyelesaikan produk belum memenuhi standar sehingga produktivitas menurun. Table 1.1 yakni data produktivitas kerja karyawan produksi di periode Januari - Desember periode 2021.

Table 1.1 Data Hasil produksi PT Wohlrab Indonesia Januari-Desember 2021

Bulan	Target Produksi (pcs)	Hasil output (pcs)	Target minus (pcs)	Persentase (%)
Januari	1,800,000	1,775,500	24,500	98,64 %
Februari	1,300,000	1,223,500	76,500	94,12 %
Maret	1,760,000	1,712,500	47,500	97,30 %
April	2,200,000	2,142,600	58,000	97,36 %
Mei	1,960,000	1,950,600	9,400	99,52 %
Juni	2,300,000	2,290,100	9,900	99,57 %

Sumber: Manajemen PT Wohlrab Indonesia (2021)

Tabel 1.1 Lanjutan

Juli	2,260,000	2,251,000	9,000	99,60 %
Agustus	2,000,000	1,996,000	4,000	99,80 %
September	1,900,000	1,891,600	8,400	99,56 %
oktober	1,950,000	1,915,500	34,500	98,23 %
November	2,500,000	2,485,200	14,800	99,41 %
desember	2,700,000	2,624,100	75,900	97,19 %

Sumber: Manajemen PT Wohlrab Indonesia (2021)

Berdasarkan dengan data Tabel 1.1 tersebut dapat dilihat data target produktivitas karyawan secara keseluruhan tidak stabil persentase tercapai pada bulan januari dengan besaran 98,64 %, bulan february dengan besaran 94,12 %, bulan maret dengan besaran 97,30 %, bulan April dengan besaran 97,36 %, bulan mei dengan besaran 99,52 %, bulan juni dengan besaran 99,57 %, bulan juli dengan besaran 99,60 %, bulan agustus dengan besaran 99,80 %, bulan September dengan besaran 99,56 %, bulan oktober dengan besaran 98,23 %, bulan November dengan besaran 99,41 % dan bulan desember dengan besaran 97,19 %. Tingkat produktivitas yang diklaim karyawan jauh dari tolok ukur yang telah ditetapkan bisnis sebelumnya, yang mungkin akan menyebabkan pemecatan mereka di bulan mendatang. Akibatnya, pekerja kehilangan pekerjaan akibat pekerjaan yang menumpuk, yang menurunkan motivasi mereka. Ukuran batch target tidak tercapai karena masalah dengan robot manufaktur dan mesin sebagai konsekuensi dari temuan bengkel dengan manajer produksi.

Pada departemen devisi Painting di PT Wohlrab Indonesia masalah yang dihadapi perusahaan mengenai motivasi, karyawan dimana tidak ada jenjang karir yang cukup jelas untuk memiliki promosi jabatan di posisi yang lebih tinggi, dan tidak ada promosi untuk pegawai tetap sehingga karyawan mengalami demotivasi

atau penurunan motivasi kerja disebabkan karena minim nya Apresiasi dan reward dari perusahaan ke rekan kerja.

Hal ini akan menurunkan semangat kerja karyawan melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara optimal untuk mencapai target produksi yang dipengaruhi beberapa faktor internal yaitu keinginan dari dalam diri karyawan itu sendiri berupa memenuhi kebutuhan hidup, membantu keluarga, meningkatkan kesejahteraan hidup di masyarakat. Sedangkan faktor eksternal berasal dari luar diri karyawan baik dari lingkungan pertemanan yang nyaman, meningkatkan prestasi kerja Dan pengembangan karir. Karyawan yang sangat ingin datang tepat waktu setiap hari dan datang lebih awal untuk rapat menunjukkan kinerja yang tinggi lagipula, sebagai seorang karyawan, dia tentu saja ingin berhasil dalam bidang pekerjaannya. Berikut adalah tabel Data keterlambatan karyawan pada PT Wohlrab Indonesia dari bulan Juli – Desember Tahun 2021.

Table 2.1 Data Keterlambatan Karyawan PT Wohlrab Indonesia Juli – Desember 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (org)	Karyawan yang terlambat (org)	Persentase Keterlambatan (%)
Juli	214	30	12,45 %
Agustus	195	42	21,54 %
September	210	39	18,57 %
Oktober	225	45	20,00 %
November	248	48	19,35 %
Desember	248	51	20,56 %

Sumber: HRD PT Wohlrab Indonesia (2021)

Dapat dilihat pada Tabel 1.2, bahwa Persentase Keterlambatan cukup tinggi pada bulan Juli sebesar 12,45 %, pada bulan agustus 21,54 %, bulan September 18,57 %, bulan oktober 20,00 %, bulan November 19,35 % dan

Persentase Keterlambatan paling tinggi pada bulan Desember sebesar 20,56 % untuk tahun 2021. Hal ini memberikan pembuktian bahwa karyawan tidak memiliki motivasi untuk bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan dan hadir tepat waktu setiap hari.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada dep devisi Painting di PT Wohlrab Indonesia permasalahan yang dihadapkan perusahaan terkait beban kerja dan tekanan yang tinggi disaat karyawan diberi suatu pekerjaan yang banyak ditambah lagi tugas-tugas baru yang menyebabkan pekerjaan menumpuk sehingga karyawan kewalahan untuk menyelesaikan dalam satu waktu. Selain itu dari penyampaian kritik pemimpin terhadap bawahan menuntut semua pekerjaan harus sempurna tanpa adanya celah salah sedikitpun sehingga dapat menimbulkan stress kerja karena lingkungan kerja yang terlalu kaku. Dan produktivitas kerja karyawan pun menurun akibat dari tekanan kerja yang dirasakan karyawan. Jika Pemberian beban kerja tidak sesuai dengan kompetensi maka motivasi karyawan akan turun dan karyawan tidak bersungguh-sungguh menyelesaikan tugasnya, kurangnya loyalitas terhadap perusahaan akibat dari tidak adanya partisipasi yang diberikan.

Berdasarkan observasi peneliti pada departemen devisi Painting dan Visual di PT Wohlrab Indonesia masalah yang dihadapi perusahaan mengenai komunikasi adalah penyampaian kerja yang kurang tepat dimana saat masuk jam kerja karyawan langsung bekerja tanpa meeting terlebih dahulu, tanpa membaca Prosedur kerja secara berurutan dan memenuhi standar sehingga tugas yang dikerjakan hasilnya tidak maksimal karena tidak ada komunikasi tim. Selain itu

komunikasi yang terbatas yang memungkinkan komunikasi dua arah antara bawahan dan atasan sulit dicapai sehingga menyebabkan kesalahpahaman antara rekan kerja, kedua karyawan sulit untuk menyampaikan pendapatnya dan malu untuk bertanya dan memberi masukan kepada atasan dan manajemen. Faktor lainnya yang mempengaruhi miss komunikasi kurangnya kepercayaan sesama rekan kerja sehingga sulit menerima pendapat dan meningkatkan potensi Kerjasama tim. Akibatnya, produktivitas kerja menurun karena beberapa tugas penting tidak berjalan dengan lancar.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh motivasi, beban kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja PT Wohlrab Indonesia”**

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan apa yang diuraikan latar belakang masalah, maka dapat disimpulkan permasalahan sebagai berikut:

1. Produktivitas karyawan menurun hal ini ditandai dengan semangat kerja yang rendah dan terdapat kerusakan pada mesin produksi.
2. Keterlambatan karyawan di PT Wohlrab Indonesia yang tinggi karena karyawan tidak termotivasi.
3. Kurangnya motivasi kerja karena rendahnya promosi jabatan dan pegawai tetap.
4. Banyak tuntutan dari atasan yang membuat karyawan merasa terbebani dalam bekerja.

5. penyampaian kerja yang kurang tepat karena saat masuk jam kerja karyawan langsung bekerja tanpa meeting terlebih dahulu sehingga terjadi miss komunikasi.

1.3 Batasan masalah

Masalah haruslah dibatasi agar penelitian dapat lebih mudah menjelaskan objek penelitian dengan tetap terfokus pada tujuan penelitian yang ditetapkan.

Berikut pembatasan masalah pada penelitian ini:

1. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi, beban kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Penelitian ini di lakukan di PT Wohlrab Indonesia Jl. Beringin Lot 12. Batamindo industrial park.
3. Data yang diambil pada tahun 2021, Sampel yang digunakan sebanyak 154 orang.

1.4 Rumusan Masalah

Permasalahan kemudian dapat dirumuskan permasalahan yang akan dilakukan penelitian dan dilakukan pembelajaran, berikut rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT Wohlrab Indonesia?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wohlrab Indonesia?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT Wohlrab Indonesia?

4. Apakah motivasi, beban kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas di PT Wohlrab Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan penelitian di atas, Beberapa Tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT.Wohlrab Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT.Wohlrab Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap produktivitas karyawan pada PT.Wohlrab Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, beban kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Wohlrab Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Baik dalam arti teoritis atau praktis, Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan mamfaat sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini akan membantu untuk menguraikan inisiatif perusahaan untuk meningkatkan efektivitas pekerja untuk bersama-sama memenuhi tujuan yang diantisipasi. Selain itu, dengan mempertimbangkan pengaruh motivasi, beban kerja, dan komunikasi terhadap produktivitas pekerja, temuan penelitian diharapkan dapat membantu karyawan dalam upaya mereka untuk bekerja lebih baik..

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Berguna menambah wawasan lebih jauh mengenai Motivasi kerja, beban kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Agar manajemen organisasi dapat menilai seberapa baik penerapan kinerja yang ada, penelitian ini di harapkan dapat memberi informasi, saran, dan input lebih lanjut pada PT Wohlrab Indonesia

3. Bagi Universitas Putera Batam

Berguna menjadi referensi atau sumbangan bagi peneliti seterusnya dengan bidang yang sama.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah metode penting untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia yang sulit untuk dipecahkan dan dicari solusinya, ada banyak cara yang dilakukan oleh manajemen seperti menaikkan upah, bonus, tunjangan dan intensif tetapi metode ini tidak juga sepenuhnya efektif meningkatkan motivasi karyawan. Karena kepentingan setiap karyawan berbeda-beda dan banyak factor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan ketidknyamanan tempat bekerja. Oleh karena itu, motivasi sudah lama menjadi tugas manajemen untuk memperbaiki pola pikir, tujuan Bersama agar mencapai hasil kerja yang maksimal.

Menurut (Suryadewi et al., 2020), menyatakan bahwa Motivasi Kerja adalah praktek dari rangkaian kebiasaan yang menspesifikkan energi dan kesempatan untuk mau bekerja sama ekstra keras lagi dengan tujuan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas pekerja, membangun hubungan yang kuat dan daya cipta, selain untuk meningkatkan karyawan kesejahteraan. Motivasi mengacu pada urutan kebiasaan yang mengarahkan energi dan kemungkinan menuju keinginan untuk bekerja sama lebih keras lagi. Menurut (Caissar et al., 2022), motivasi adalah metode yang memandu perilaku, dorongan tertentu, dan ketekunan upaya untuk mencapai tujuan. Ini adalah faktor pendorong di balik bagaimana seseorang mengambil penguatan untuk beroperasi dengan tulus dan seefektif mungkin. Menurut (Asir et

al., 2022), dalam sebuah perusahaan untuk menginginkan dan cenderung untuk mencapai sesuatu sesuai dengan apa yang diperintahkan perusahaan, dalam situasi ini, pemimpin atau perusahaan, menyatakan bahwa dorongan merupakan faktor penggerak dalam proses ini. (Kompetensi et al., 2022) menyatakan bahwa memberikan dorongan untuk mengembangkan rasa kasih sayang agar seseorang bersemangat untuk berkolaborasi, bekerja dengan cepat, dan beradaptasi dengan berbagai upaya untuk mencapai kepuasan kerja, merupakan motivasi yang dinyatakan.

Menurut (Suwanto et al., 2021), Untuk mencapai tujuan organisasi, disebutkan bahwa motivasi berbicara tentang bagaimana meningkatkan keinginan seseorang untuk bekerja dengan memanfaatkan keterampilan dan pengalamannya secara maksimal. Hal ini dimaksudkan agar setiap orang mau bekerja dengan tekun dan gembira untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, oleh karena itu motivasi sangatlah penting. Keinginan, pemenuhan keinginan dan tujuan, dan rangsangan semuanya berdampak dan mendorong perilaku pada orang. Baik faktor internal maupun eksternal dapat memicu stimulus. Motivator ini akan mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja

Menurut (Hutagalung, 2022), terdapat faktor-faktor yang memberikan pengaruh atas motivasi kerja baik dari faktor eksternal dan faktor internal, sebagai berikut:

1. Gaji, intensif, bonus
2. Gaya kepemimpinan yang lebih baik

3. Lingkungan kerja yang kondusif
4. Kompetensi
5. Keamanan pekerjaan
6. Pengembangan karir
7. Pengawasan yang efektif
8. Peraturan dan tata tertib yang sesuai
9. Tanggungjawab
10. Keberhasilan atau prestasi kerja

2.1.1.3 Indikator-indikator Motivasi

Menurut (Kristianti & Sunarsi, 2020), terdapat beberapa indikator, sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik

Kebuuhan ni adalah komponen yang diperlukan bagi manusia untuk dapat bernapas, makan, tidur, minum, dan memiliki tempat tinggal.

2. Tuntutan rasa aman (*security requirements*),

Yang berkorelasi dengan perawatan dan keamanan dari risiko, kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kelangsungan pekerjaan.

3. Kebutuhan masyarakat

termasuk kebutuhan untuk persahabatan, ikatan keluarga, dan koneksi. Jika berlaku, itu berkaitan dengan tim kerja, kunjungan lapangan, dan pengawasan yang efektif.

4. **Kebutuhan akan penghargaan**

terkait dengan keinginan untuk selalu diperhatikan, dihargai, dan diakui atas kemampuan dan produktivitasnya dalam bekerja.

5. **Kebutuhan aktualisasi diri**

berkaitan dengan pengembangan potensi diri. Hirarki Maslow menempatkan aktualisasi diri di atas.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja yang sesuai dengan keterampilan karyawan akan meningkatkan komitmen mereka untuk bekerja pada organisasi tersebut. Beban kerja yang sesuai dengan tingkat kompetensi setiap pekerja akan mendorong produktivitas, mendorong retensi karyawan, dan mendorong hubungan keterampilan yang lebih baik antara bawahan dan pemimpin mereka. Untuk menghasilkan citra perusahaan yang positif bagi bisnis.

Menurut (Jumantoro et al., 2019), pelaksanaan tugas pekerjaan yang harus diselesaikan dengan pengetahuan, tenaga, kemampuan, dan profesionalisme yang diperlukan sesuai dengan jumlah waktu yang ditetapkan menyebabkan beban kerja, menurut pernyataan ini. Dinyatakan dalam (Nugroho, 2021) bahwa beban Tekanan kerja adalah banyaknya pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja baik secara kognitif maupun fisik. Setiap pekerja bertanggung jawab atas tugasnya sesuai dengan prosedur yang menetapkan berapa jam setiap pekerja akan bekerja secara keseluruhan.

Menurut (Trisnawaty, n.d.), menurutnya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jumlah waktu tertentu merupakan prasyarat untuk bekerja. Seberapa berhasil seseorang melakukan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi, tingkat daya tahan otot, senioritas, dan karakteristik fisik mereka. Beban kerja, yang didefinisikan oleh (Kurnia Putri Manoppo et al., 2021) sebagai “sekumpulan atau ragam tugas yang harus diselesaikan oleh suatu struktur organisasi atau pembawa jabatan dalam jangka waktu tertentu”, dapat menimbulkan stres. dan ketegangan, yang dapat berdampak buruk pada pekerja.

2.1.2.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Beban kerja

Menurut (Fransiska & Tupti, 2020), beban kerja disebabkan oleh beberapa factor eksternal dan factor internal sebagai berikut :

1. Tugas

Tugas bersifat teknis, meliputi penataan ruang kerja, kedudukan, fasilitas dan material, kondisi kerja, mentalitas karyawan terhadap pekerjaannya, dan bantuan yang mereka gunakan. Kesulitan pekerjaan dan pertanggungjawaban pekerjaan adalah dua contoh aktivitas mental.

1. Organisasi tempat kerja

Pengaturan tempat kerja yang mempengaruhi beban kerja, seperti rotasi shift, jadwal kerja, istirahat, shift kerja, skala gaji, proyek, dan otoritas.

2. Tempat Kerja

Faktor tempat kerja, seperti kondisi fisiologis, biokimia, farmakologis, dan mental tempat kerja, dapat mempengaruhi beban kerja.

3. Masalah kesehatan

Kesehatan setiap orang itu unik, beberapa orang secara fisik bugar dan kuat, sementara yang lain tidak. Terlalu banyak persalinan akan berdampak negatif.

4. Persepsi kerja

Setiap karyawan memiliki perspektif unik tentang pekerjaan mereka, yang merupakan konsekuensi dari kemampuan mereka untuk merasakan

lingkungan mereka dan menentukan apakah nyaman bagi mereka untuk bekerja.

2.1.2.3 Indikator beban Kerja

Menurut (Bramasta et al., 2021), terdapat beberapa indicator beban kerja, sebagai berikut:

1. Jam kerja

Penerapan teknik manajemen waktu dalam tugas-tugas yang berhubungan dengan produksi

2. Jumlah pekerjaan

Membahas bagaimana orang mendekati aspek tertentu dari pekerjaan mereka, seperti melakukan tugas penting terlebih dahulu dan efisien, serta bagaimana mereka menangani keadaan tak terduga seperti bekerja lebih lama dari jadwal.

3. Komponen internal tubuh

Unsur-unsur internal pekerjaan adalah aspek susunan fisik seseorang yang membedakan mereka dari orang lain karena variasi dalam pelatihan dan jenis pekerjaan. Persepsi yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya, seperti emosi yang muncul sehubungan dengan beban yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu..

4. Pengaruh luar tubuh

Beban kerja yang berasal dari luar tubuh seseorang disebut sebagai penyebab beban eksternal. Ini biasa disebut komponen beban luar sebagai pemicu stres. Tugas dan wewenang masing-masing pekerja dalam menjalankan komitmennya untuk mencapai tujuan perusahaan dijabarkan dalam spesifikasi pekerjaan yang memadai.

2.1.3 Komunikasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Hambatan bahasa dan budaya untuk komunikasi mungkin menjadi masalah. Perbedaan ini membuat sulit untuk memahami informasi yang diterima,

yang menghambat komunikasi yang efisien. Untuk memastikan bahwa penerima pesan dapat memahaminya secara efektif, kedua belah pihak harus mahir dalam bahasa tersebut. Komunikasi yang berhasil dapat meningkatkan hasil kerja. Karena ketidakmampuan komunikasi yang buruk untuk memenuhi tujuan dan sasaran yang dimaksud, kesalahan komunikasi dapat menjadi akar masalah.

Menurut (Ekawati et al., 2020), menjelaskan bahwa berkomunikasi dengan orang lain merupakan prosedur yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi tentang suatu peristiwa atau kegiatan. Menggunakan tanda, frasa, gambar, dan sarana lainnya, proses komunikasi melibatkan transfer pengetahuan, konsep, perasaan, keterampilan, dan hal-hal lain, demikian menurut (Putra Prasetio et al., 2019) Komunikasi organisasi, menurut (Nursiah, 2019) adalah transmisi pesan di dalam perusahaan serta pergerakan informasi. Keberhasilan pencapaian tujuan di dalam organisasi ditentukan oleh komunikasi, yang menumbuhkan interaksi timbal balik antara semua anggota organisasi dalam bentuk arahan, rekomendasi, pandangan, dan kritik.

Menurut (Dalimunthe et al., 2021), berpendapat bahwa pertukaran informasi adalah detak jantung perusahaan dan sangat penting untuk terlibat dalam dialog, membuat keputusan, merumuskan proyek dan proposal, mengirimkan dan menyelesaikan pesanan, dan menutup transaksi. (Fransiska & Tupti, 2020) mendefinisikan komunikasi sebagai cara keterlibatan masing-masing karyawan dan pimpinan dalam rangka menyampaikan instruksi, data yang relevan, saran, dan tujuan organisasi secara lisan atau tertulis dengan maksud untuk menghindari kesalahan dalam pekerjaan dan menciptakan suasana yang

menguntungkan. suasana kerja diantara pimpinan dan pekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komunikasi

Menurut (Komunikasi et al., 2020) Adapun factor-faktor yang mempengaruhi komunikasi sebagai berikut:

1. Perkembangan

Usia komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap bagaimana ia berpikir dan bagaimana pemahamannya tentang bahasa berkembang. Berbeda dengan berkomunikasi dengan bayi, remaja, atau orang dewasa. Akibatnya, komunikator harus memodifikasi gaya penyampaian dan terminologinya saat berbicara kepada orang yang berbicara.

2. Persepsi

Persepsi adalah interpretasi spesifik individu terhadap sesuatu yang dibentuk oleh pengalaman dan harapannya. Masalah komunikasi dapat terjadi akibat perbedaan dalam perspektif.

3. Nilai

Nilai adalah kriteria yang dimiliki individu, dan itu mempengaruhi bagaimana dia berperilaku terhadap sesuatu. Untuk dapat berkomunikasi dengan orang yang berbicara dan membuat penilaian terbaik, komunikator harus memahami pentingnya orang yang berbicara. Dalam situasi ini, komunikator tidak boleh membiarkan keyakinannya sendiri membimbingnya.

4. Konteks Sosial Budaya

Bahasa dan strategi komunikasi yang digunakan oleh komunikator sangat dipengaruhi oleh pengaruh budaya. Budaya akan membatasi cara Anda bersikap dan berbicara. Misalnya, aksen dan gaya bahasa seseorang akan berubah sebagai akibat dari variasi budaya.

5. Perasaan

Emosi seseorang adalah sentimen pribadi mereka sendiri. Agar komunikator dapat memahami informasi atau pesan dengan benar, menghindari salah tafsir, dan berkeinginan untuk memperhatikan isi yang dikomunikasikan, komunikator harus menilai baik suasana hatinya sendiri maupun perasaannya

2.1.3.3 Indikator-indikator Komunikasi

Menurut (Ekawati et al., 2020) beberapa indikator komunikasi sebagai berikut :

- 1) Pemahaman
- 2) Kesenangan
- 3) Pengaruh pada sikap
- 4) Hubungan yang makin baik.

2.1.4 Produktivitas kerja

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas kerja

Menurut (Kurnia Putri Manoppo et al., 2021), berpendapat bahwa produktivitas terdiri dari mentalitas yang percaya bahwa hidup harus selalu lebih baik hari ini daripada kemarin dan besok akan lebih baik dari hari ini. Produktivitas adalah penilaian hasil yang diperoleh dengan pasar tenaga kerja

setiap unit waktu dan sebagai dasar apakah pengembangan dan keterlibatan dari perspektif aset digunakan selama produksi dengan menilai kuantitas output dengan setiap aset yang digunakan. Menurut (Parashakti & Noviyanti, 2021) Produktivitas didefinisikan sebagai kenaikan output yang sesuai dengan input. Menurut (Desty Febrian et al., 2020) Produktivitas akan meningkat dan dicapai dengan meningkatkan efisiensi alur kerja, metode manufaktur, dan tingkat keterampilan tenaga kerja.

2.1.4.2 Faktor-faktor penentu Produktivitas

Menurut (Jumantoro et al., 2019) faktor penentu produktivitas sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Pengalaman kerja
3. Keterampilan
4. Kemampuan
5. Kebiasaan dan Perilaku
6. Kemampuan komunikasi
7. Kesehatan jasmani dan rohani
8. Lingkungan kerja
9. Fasilitas dan peralatan
10. Disiplin kerja

2.1.4.3 Indikator Produktivitas kerja

Menurut (Kamal et al., 2021), indikator produktivitas kerja adalah:

1. Kapasitas

memiliki kemampuan untuk melakukan aktivitas. Kemampuan yang dimiliki individu dan keahlian mereka di tempat kerja merupakan penentu utama kompetensi mereka. Ini memberdayakan individu untuk menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka.

2. Meningkatkan Hasil yang Didapat.

berusaha untuk meningkatkan hasil yang diperoleh. Baik mereka yang bekerja keras maupun mereka yang menikmati hasilnya mungkin merasakan hasilnya. Akibatnya, upaya dilakukan untuk memaksimalkan produktivitas setiap karyawan di tempat kerja.

3. Etos Kerja

Ini merupakan upaya untuk memperbaiki hari kemarin. Etika dan hasil yang diperoleh satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya mungkin menunjukkan sinyal ini.

4. Pertumbuhan pribadi

Selalu bekerja pada diri sendiri untuk menjadi lebih baik dalam pekerjaan Anda. Pengembangan diri dapat dicapai dengan mempertimbangkan kesulitan dan tujuan yang terbentang di depan. Pengembangan diri pasti selesai sebagai hasil dari setiap rintangan yang signifikan. Selanjutnya, motivasi karyawan untuk mengembangkan keterampilannya akan sangat dipengaruhi oleh keinginan mereka untuk menjadi lebih baik.

5. Kualitas

Pekerja yang terus berupaya meningkatkan kualitas. dan dapat menunjukkan tingkat kualitas tertentu, maka seorang pekerja dikatakan telah dapat

dikatakan sebagai pekerja yang berkualitas tersebut. Oleh karena itu, peningkatan kualitas berupaya memberikan hasil terbaik, yang akan sangat bermanfaat bagi bisnis dan individu.

6. Efektivitas

perbedaan antara apa yang dicapai dan jumlah total sumber daya yang dihabiskan.

2.1. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penjelasan Penelitian terdahulu, sebagai berikut:

1. (Jumantoro et al., 2019) dengan penelitian nya yang berjudul “Analisa kompetensi, motivasi, beban kerja dan pelatihan pada produktivitas koperasi usaha mandiri Ponorogo”. Hasil menyatakan bahwa kompetensi, Motivasi, beban pekerjaan dan pelatihan memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan pada kinerja karyawan.
2. (Wati, 2019) dengan penelitian yang berjudul “Komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap produktivitas kinerja Bidan pada puskesmas Jati”. Hasil menyatakan bahwa Komunikasi internal dan motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja.
3. (Putra Prasetio et al., 2019) dengan penelitian yang berjudul “Budaya, motivasi kerja, dan komunikasi organisasi pada produksi kinerja pegawai pada dinas lingkup kota wonogiri”. Hasil menyatakan bahwa Budaya organisasi, motivasi, dan komunikasi memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja.

4. (Ekawati et al., 2020) dengan penelitian yang berjudul “Analisis kedisiplinan, komunikasi dan kerja sama pada produktivitas kinerja pegawai BTN Purwakarta”. Hasil menyatakan bahwa Kedisiplinan, komunikasi dan kerja sama memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja.
5. (Suryadewi et al., 2020) dengan penelitian yang berjudul “Analisis motivasi, kompensasi dan kedisiplinan pada produktivitas kerja pegawai”. Hasil menyatakan bahwa motivasi, pesangon, dan kedisiplinan memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja.
6. (Purnami & Utama, 2019) dengan penelitian yang judul “Analisis penyuluhan, dorongan moral dan lingkungan pada produktivitas kinerja pegawai”. Hasil menyatakan bahwa penyuluhan, dorongan moral dan lingkungan memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja.
7. (Trisnawaty, n.d.) dengan penelitian yang berjudul “Analisis lingkungan dan beban pekerjaan pada produktivitas kerja operator produksi 1 PT JIS Jakarta”. Hasil menyatakan bahwa lingkungan dan beban memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja
8. (Nursiah, 2019) dengan penelitian yang berjudul “Analisis beban dan komunikasi pada produktivitas kinerja pegawai pada PT Wanool mid leather tangerang”. Hasil menyatakan bahwa Beban kerja dan komunikasi memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja

9. (Kurnia Putri Manoppo et al., 2021) dengan penelitian yang berjudul “Analisis beban, lingkungan dan integriti pada produktivitas pegawai di PT Tiga bersaudara Manado”. Hasil menyatakan bahwa Beban, lingkungan dan integriti memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja.
10. (Desty Febrian et al., 2020) Dengan penelitian yang berjudul “Analisis motivasi dan lingkungan pada produktivitas kinerja pegawai pada BCA Finansial departemen Jakarta”. Hasil menyatakan bahwa motivasi, lingkungan memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja. Berikut ini table dari penelitian terdahulu :

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

NO	Nama Peneliti/ Tahun	Judul	Alat analisis	Hasil Penelitian
1	(Jumantoro et al., 2019)	pengaruh kompetensi, motivasi, beban kerja dan pelatihan pada produktivitas kerja sumber daya koperasi serba usaha anak mandiri ponorogo.	Analisis regresi linear berganda	Hasil menyatakan bahwa kompetensi, Motivasi, beban pekerjaan dan pelatihan memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan pada produktivitas kerja.

Sumber: Peneliti (2021)

Tabel 2.1 lanjutan

2	(Wati, 2019)	Komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap produktivitas kinerja Bidan pada puskesmas Jatinegoro.	Analisis regresi linier berganda	Hasil menyatakan bahwa Komunikasi internal dan motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja
3	(Putra Prasetio et al., 2019)	Budaya, motivasi kerja, dan komunikasi organisasi pada produksi kinerja pegawai pada dinas lingkup kota wonogiri.	Analisis regresi linier berganda	Hasil menyatakan bahwa Budaya organisasi, motivasi, dan komunikasi memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja
4	(Ekawati et al., 2020)	Analisis kedisiplinan, komunikasi dan kerja sama pada produktivitas kinerja pegawai BTN Purwakarta	Analisis regresi linier berganda	Hasil menyatakan bahwa Kedisiplinan, komunikasi dan kerja sama memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja
5	(Suryadewi et al., 2020)	Analisis motivasi, kompensasi dan kedisiplinan pada produktivitas kerja pegawai	Analisis regresi linier berganda	Hasil menyatakan bahwa motivasi, kompensasi, dan kedisiplinan memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja.
6	(Purnami & Utama, 2019)	Analisis pemberdayaan, motivasi dan lingkungan pada produktivitas kinerja pegawai	Analisis regresi linier berganda	Hasil menyatakan bahwa pemberdayaan, motivasi dan lingkungan memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja

Sumber: Peneliti (2022)

Tabel 2.1 Lanjutan

7	(Trisnawaty, n.d.)	Analisis lingkungan dan beban pekerjaan pada produktivitas kerja operator produksi 1 PT JIS Jakarta	Analisis regresi linier berganda	Hasil menyatakan bahwa lingkungan dan beban memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja
8	(Nursiah, 2019)	Analisis beban dan komunikasi pada produktivitas kinerja pegawai pada PT Wanool mid leather tangerang	Analisis regresi berganda	Hasil menyatakan bahwa Beban kerja dan komunikasi memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja
9	(Kurnia Putri Manoppo et al., 2021)	Analisis beban, lingkungan dan integriti pada produktivitas pegawai di PT Tiga bersaudara Manado	Metode regresi linier berganda	Hasil menyatakan bahwa Beban, lingkungan dan integriti memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja.
10	(Desty Febrian et al., 2020)	Analisis motivasi dan lingkungan pada produktivitas kinerja pegawai pada BCA Finansial departemen Jakarta	Analisis regresi linier berganda	Hasil menyatakan bahwa motivasi, lingkungan memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja
11	(Kustini & Sari, 2020)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Duta Multi Karya	Metode analisis regresi linier	Hasil menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sumber: Peneliti (2022)

2.1. Pengaruh Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi merupakan suatu bagian yang memerankan peran yang krusial didalam mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya motivasi pegawai dalam bekerja, pegawai mempunyai capaian yang ingin dituju, dalam usaha mencapai tujuannya itu, karyawan mempunyai keinginan untuk antusias dan bekerja keras agar mencapai produktivitas kerja efektif. Dengan hasil yang baik perusahaan akan mendapatkan profit, meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suwanto et al., 2021), yang menghasilkan penelitian bahwa ditemukanya pengaruh atas motivasi kerja secara signifikan pada produktivitas kerja karyawan.

2.3.2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Beban kerja merupakan salah satu peranan penting dalam menentukan Produktivitas karyawan. Dengan pemberian job description yang sesuai dan jelas maka produktivitas akan meningkat, Begitu juga sebaliknya. Jika perusahaan memiliki atasan atau pemimpin yang memiliki kecakapan atas tanggungjawabnya dan mampu mempengaruhi bawahan menyelesaikan tugas yang diberikan. Jika memiliki lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bekerja secara maksimal untuk meningkatkan Produktivitas kerja. Hasil ini memiliki hasil yang serupa degn penelitian oleh (Kurnia Putri Manoppo et al., 2021), yang menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

2.3.3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja

Komunikasi merupakan peranan dan fungsi yang penting untuk mencapai tujuan produktivitas karyawan. Komunikasi ini menciptakan hubungan baik antara atasan dengan karyawan dan semua rekan kerja untuk bertukar informasi tentang pekerjaan, memperluas penyampaian pesan baik secara lisan atau tidak langsung (media) agar sesama rekan kerja memiliki pemahaman yang sama. Dengan hubungan yang makin baik antar tim kerja maka perusahaan mencapai target dan produktivitas karyawan akan meningkat secara maksimal. Hasil ini memiliki hasil yang serupa dengan penelitian oleh (Ekawati et al., 2020), yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

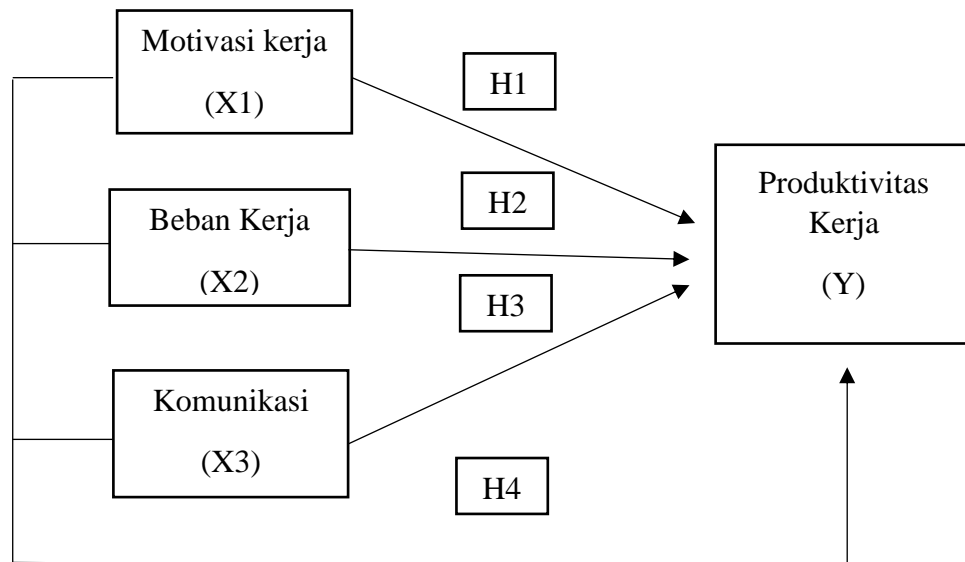
2.3.4. Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja, Beban kerja dan Komunikasi mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan karena karyawan akan bekerja dengan optimal dan maksimal jika adanya Motivasi kerja tinggi, pemberian tugas dan tanggungjawab sepadan dan komunikasi yang baik mengenai pekerjaan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Hasil ini memiliki hasil yang serupa dengan penelitian oleh (Nursiah, 2019), yang menyatakan bahwa Motivasi, Beban kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka Berpikir merupakan salah satu bagian penting didalam penelitian yang menggunakan kesamaan persepsi atau perspektif terkait bagaimana sebuah teori menghubungkan berbagai faktor krusial yang sesuai

dengan topik judul penelitian ini. Menurut (Sugiono, 2017:283), kerangka berpikir terbentuk dari tiga variable independent yaitu Motivasi kerja, Beban kerja dan Komunikasi terhadap variable dependen yaitu Produktivitas kerja.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.3 Perumusan Hipotesis

Konseptualisasi masalah studi, yang disajikan sebagai kalimat pernyataan, yang sifatnya sementara atau dengan kata lain hipotesis. Hal ini diungkapkan secara sepintas karena jawaban-jawaban tersebut hanya didasarkan pada hipotesis yang bersangkutan dan belum pada informasi faktual yang dikumpulkan melalui pengumpulan data atau survei.. Dari kerangka konseptual diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H1: Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Produktivitas kerja di PT. Wohlrab Indonesia.
2. H2: Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Beban kerja terhadap Produktivitas kerja di PT. Wohlrab Indonesia.

3. H3: Adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap Produktivitas kerja di PT.Wohlrab Indonesia.
4. H4: Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi, Beban kerja dan komunikasi terhadap Produktivitas kerja di PT. Wohlrab Indonesia.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan teknik penelitian deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini. Menurut (Sugiyono, 2013: 7) Penelitian yang dapat dicapai dengan mempergunakan teknik statistik atau metodologi kuantitatif lainnya disebut penelitian kuantitatif. Langkah pertama dalam kegiatan penelitian ini adalah menentukan bagaimana satu variabel berinteraksi dengan variabel lain untuk mengidentifikasi variabel penyebab.

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat replikasi karena yang digunakan dalam penelitian ini adalah referensi dari peneliti-penelitian sebelumnya dalam pengujian variabel-variabel. Peneliti melakukan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (motivasi, beban kerja dan komunikasi) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja).

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penentuan lokasi Penelitian dilaksanakan di PT Wohlrab Indonesia yang beralamat di Kawasan Batamindo Industrial Park (29433) Lot 12 Batam.

3.3.2 Periode Penelitian

Penelitian dimulakan pada bulan September 2022 dan dilakukan hingga akhir Bulan Januari 2023 dengan jangka waktu enam bulan penelitian, berikut jadwal penelitian dalam penelitian ini:

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun / Pertemuan ke - / Bulan													
	2022									2023				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	Se p	O kt	O kt	O kt	O kt	O kt	No v	No v	De s	De s	De s	Ja n	Ja n	Ja n
Perancangan	■													
Studi Pustaka		■	■											
Menentukan Metode Penelitian				■										
Penyusunan Kuesioner					■	■	■							
Penyerahan Kuesioner								■	■					
Analisis Hasil Kuesioner										■	■	■	■	
Kesimpulan														■

Sumber: Peneliti (2022)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 80) Populasi mengacu pada area umumnya yakni dari perihal-perihal ataupun orang-orang dengan total serta kuantitasnya

tertentu yang sudah dipilih peneliti buat ditelaah lalu dibuat simpulannya. Populasi riset ini berjumlah 248 orang yang bekerja di PT. Wohlrab Indonesia.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013:81) sampel merupakan perwakilan dari semua populasi yang akan dilakukan dalam penelitian. Peneliti tidak mempergunakan populasi yang lengkap karena keterbatasan waktu dan tenaga. Dari perspektif sampel, populasi adalah pengaturan keseluruhan di mana karakteristik peneliti ditetapkan dan ditarik dan kesimpulannya. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling acak sederhana dan jumlah sampelnya akan ditentukan menggunakan rumus berikut

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Rumus 3. 1 Rumus Slovin

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = error level 5% atau 0,05

Besar Populasi yang ada dalam penelitian ini memiliki besaran 248 orang dengan besar kesalahan sebesar 5% maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{248}{1+248(0,05)^2}$$

$$n = \frac{248}{1+248(0,0025)}$$

$$n = \frac{248}{1,62}$$

$n = 153,08$ = digenapkan menjadi 154

jadi sampel sebanyak 154 karyawan PT Wohlrab Indonesia. Jadi, jumlah keseluruhan responden pada penelitian ini adalah 154 orang.

3.4.3 Teknik Sampling

Probability sampling dalam penelitian ini dijadikan sebagai teknik pengambilan sampel dimana memberikan kesempatan yang sama pada semua jumlah populasi yang dipilih nantinya sebagai sampel dengan menggunakan *simple random sampling* atau mengambil sampel secara acak pada karyawan tanpa memerhatikan tingkatan-tingkatan yang ada dalam populasi Menurut (Sugiyono, 2013: 82).

3.5 Sumber Data

1. Data Primer

Kuesioner digunakan dalam penelitian ini yang disebarkan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Perolehan data didapatkan dari peneliti-penelitian sebelumnya beserta diperoleh dari data perusahaan PT Wohlrab Indonesia.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Penelitian dengan pendekatan survei dalam bentuk kuesioner digunakan. Menurut (Sugiono,2013:93) Metode kuesioner ialah metode utama untuk pengumpulan data, dan membutuhkan koneksi dan relasi antar pengumpul data dan item penelitian. Metode survei untuk mengumpulkan data menawarkan sejumlah manfaat, termasuk cepat, terjangkau, efektif, dan akurat. Hasil tersebut kemudian akan dilakukan pengukuan dengan sakal likert sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skala Likert

Jawaban Pertanyaan	Simbol	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2013: 38) Variabel penelitian merupakan suatu atribut yang digunakan oleh peneliti yang kemudian akan di analisis dan di tarik kesimpulannya. Berikut Definisi operasional dalam penelitian ini :

1. Motivasi (X1), Memotivasi karyawan menjalankan peran dan tanggungjawabnya, baik dari motivasi internal dan motivasi eksternal.
2. Beban kerja (X2), memberikan pengetahuan prosedur kerja yang sesuai, menjadikan dasar-dasar rasional untuk sistem penghargaan, menyesuaikan jumlah Manpower dan peralatan kerja yang diperlukan.
3. Komunikasi (X3), Kegiatan mengirimkan dan mendapatkan informasi antara dua orang atau lebih. Komunikasi harus efektif agar tidak terjadi

kesalahpahaman, yang memperlambat kegiatan perusahaan dan menimbulkan kerugian agar terjadi hubungan yang baik dalam melakukan pekerjaan.

4. Produktivitas kerja (Y), kuantitas dan kualitas yang memadai melalui pelatihan untuk melaksanakan setiap kegiatan.

3.7.1 Variabel Bebas (Independen Variabel)

Definisi variabel bebas yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2013: 39) adalah variabel yang keberadaannya dapat mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah variable pertama motivasi kerja (X1), variable kedua beban kerja (X2) dan variable ketiga komunikasi (X3).

3.7.2 Variabel Terikat (Dependen Variabel)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Menurut (Sugiyono, 2018: 39) variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini adalah produktivitas (Y).

Tabel 3.3 Definisi variable operasional penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Motivasi Kerja adalah praktek dari rangkaian kebiasaan yang menspesifikkan energi dan kesempatan untuk mau bekerja sama ekstra keras lagi dengan tujuan meningkatkan kepuasan kerja karyawan .	1. Keperluan biologis 2. Keperluan rasa aman 3. Kepentingan sosial 4. Keperluan penghargaan Keperluan aktualisasi diri	<i>Likert</i>
Beban Kerja (X2)	Beban dan Tekanan kerja adalah banyaknya pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja baik secara kognitif maupun fisik .	1. waktu kerja 2. jumlah pekerjaan 3. factor internal tubuh 4. factor eksternal tubuh	<i>Likert</i>

Sumber: Peneliti (2022)

Tabel 3.3 Lanjutan

Komunikasi (X3)	transmisi pesan di dalam perusahaan serta pergerakan informasi. komunikasi menumbuhkan interaksi timbal balik antara semua anggota organisasi dalam bentuk arahan, rekomendasi, pandangan, dan kritik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang semakin membaik 	<i>Likert</i>
Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas adalah penilaian hasil yang diperoleh dengan pasar tenaga kerja setiap unit waktu dan sebagai dasar apakah pengembangan dan keterlibatan dari perspektif aset digunakan selama produksi dengan menilai kuantitas output dengan setiap aset yang digunakan	<ol style="list-style-type: none"> 1. kemampuan 2. hasil yang ingin di capai 3. semangat kerja 4. pengembangan diri 5. mutu 6. efisiensi 	<i>Likert</i>

Sumber: Peneliti (2022)

3.8 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013: 147) menganalisis data adalah cara ilmiah dalam memperoleh data dengan memproses data menjadi suatu informasi yang akan ditarik kesimpulannya untuk mendapat data sesuai tujuan. Ada dua metode penelitian kuantitatif untuk menganalisis data yaitu metode inferensial dan metode deskriptif. Karena penelitian ini menjelaskan dan mendeskripsikan data-data yang sudah digabungkan menjadi sebuah kesimpulan maka dalam penelitian ini menggunakan penelitian statistic deskriptif.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2013, :177) sebagai analisis deskriptif. Dengan mendefinisikan data dalam berbagai cara, analisis ini digunakan untuk sepenuhnya mengkarakterisasi informasi yang mungkin berasal dari data.

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3. 2 Rentang Skala

Sumber : (Umar,2014:164)

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

m = Total opsi tanggapan

RS = Rentang Skala

$$RS = \frac{154(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{154(4)}{5}$$

$$RS = 123,2$$

Berdasarkan perhitungan, dapat ditentukan dengan menggunakan ukuran sampel 154, dengan 5 kemungkinan pilihan untuk setiap item. Temuan RS (*Scale Range*) ditetapkan menjadi 123. Dari hasil perhitungan rumus rentang skala, berikut tabel untuk menampilkan hasilnya.

Tabel 3. 4 Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria
1	154-277	Sangat Tidak Setuju
2	278-401	Tidak Setuju
3	402-525	Netral
4	526-649	Setuju
5	650-773	Sangat Setuju

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2013: 121) Validitas menunjukkan presisi atau kebenaran. Dengan kata lain, data yang akurat atau tepat adalah data yang valid. Uji valid disini menetapkan sejauh mana isi atau makna sebenarnya yang dinilai sesuai secara akurat dengan alat ukur penelitian. Uji validitas juga merupakan

derajat kesesuaian antara statistik yang diberikan oleh peneliti dan data yang ditemukan pada subjek penelitian. Semakin dekat data peneliti cocok dengan data yang dikumpulkan dari subjek penelitian, semakin dapat dipercaya temuannya.

Suatu item dianggap sah jika memiliki hubungan yang substansial dengan skor keseluruhan pada saat dievaluasi untuk digunakan atau tidak dengan uji koefisien korelasi signifikan minimal nilai 0,05. Uji Validitas juga didapatkan ketika membandingkan r hitung dan r tabel, jika r hitung besar dari r tabel maka data penelitian bersifat valid.

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Rumus 3.3 Pearson Product Moment

Sumber: (Umar, 2014: 166)

Keterangan :

R = Koefisien korelasi

N = Jumlah banyaknya subjek

X = Skor Item

Y = Skor total dari responden

3.8.2.2 Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2020:95) uji reabilitas adalah data pengukurannya berulang tetapi tidak memberikan hasil yang berbeda atau data tetap Reliabel. Dalam penelitian ini menggunakan metode *cronbach's alpha*, dan di pakai menggunakan skala *Likert* untuk uji skala. Pengujian keandalan instrumen bisa dilakukan baik secara intrenal ataupun juga eksternal. Pengujian dilakukan secara eksternal menggunakan ekivalen, uji-ulang (stabilitas), dan campuran. Pengujian

internal dilakukan dengan menggunakan metodologi khusus untuk menilai konsistensi item pada instrumen. Data yang konsisten akan dihasilkan oleh instrumen yang andal. Dengan kata lain, berapa kali pun instrumen tersebut digunakan, hasilnya selalu sama, meskipun nilai nominal yang diperoleh berbeda. Namun, data yang valid tidak selalu data yang dapat diandalkan. Akibatnya, uji reliabilitas data dan uji validitas data tidak setara karena yang pertama mengukur konsistensi data sedangkan yang kedua mengukur kebenaran data.

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{s_t^2} \right]$$

Rumus 3.4 *Cronbach's alfa*

Sumber: (Umar,2014: 170)

R : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum s_b^2$: Jumlah butir pertanyaan

s_t^2 : Total Varian

3.8.2.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018: 107) Pengujian ini menjadi alat untuk mencari dan memahami model regresi. Dalam uji ini ada beberapa pengujian asumsi klasik menggunakan SPSS antara lain uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.

3.8.2.4. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018: 161) Nilai residual dari regresi diperiksa dengan menggunakan uji normalitas dilakukan dalam penentuan data yang dipergunakan memiliki distribusi teratur atau tidak. Model regresi dengan nilai residual yang

terdistribusi secara teratur adalah model yang baik. Peneliti menggunakan software SPSS versi 25 untuk ujian ini. Uji Kolomgorov-Sminrov (K-S) dan P-P Plot adalah dua metode yang digunakan dalam uji normalitas.

3.8.2.5 Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018: 107) menyiratkan bahwa ada hubungan linier yang kuat antara variabel independen yang merupakan bagian dari model regresi. Seharusnya penelitian tidak menghasilkan multikolinearitas jika model regresi dipilih dengan benar. Gunakan nilai VIF untuk menentukan apakah terjadi multikolinearitas. Jika angka VIF kurang dari 10, multikolinearitas tidak ada gejala multikolinearitas.

3.8.2.6 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018: 137) adalah Mengetahui varians yang diamati dalam model regresi merupakan fungsi dari dilakukannya uji ini. Uji Heteroskedastis menggunakan Uji Gletser Apabila nilai residual absolut di bawah 0,05, data harus heteroskedastis dan sebaliknya, apabila nilai absolute residual diatas 0,05 menandakan data tidak boleh heteroskedastis

3.9 Uji Pengaruh

3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018: 185) Perkiraan korelasi parsial menunjukkan arah dan besarnya relasi antar dua variabel. Tanda positif dan negatif memperlihatkan arah, sedangkan ukuran koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan. Jika nilai salah satu variabel meningkat maka yang lainnya juga meningkat dan sebaliknya

hubungan antara dua variabel atau lebih dikatakan positif. Terdapat rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Rumus 3.5 Regresi Linier Berganda

Keterangan:

e : error

β_{123} : nilai koefisien variable independen

α : konstanta

Y : Variabel dependen (Produktivitas kerja)

X1 : motivasi kerja

X2 : beban kerja

X3 : Komunikasi

3.9.2 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali, (2018: 97) Menemukan tingkat analisis regresi yang paling akurat adalah tujuan dari analisis determinasi, yang sering disebut dengan R Square (R²). R dan r pada dasarnya identik, namun masing-masing memiliki kegunaan yang unik (kecuali untuk regresi linier sederhana). Variabel X (independen) menjelaskan derajat varians dalam variabel Y (terikat) dengan bantuan banyak variabel lain, seperti yang ditunjukkan oleh R². R², di sisi lain, mengukur seberapa baik persamaan regresi cocok dengan data. Dengan kata lain, uji ini menyampaikan proporsi variasi dalam keseluruhan variabel Y (terikat) yang dapat dipertanggungjawabkan hanya oleh satu variabel, X. (independen). Kekuatan hubungan linier antara kedua variabel tersebut kemudian digambarkan dengan koefisien korelasi, atau r, dan nilainya dapat positif atau negatif. Sejauh mana

fluktuasi variabel independen pada dasarnya diukur dengan koefisien determinasi (R^2). Selisih antara 0 dan 1 merupakan bilangan yang dipergunakan dalam koefisien determinasi.

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji T

Menurut Ghozali, (2018: 179) Untuk setiap variabel dalam penelitian, diperlukan uji t parsial untuk mengevaluasi dari ada atau tidak adanya pengaruh dari variabel independen yang signifikan pada variabel dependen. Perhitungan uji t dilakukan dengan melakukan banding pada t tabel dan t hitung, jika t tabel menunjukkan angka yang lebih besar dari t hitung dan nilai dari signifikansi menunjukkan angka yang lebih kecil dari nilai alfa atau 0,05 maka hipotesis diterima, jika t tabel menunjukkan angka yang lebih kecil dari t hitung dan nilai dari signifikansi menunjukkan angka yang lebih besar dari nilai alfa atau 0,05 maka hipotesis ditolak .Ada terdapat rumus untuk menghitung uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Rumus 3.6 Uji T

Sumber: (Umar, 2014: 132)

Keterangan :

r = koefisien korelasi

t = koefisien signifikan (t_{hitung})

n = jumlah sampel

r^2 = koefisien determinasi

3.10.2 Uji F

Menurut Ghozali, (2018: 179) uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variable bebas dan variable terikat. Dengan membandingkan nilai F estimasi > F tabel, uji F atau ANOVA dipergunakan untuk mengevaluasi lebih dari dua sampel. Jika nilainya secara substansial lebih kecil dari 0,05 (α), maka variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Selain itu, variabel tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen jika F hitung < F tabel dan profitabilitas > 0,05.

$$f_{\text{hitung}} = \frac{(R^2 - k)/(n - k)}{(1 - R^2)/(k - 1)}$$

Rumus 3.7 Uji F

Sumber: Ghozali, (2018: 110)

Keterangan:

R^2 = koefisien regresi parsial (variabel independen)

n = total responden

k = jumlah dari (variabel *independent*)

Berikut ketentuan Uji F :

1. Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dengan signifikan < 0,05, maka H_0 di tolak
2. Apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dengan signifikan > 0,05, maka H_0 diterima

