

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Singkat PT Dilar Lintas Raya

Sektor peternakan merupakan sektor yang memiliki peluang sangat besar untuk dikembangkan sebagai sebuah usaha dimasa depan. Kesadaran masyarakat akan pentingnya mengkonsumsi pangan hewani mengakibatkan permintaan terhadap produk-produk hewani seperti susu, telur, dan daging menjadi meningkat.

Peluang meningkatkan produksi hewani masih cukup besar, baik melalui peningkatan populasi dan produktivitas ternak maupun diversifikasi sumber susu. Salah satu ternak yang potensial sebagai ternak sapi. Sapi potong merupakan salah satu sumberdaya lokal yang penyebarannya sangat luas di Jawa. Pemeliharaan sapi potong merupakan salah satu upaya pemenuhan kebutuhan daging di Indonesia. Usaha agribisnis mempunyai kontribusi besar bagi pembangunan di Indonesia.

Perencanaan adalah hal yang sangat penting dalam memulai usaha Peternakan. Perencanaan usaha akan membantu kita dalam melangkah dan membuat keputusan. Pemeliharaan sapi potong merupakan salah satu alternatif diversifikasi ternak penghasil daging sebagai upaya pemenuhan kebutuhan hewani di Indonesia.

Di masyarakat, usaha ternak sapi potong diusahakan dalam skala yang berbeda-beda. Oleh karena itu, dalam merencanakan dan mengembangkan usaha

ternak sapi potong, maka keputusan mengenai skala usaha menjadi sangat penting. Jennes (1980)

PT Dilar Lintas Raya didirikan oleh H. Mochammad Dilar pada tahun 2009 dengan penguasaan pangsa pasar sapi potong khusus Sapi Impor sebesar 50% untuk wilayah Tasikmalaya dan sekitarnya. Lebih dari 30 ekor sapi impor yang dipotong setiap harinya. Meski perusahaan baru didirikan pada tahun 2009, tetapi pengalaman usaha sudah dimulai sejak tahun 1995, bahkan usaha perdagangan daging sapi merupakan usaha keluarga yang sampai saat ini keluarga dan orang tua dari H. Mochammad Dilar masih menjalankan usaha perdagangan daging sapi yang terpisah dari PT. Dilar Lintas Raya.

4.1.1.2 Visi PT. Dilar Lintas Raya

PT. Dilar Lintas Raya memiliki visi sebagai berikut.

Menjadi perusahaan penggemukan ternak sapi yang berkualitas serta bermutu tinggi dengan pelayanan yang terbaik dalam pemenuhan kebutuhan protein hewani di Tasikmalaya serta nasional ke depannya.

4.1.1.3 Misi PT. Dilar Lintas Raya

Adapun misi yang dimiliki oleh PT. Dilar Lintas Raya adalah sebagai berikut.

1. Menjadi perusahaan unggulan dibidang penggemukan ternak sapi yang berstandar nasional bertaraf internasional.
2. Menambah jumlah populasi sapi mencapai 50.000 ekor sapi yang dikelola, sebagai upaya memenuhi seluruh permintaan pelanggan.
3. Menjalin hubungan baik dengan pelanggan.
4. Mempertahankan kualitas ternak sapi yang dihasilkan.

5. Memperluas kandang untuk mendukung pertumbuhan populasi ternak sapi.

4.1.1.4 Tujuan PT. Dilar Lintas Raya

Sementara itu tujuan yang ingin dicapai oleh PT Dilar Lintas Raya adalah:

1. Meningkatkan ketersediaan sapi unggul yang dapat dimanfaatkan sebagai pejantan unggul dan donor unggul.
2. Mempercepat peningkatan mutu ternak sapi Indonesia dan memanfaatkan sumber daya genetik lokal.
3. Meningkatkan jumlah penjualan sapi lintas daerah
4. Menyediakan jumlah sapi untuk kebutuhan hari raya

4.1.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan diperoleh beberapa karakteristik responden yang dilihat dari segi jenis kelamin, dan tingkat pendidikan, secara lebih jelas akan diuraikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Frekuensi	Persen (%)
Laki-laki	45	88.23
Perempuan	6	11.77
	51	100.00

Sumber data : Hasil diolah dari angket, 2024

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa untuk jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 88.23%. Artinya lebih dominan dibandingkan dengan jenis kelamin responden perempuan sebanyak 11.77%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PT Dilar Lintas Raya didominasi oleh laki-laki dan karyawan Perempuan saling membantu satu sama lain dalam pekerjaannya. Kemudian

karakteristik responden dilihat dan tingkat pendidikan yang tertuang pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2.
Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan	Frekuensi	Persen (%)
Sarjana	2	3.93
Diploma/Setaraf	1	1.96
SLTA/Setaraf	24	47.06
SLTP/Setaraf	20	39.21
SD/Setaraf	4	7.84
	51	100.00

Sumber data : Hasil diolah dari angket, 2024

Berdasarkan data diatas, tingkat pendidikan responden sebagian besar berpendidikan SMA yaitu sebesar 47.06%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa para responden tergolong pengetahuan yang cukup tinggi mengenai lingkungan perusahaan serta memahami akan tugas pokok dan fungsinya. Selanjutnya adalah karakteristik responden dilihat dari segi umur sebagaimana dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3.
Umur

Masa kerja	Frekuensi	Persen (%)
20-30	5	9,80
31-40	24	47,06
41-50	19	37,25
51-60	3	5,89
Di atas 60	0	0.00
	51	100.00

Sumber data: Hasil diolah dari angket, 2024

Data diatas menunjukkan bahwa rentang usia tertinggi berada pada usia 31-40 tahun yakni sebanyak 47.06%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa usia tersebut berada dalam usia sangat produktif, masih memiliki semangat tinggi, dedikasi dan berinovasi, tidak menghambat kreativitas dan produktivitas

kerja, sehingga berbagai tugas atau pekerjaan yang diembannya bisa diselesaikan dengan kualitas yang baik dan optimal.

4.1.3 Deskripsi Variabel yang Diteliti

4.1.3.1 Deskripsi Variabel Kerjasama Tim

Kerjasama tim ialah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa. Untuk mengetahui bagaimana kerjasama tim yang dibangun oleh Karyawan PT Dilar Lintas Raya, maka dilakukan pengumpulan data melalui kuesioner terhadap 51 orang karyawan dengan perolehan tanggapan responden sebagaimana dalam deskripsi berikut.

A. Tanggung Jawab

1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki tanggung jawab penuh pada pekerjaannya.

Tabel 4.4.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Memiliki Tanggung Jawab Penuh pada Pekerjaannya

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Sangat memiliki	5	11	21,57	55
2	Selalu memiliki	4	39	76,47	156
3	Cukup memiliki	3	1	1,96	3
4	Kurang memiliki	2	0	0,00	0
5	Tidak memiliki	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	214

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan sangat memiliki sebanyak 11 orang (21.57 %), responden yang memberikan tanggapan selalu memiliki sebanyak 39

orang (76.47%), responden yang memberikan tanggapan cukup memiliki sebanyak 1 orang (1.96%), tidak ada responden yang memberikan tanggapan kurang memiliki dan tidak memiliki. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki tanggung jawab penuh pada pekerjaannya.

2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki tanggung jawab yang tinggi atas tugas pokok dan fungsinya.

Tabel 4.5.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Memiliki Tanggung Jawab yang Tinggi Atas Tugas Pokok dan Fungsinya

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Sangat memiliki	5	18	35,29	90
2	Selalu memiliki	4	30	58,82	120
3	Cukup memiliki	3	2	3,92	6
4	Kurang memiliki	2	1	1,96	2
5	Tidak memiliki	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	218

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan sangat memiliki sebanyak 18 orang (35.29%), responden yang memberikan tanggapan selalu memiliki sebanyak 30 orang (58.82%), responden yang memberikan tanggapan cukup memiliki sebanyak 2 orang (3.92%), responden yang memberikan tanggapan kurang memiliki sebanyak 1 orang (1.96%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak memiliki. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki tanggung jawab yang tinggi atas tugas pokok dan fungsinya.

3. Karyawan PT Dilar Lintas Raya bertanggung jawab terhadap pimpinan perusahaan atas kinerjanya.

Tabel 4.6.

Karyawan PT Dilar Lintas Raya Bertanggung Jawab terhadap Pimpinan Perusahaan Atas Kinerjanya

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Sangat bertanggung jawab	5	16	31,37	80
2	Selalu bertanggung jawab	4	30	58,82	120
3	Cukup bertanggung jawab	3	5	9,80	15
4	Kurang bertanggung jawab	2	0	0,00	0
5	Tidak bertanggung jawab	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	215

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan sangat bertanggung jawab sebanyak 16 orang (31.37%), responden yang memberikan tanggapan selalu bertanggung jawab sebanyak 30 orang (58.82%), responden yang memberikan tanggapan cukup bertanggung jawab sebanyak 5 orang (9.80%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan kurang dan tidak bertanggung jawab. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Karyawan PT Dilar Lintas Raya bertanggung jawab terhadap pimpinan perusahaan atas kinerjanya

4. Karyawan PT Dilar Lintas Raya melaksanakan tanggungjawabnya sesuai dengan tupoksi yang ditugaskan kepadanya.

Tabel 4.7.

Karyawan PT Dilar Lintas Raya Melaksanakan Tanggungjawabnya Sesuai dengan Tupoksi yang Ditugaskan kepadanya

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Selalu melaksanakan	5	12	23,53	60
2	Sering melaksanakan	4	32	62,75	128
3	Cukup melaksanakan	3	5	9,80	15
4	Kurang melaksanakan	2	1	1,96	2
5	Tidak melaksanakan	1	1	1,96	1
Total			51	100.00	206

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan selalu melaksanakan sebanyak 12 orang (23.53%), responden yang memberikan tanggapan sering melaksanakan sebanyak 32 orang (62.75%), responden yang memberikan tanggapan cukup melaksanakan sebanyak 5 orang (9.80%), responden yang memberikan tanggapan kurang melaksanakan sebanyak 1 orang (1.96%), dan responden yang memberikan tanggapan tidak melaksanakan sebanyak 1 orang (1.96%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Karyawan PT Dilar Lintas Raya melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan tupoksi yang ditugaskan kepadanya

B. Saling berkontribusi

1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya saling berkontribusi dalam menyelesaikan target perusahaan.

Tabel 4.8.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Saling Berkontribusi dalam Menyelesaikan Target Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Selalu saling berkontribusi	5	9	17.65	45
2	Sering saling berkontribusi	4	40	78.43	160
3	Cukup saling berkontribusi	3	2	3.92	6
4	Kurang saling berkontribusi	2	0	0,00	0
5	Tidak saling berkontribusi	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	211

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan selalu saling berkontribusi sebanyak 9 orang

(17.65%), responden yang memberikan tanggapan sering saling berkontribusi sebanyak 40 orang (78.43%), responden yang memberikan tanggapan cukup saling berkontribusi sebanyak 2 orang (3.92%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan kurang dan tidak saling berkontribusi. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Karyawan PT Dilar Lintas Raya saling berkontribusi dalam menyelesaikan target perusahaan.

2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya berusaha saling menutupi kekurangan masing-masing karyawan.

Tabel 4.9.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Berusaha Saling Menutupi Kekurangan Masing-Masing Karyawan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Selalu berusaha	5	25	49,02	125
2	Sering berusaha	4	24	47,06	96
3	Cukup berusaha	3	2	3,92	6
4	Kurang berusaha	2	0	0,00	0
5	Tidak berusaha	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	227

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan selalu berusaha sebanyak 25 orang (49.02 %), responden yang memberikan tanggapan sering berusaha sebanyak 21 orang (47.06%), responden yang memberikan tanggapan cukup berusaha sebanyak 2 orang (3.92%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan kurang dan tidak berusaha. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Karyawan PT Dilar Lintas Raya berusaha saling menutupi kekurangan masing-masing karyawan.

3. Karyawan PT Dilar Lintas Raya mampu mencapai target dengan kebersamaan.

Tabel 4.10.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Mampu Mencapai Target dengan Kebersamaan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Sangat mampu	5	13	25,49	65
2	Mampu	4	33	64,71	132
3	Cukup mampu	3	4	7,84	12
4	Kurang mampu	2	1	1,96	2
5	Tidak mampu	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	211

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan sangat mampu sebanyak 13 orang (25.49%), responden yang memberikan tanggapan mampu sebanyak 33 orang (64.71%), responden yang memberikan tanggapan cukup mampu sebanyak 4 orang (7.84%), responden yang memberikan tanggapan kurang mampu sebanyak 1 orang (1.96%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak mampu. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Karyawan PT Dilar Lintas Raya mampu mencapai target dengan kebersamaan.

4. Karyawan PT Dilar Lintas Raya mampu berkontribusi dalam pencapaian target perusahaan.

Tabel 4.11.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Mampu Berkontribusi dalam Pencapaian Target Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Sangat mampu	5	7	13,73	35
2	Mampu	4	27	52,94	108
3	Cukup mampu	3	12	23,53	36
4	Kurang mampu	2	2	3,92	4
5	Tidak mampu	1	3	5,88	3
Total			51	100.00	186

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan sangat mampu sebanyak 7 orang (13.73%), responden yang memberikan tanggapan mampu sebanyak 27 orang (52.94%), responden yang memberikan tanggapan cukup mampu sebanyak 12 orang (23.53%), responden yang memberikan tanggapan kurang mampu sebanyak 2 orang (3.92%), dan responden yang memberikan tanggapan tidak mampu sebanyak 3 orang (5.88%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Karyawan PT Dilar Lintas Raya mampu berkontribusi dalam pencapaian target perusahaan.

C. Pengerahan kemampuan

1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya mengerahkan kemampuannya untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Tabel 4.12.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Mengerahkan Kemampuannya untuk Melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsinya

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Selalu mengerahkan	5	6	11,76	30
2	Sering mengerahkan	4	39	76,47	156
3	Cukup mengerahkan	3	4	7,84	12
4	Kurang mengerahkan	2	2	3,92	4
5	Tidak mengerahkan	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	202

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan selalu mengerahkan sebanyak 6 orang (11.76%), responden yang memberikan tanggapan sering mengerahkan sebanyak 39 orang (76.47%), responden yang memberikan tanggapan cukup mengerahkan sebanyak 4 orang (7.84%), responden yang memberikan tanggapan kurang mampu sebanyak 2 orang (3.92 %), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak mengerahkan. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Karyawan PT Dilar Lintas Raya mengerahkan kemampuannya untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya berupaya dengan menggunakan keterampilannya dalam meningkatkan produktivitas perusahaannya.

Tabel 4.13.

Karyawan PT Dilar Lintas Raya berupaya dengan Menggunakan Keterampilannya dalam Meningkatkan Produktivitas Perusahaannya

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Selalu berupaya	5	14	27,45	70
2	Sering berupaya	4	35	68,63	140
3	Cukup berupaya	3	2	3,92	6
4	Kurang berupaya	2	0	0,00	0
5	Tidak berupaya	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	216

Sumber: Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan selalu berupaya sebanyak 14 orang (27.45%), responden yang memberikan tanggapan sering berupaya sebanyak 35 orang (68.63%), responden yang memberikan tanggapan cukup berupaya sebanyak 2 orang (3.92%), dan tidak ada responden yang memberikan

tanggapan kurang dan tidak berupaya. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Karyawan PT Dilar Lintas Raya berupaya dengan menggunakan keterampilannya dalam meningkatkan produktivitas perusahaannya.

3. Karyawan PT Dilar Lintas Raya mencoba hal-hal baru dalam meningkatkan produktivitas daging yang berkualitas.

Tabel 4.14.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Mencoba Hal-Hal Baru dalam meningkatkan Produktivitas Daging yang Berkualitas

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Selalu mencoba	5	13	25,49	65
2	Sering mencoba	4	33	64,71	132
3	Jarang mencoba	3	4	7,84	12
4	Pernah mencoba	2	1	1,96	2
5	Tidak pernah mencoba	1	0	0,00	0
Total			51	100,00	211

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan selalu mencoba sebanyak 13 orang (25.49%), responden yang memberikan tanggapan sering mencoba, sebanyak 33 orang (64.71%), responden yang memberikan tanggapan jarang mencoba sebanyak 4 orang (7.84%), responden yang memberikan tanggapan pernah mencoba sebanyak 1 orang (1.96 %), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak pernah mencoba. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Karyawan PT Dilar Lintas Raya mencoba hal-hal baru dalam meningkatkan produktivitas daging yang berkualitas.

4. Karyawan PT Dilar Lintas Raya berusaha melayani kebutuhan daging di berbagai wilayah.

Tabel 4.15.

Karyawan PT Dilar Lintas Raya Berusaha Melayani Kebutuhan Daging di Berbagai Wilayah

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Selalu berusaha	5	7	13,73	35
2	Sering berusaha	4	27	52,94	108
3	Jarang berusaha	3	12	23,53	36
4	Pernah berusaha	2	2	3,92	4
5	Tidak pernah berusaha	1	3	5,88	3
Total			51	100.00	186

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan sangat mampu sebanyak 7 orang (13.73%), responden yang memberikan tanggapan mampu sebanyak 27 orang (52.94%), responden yang memberikan tanggapan cukup mampu sebanyak 12 orang (23.53%), responden yang memberikan tanggapan kurang mampu sebanyak 2 orang (3.92%), dan responden yang memberikan tanggapan tidak mampu sebanyak 3 orang (5.88%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Karyawan PT Dilar Lintas Raya berusaha melayani kebutuhan daging di berbagai wilayah.

Berdasarkan deskripsi di atas, lebih jelasnya mengenai hasil penelitian ini tampak sebagaimana dalam rekapitulasi hasil penelitian sebagai berikut.

Tabel 4.16.
Rekapitulasi Hasil Penelitian terhadap Variabel Kerja Sama Tim.

No.	Uraian	Skor maksimal	Skor total	Rata-rata	Kriteria
A	Tanggung jawab				
	1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki tanggung jawab penuh pada pekerjaannya	51 x 5 =255	214	213.25	Sangat baik
	2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki tanggung jawab yang tinggi atas tugas pokok dan fungsinya	51 x 5 =255	218		
	3. Karyawan PT Dilar Lintas Raya bertanggung jawab terhadap pimpinan perusahaan atas kinerjanya	51 x 5 =255	215		
	4. Karyawan PT Dilar Lintas Raya melaksanakan tanggungjawabnya sesuai dengan tupoksi yang ditugaskan kepadanya	51 x 5 =255	206		
B	Saling berkontribusi				
	1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya saling berkontribusi dalam menyelesaikan target perusahaan	51 x 5 =255	211	208.75	Sangat baik
	2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya berusaha saling menutupi kekurangan masing-masing karyawan	51 x 5 =255	227		
	3. Karyawan PT Dilar Lintas Raya mampu mencapai target dengan kebersamaan	51 x 5 =255	211		
	4. Karyawan PT Dilar Lintas Raya mampu berkontribusi dalam pencapaian target perusahaan	51 x 5 =255	186		

C	Pengerahan kemampuan					
	1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya mengerahkan kemampuannya untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya	51 x 5 =255	202	203.75	Baik	
	2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya berupaya dengan menggunakan keterampilannya dalam meningkatkan produktivitas perusahaannya	51 x 5 =255	216			
	3. Karyawan PT Dilar Lintas Raya mencoba hal-hal baru dalam meningkatkan produktivitas daging yang berkualitas	51 x 5 =255	211			
	4. Karyawan PT Dilar Lintas Raya berusaha melayani kebutuhan daging di berbagai wilayah	51 x 5 =255	186			
Jumlah				2503		
Rata-Rata				208.58		

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kerja sama tim, diperoleh skor total sebesar 2503 atau dengan rata-rata skor 208.58. Untuk memberikan interpretasi terhadap tinggi atau rendahnya perolehan nilai tersebut maka penulis melakukan pemberian interpretasi sebagaimana dalam tabel berikut.

$$\begin{aligned}
 5 \times 51 &= 255 \\
 1 \times 51 &= 51 \\
 &= \frac{255-51}{5} = 40.8
 \end{aligned}$$

Adapun hasilnya tampak sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 4.17.
Interpretasi Hasil Penelitian

No.	Rentang	Kriteria
1.	51-91.8	Sangat rendah
2.	91.9-132.7	Rendah
3.	132.8-173.5	Cukup tinggi
4.	175.5-214.2	Tinggi
5.	214.3-255	Sangat tinggi

Berdasarkan tabel di atas, maka rata-rata tanggapan responden cenderung tinggi. Rata-rata skor tertinggi diberikan pada indikator tanggungjawab dengan rata-rata skor sebesar 213.25 sedangkan pemberian rata-rata skor terendah terdapat pada indikator pengarahannya kemampuan, dengan jumlah rata-rata skor sebesar 203.75

4.1.3.2 Deskripsi Variabel Kompetensi

Kompetensi merupakan motif seseorang yang mengharuskan mereka menggunakan kinerja utama dalam pekerjaannya. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Untuk mengetahui bagaimana kompetensi yang dimiliki Karyawan PT Dilar Lintas Raya, maka dilakukan pengumpulan data melalui kuesioner terhadap 51 Karyawan PT Dilar Lintas Raya, dengan hasil sebagaimana dalam deskripsi berikut.

A. Motif

1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki motif atau dorongan untuk bekerja lebih baik

Tabel 4.18.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Memiliki Motif atau Dorongan untuk Bekerja Lebih Baik

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Sangat memiliki	5	16	31,37	80
2	Selalu memiliki	4	30	58,82	120
3	Cukup memiliki	3	5	9,80	15
4	Kurang memiliki	2	0	0,00	0
5	Tidak memiliki	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	215

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan sangat memiliki sebanyak 16 orang (31.37%), responden yang memberikan tanggapan selalu memiliki sebanyak 30 orang (58.82%), responden yang memberikan tanggapan cukup memiliki sebanyak 5 orang (9.80%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan kurang dan tidak memiliki. Artinya sebagian besar responden menyatakan Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki motif atau dorongan untuk bekerja lebih baik.

2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki keinginan untuk berkembang

Tabel 4.19.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Memiliki Keinginan untuk Berkembang

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Sangat memiliki	5	12	23,53	60
2	Selalu memiliki	4	32	62,75	128
3	Cukup memiliki	3	5	9,80	15
4	Kurang memiliki	2	1	1,96	2
5	Tidak memiliki	1	1	1,96	1
Total			51	100.00	206

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan sangat memiliki sebanyak 12 orang (23.53%),

responden yang memberikan tanggapan selalu memiliki sebanyak 32 orang (62.75%), responden yang memberikan tanggapan cukup memiliki sebanyak 5 orang (9.80%), responden yang memberikan tanggapan kurang memiliki sebanyak 1 orang (1.96%), dan responden yang memberikan tanggapan tidak memiliki sebanyak 1 orang (1.96%). Artinya sebagian besar responden menyatakan bahwa Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki keinginan untuk berkembang

B. Sifat

1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki sifat untuk saling menghormati

Tabel 4.20.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Memiliki Sifat untuk Saling Menghormati

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Sangat memiliki	5	9	17,65	45
2	Selalu memiliki	4	40	78,43	160
3	Cukup memiliki	3	2	3,92	6
4	Kurang memiliki	2	0	0,00	0
5	Tidak memiliki	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	211

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan sangat memiliki sebanyak 9 orang (17.65 %), responden yang memberikan tanggapan selalu memiliki sebanyak 40 orang (78.43%), responden yang memberikan tanggapan cukup memiliki sebanyak 2 orang (2.92%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan kurang dan tidak memiliki. Artinya sebagian besar responden menyatakan Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki sifat untuk saling menghormati

2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya bersikap jujur terhadap pekerjaannya

Tabel 4.21.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Memiliki Sifat untuk Saling Menghormati

N o	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Selalu bersikap jujur	5	16	31,37	80
2	Bersikap jujur	4	30	58,82	120
3	Cukup bersikap jujur	3	5	9,80	15
4	Kurang bersikap jujur	2	0	0,00	0
5	Tidak bersikap jujur	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	215

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan selalu bersikap jujur sebanyak 16 orang (31.37%), responden yang memberikan tanggapan bersikap jujur sebanyak 30 orang (58.82%), responden yang memberikan tanggapan cukup bersikap jujur sebanyak 5 orang (9.80%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan kurang dan tidak bersikap jujur. Artinya sebagian besar responden menyatakan Karyawan PT Dilar Lintas Raya bersikap jujur terhadap pekerjaannya.

C. Konsep diri

1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya melakukan pengerahan kemampuan dalam setiap pekerjaannya

Tabel 4.22.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Melakukan Pengerahan Kemampuan dalam Setiap Pekerjaannya

N o	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Selalu melakukan	5	11	21,57	55
2	Sering melakukan	4	33	64,71	132
3	Cukup melakukan	3	5	9,80	15
4	Pernah melakukan	2	1	1,96	2
5	Tidak pernah melakukan	1	1	1,96	1
Total			51	100.00	205

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan selalu melakukan sebanyak 11 orang (21.57%), responden yang memberikan tanggapan sering melakukan sebanyak 33 orang (64.71%), responden yang memberikan tanggapan cukup melakukan sebanyak 5 orang (9.80%), responden yang memberikan tanggapan kurang melakukan sebanyak 1 orang (1.96%), dan responden yang memberikan tanggapan tidak melakukan sebanyak 1 orang (1.96%),. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya melakukan pengerahan kemampuan dalam setiap pekerjaannya.

2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki konsep diri yang jelas dalam melaksanakan pekerjaannya

Tabel 4.23.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Memiliki Konsep Diri yang Jelas dalam Melaksanakan Pekerjaannya

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Sangat memiliki	5	10	19,61	50
2	Selalu memiliki	4	39	76,47	156
3	Cukup memiliki	3	2	3,92	6
4	Kurang memiliki	2	0	0,00	0
5	Tidak memiliki	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	212

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan sangat memiliki sebanyak 10 orang (19.61%), responden yang memberikan tanggapan selalu memiliki sebanyak 39 orang (76.47%), responden yang memberikan tanggapan cukup memiliki

sebanyak 2 orang (3.92%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan kurang dan tidak memiliki. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki konsep diri yang jelas dalam melaksanakan pekerjaannya.

D. Pengetahuan

1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaannya

Tabel 4.24.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Memiliki Pengetahuan yang Mendukung Pekerjaannya

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Sangat memiliki	5	6	11,76	30
2	Selalu memiliki	4	41	80,39	164
3	Cukup memiliki	3	4	7,84	12
4	Kurang memiliki	2	0	0,00	0
5	Tidak memiliki	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	206

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan sangat memiliki sebanyak 6 orang (11.76%), responden yang memberikan tanggapan selalu memiliki sebanyak 41 orang (80.39%), responden yang memberikan tanggapan cukup memiliki sebanyak 4 orang (7.84%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan kurang dan tidak memiliki. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaannya.

2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya menggunakan pengetahuannya untuk mencapai produktivitas perusahaan

Tabel 4.25.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Menggunakan Pengetahuannya untuk Mencapai Produktivitas Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Selalu menggunakan	5	10	19.61	50
2	Menggunakan	4	37	72.55	148
3	Cukup menggunakan	3	4	7.84	12
4	Kurang menggunakan	2	0	0,00	0
5	Tidak menggunakan	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	210

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan selalu menggunakan sebanyak 10 orang (19.61%), responden yang memberikan tanggapan menggunakan sebanyak 37 orang (72.55%), responden yang memberikan tanggapan cukup menggunakan sebanyak 4 orang (7.84%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan kurang dan tidak menggunakan. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya menggunakan pengetahuannya untuk mencapai produktivitas perusahaan.

- Karyawan PT Dilar Lintas Raya memanfaatkan pengetahuannya untuk kepentingan perusahaan

Tabel 4.26.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Memanfaatkan Pengetahuannya untuk Kepentingan Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Selalu memanfaatkan	5	9	17,65	45
2	memanfaatkan	4	40	78,43	160
3	Cukup memanfaatkan	3	2	3,92	6
4	Kurang memanfaatkan	2	0	0,00	0
5	Tidak memanfaatkan	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	211

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan selalu memanfaatkan sebanyak 9 orang (17.65%), responden yang memberikan tanggapan memanfaatkan sebanyak 40 orang (78.43%), responden yang memberikan tanggapan cukup memanfaatkan sebanyak 2 orang (3.92%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan kurang dan tidak memanfaatkan. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya memanfaatkan pengetahuannya untuk kepentingan perusahaan.

E. Keterampilan

1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya

Tabel 4.27.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki Keterampilan dalam Melaksanakan Pekerjaannya

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Sangat memiliki	5	8	15,69	40
2	Selalu memiliki	4	41	80,39	164
3	Cukup memiliki	3	2	3,92	6
4	Kurang memiliki	2	0	0,00	0
5	Tidak memiliki	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	210

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan sangat memiliki sebanyak 8 orang (15.69%), responden yang memberikan tanggapan selalu memiliki sebanyak 41 orang (80.39%), responden yang memberikan tanggapan cukup memiliki sebanyak 2 orang (3.92%), dan tidak ada responden yang memberikan

tanggapan kurang dan tidak memiliki. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya menggunakan keterampilannya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan

Tabel 4.28.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Menggunakan Keterampilannya untuk Meningkatkan Produktivitas Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Selalu menggunakan	5	6	11,76	30
2	Menggunakan	4	41	80,39	164
3	Cukup menggunakan	3	4	7,84	12
4	Kurang menggunakan	2	0	0,00	0
5	Tidak menggunakan	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	206

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan selalu menggunakan sebanyak 6 orang (11.76%), responden yang memberikan tanggapan menggunakan sebanyak 41 orang (80.39%), responden yang memberikan tanggapan cukup menggunakan sebanyak 4 orang (7.84%), responden yang memberikan tanggapan kurang menggunakan sebanyak 0 orang (0%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak menggunakan. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya menggunakan keterampilannya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

3. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memanfaatkan keterampilannya untuk kepentingan perusahaan

Tabel 4.29.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Memanfaatkan Keterampilannya untuk Kepentingan Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Selalu memanfaatkan	5	10	19,61	50
2	memanfaatkan	4	37	72,55	148
3	Cukup memanfaatkan	3	4	7,84	12
4	Kurang memanfaatkan	2	0	0,00	0
5	Tidak memanfaatkan	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	210

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan selalu memanfaatkan sebanyak 10 orang (19.61%), responden yang memberikan tanggapan memanfaatkan sebanyak 37 orang (72.55%), responden yang memberikan tanggapan cukup memanfaatkan sebanyak 4 orang (7.84%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan kurang dan tidak memanfaatkan. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya memanfaatkan keterampilannya untuk kepentingan perusahaan.

Berdasarkan deskripsi di atas, lebih jelasnya mengenai hasil penelitian ini tampak sebagaimana dalam rekapitulasi hasil penelitian sebagai berikut.

Tabel 4.30.
Rekapitulasi Hasil Penelitian terhadap Variabel Kompetensi .

No.	Uraian	Skor maksimal	Skor total	Rata-rata	kriteria
A.	Motif				
	1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki motif atau dorongan untuk bekerja lebih baik	51 x 5 =255	215	210.5	Sangat baik
	2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki keinginan untuk berkembang	51 x 5 =255	206		
B.	Sifat				
	1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki sifat untuk saling menghormat	51 x 5 =255	211	213	
	2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya bersikap jujur terhadap pekerjaannya	51 x 5 =255	215		
C	Konsep diri				
	1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya melakukan penerahan kemampuan dalam setiap pekerjaannya	51 x 5 =255	205	208.5	
	2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki konsep diri yang jelas dalam melaksanakan pekerjaannya	51 x 5 =255	212		
D.	Pengetahuan				
	1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaannya	51 x 5 =255	206	208	
	2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya menggunakan pengetahuannya untuk mencapai produktivitas perusahaan	51 x 5 =255	210		
	3. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memanfaatkan	51 x 5 =255	211		

	pengetahuannya untuk kepentingan perusahaan				
E	Keterampilan				
	1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya	$51 \times 5 = 255$	210	206.6	
	2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya menggunakan keterampilannya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan	$51 \times 5 = 255$	206		
	3. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memanfaatkan keterampilannya untuk kepentingan perusahaan	$51 \times 5 = 255$	210		
	Jumlah		2517		
	Rata-rata		209.75		

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kompetensi, diperoleh skor total sebesar 2517 atau dengan rata-rata skor 209.75. Untuk memberikan interpretasi terhadap tinggi atau rendahnya perolehan nilai tersebut maka penulis melakukan pemberian interpretasi sebagaimana dalam tabel berikut.

$$\begin{aligned}
 5 \times 51 &= 255 \\
 1 \times 51 &= 51 \\
 \frac{=255-51}{5} &= 40.8
 \end{aligned}$$

Adapun hasilnya tampak sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 4.31.
Interpretasi Hasil Penelitian

No.	Rentang	Kriteria
1.	51-91.8	Sangat rendah
2.	91.9-132.7	Rendah
3.	132.8-173.5	Cukup tinggi
4.	175.5-214.2	Tinggi
5.	214.3-255	Sangat tinggi

Berdasarkan tabel di atas, maka rata-rata tanggapan responden cenderung sangat tinggi Rata-rata skor tertinggi diberikan pada indikator sifat dengan rata-rata skor sebesar 213 sedangkan pemberian rata-rata skor terendah terdapat pada indikator keterampilan, dengan jumlah rata-rata skor sebesar 206.6

4.1.3.3 Deskripsi Variabel Motivasi

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja Karyawan PT Dilar Lintas Raya, maka dilakukan pengumpulan data melalui kuesioner dengan hasil sebagai berikut.

A. Kebutuhan fisik

1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki motivasi untuk bekerja karena kebutuhan fisik yang harus di penuhi

Tabel 4.32.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Memiliki Motivasi untuk Bekerja karena Kebutuhan Fisik yang Harus Dipenuhinya

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Sangat memiliki	5	7	13,73	35
2	Selalu memiliki	4	33	64,71	132
3	Cukup memiliki	3	11	21,57	33
4	Kurang memiliki	2	0	0,00	0
5	Tidak memiliki	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	200

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan sangat memiliki sebanyak 7 orang (13.73%), responden yang memberikan tanggapan selalu memiliki sebanyak 33 orang

(64.71%), responden yang memberikan tanggapan cukup memiliki sebanyak 11 orang (21.57%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan kurang dan tidak memiliki. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan

2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya berusaha untuk memenuhi kebutuhan fisik secara individu

Tabel 4.33.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Berusaha untuk Memenuhi Kebutuhan Fisik Secara Individu

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Selalu berusaha	5	8	15,69	40
2	Berusaha	4	30	58,82	120
3	Cukup berusaha	3	11	21,57	33
4	Kurang berusaha	2	2	3,92	4
5	Tidak berusaha	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	197

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan selalu berusaha sebanyak 8 orang (15.69%), responden yang memberikan tanggapan berusaha sebanyak 30 orang (58.82%), responden yang memberikan tanggapan cukup berusaha sebanyak 11 orang (21.57%), responden yang memberikan tanggapan kurang berusaha sebanyak 2 orang (3.92%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak berusaha. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya berusaha untuk memenuhi kebutuhan fisik secara individu.

3. Karyawan PT Dilar Lintas Raya berusaha memenuhi kebutuhan perusahaan

Tabel 4.34.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Berusaha Memenuhi Kebutuhan Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Selalu berusaha	5	5	9,80	25
2	Berusaha	4	32	62,75	128
3	Cukup berusaha	3	11	21,57	33
4	Kurang berusaha	2	3	5,88	6
5	Tidak berusaha	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	192

Sumber: Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan selalu berusaha sebanyak 5 orang (9.80 %), responden yang memberikan tanggapan berusaha sebanyak 32 orang (62.25%), responden yang memberikan tanggapan cukup berusaha sebanyak 11 orang (21.57%), responden yang memberikan tanggapan kurang berusaha sebanyak 3 orang (5.88%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak berusaha. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya berusaha memenuhi kebutuhan perusahaan.

B. Kebutuhan rasa aman

1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki motivasi untuk bekerja karena adanya kebutuhan rasa aman

Tabel 4.35.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Memiliki Motivasi untuk Bekerja karena Adanya Kebutuhan Rasa Aman

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Sangat memiliki	5	16	31,37	80
2	Selalu memiliki	4	30	58,82	120
3	Cukup memiliki	3	5	9,80	15
4	Kurang memiliki	2	0	0,00	0
5	Tidak memiliki	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	215

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan sangat memiliki sebanyak 16 orang (31.37 %), responden yang memberikan tanggapan selalu memiliki sebanyak 30 orang (58.82%), responden yang memberikan tanggapan cukup memiliki sebanyak 5 orang (9.80%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan kurang dan tidak memiliki. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki motivasi untuk bekerja karena adanya kebutuhan rasa aman.

2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki rasa aman dengan bergabung dengan perusahaannya

Tabel 4.36.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Memiliki Rasa Aman dengan Bergabung dengan Perusahaannya

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Sangat memiliki	5	12	23,53	60
2	Selalu memiliki	4	32	62,75	128
3	Cukup memiliki	3	5	9,80	15
4	Kurang memiliki	2	1	1,96	2
5	Tidak memiliki	1	1	1,96	1
Total			51	100.00	206

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan sangat memiliki sebanyak 12 orang (23.53%), responden yang memberikan tanggapan selalu memiliki sebanyak 32 orang (62.75%), responden yang memberikan tanggapan cukup memiliki sebanyak 5 orang (9.80%), responden yang memberikan tanggapan kurang memiliki sebanyak 1 orang (1.96 %), dan responden yang memberikan tanggapan

tidak memiliki sebanyak 1 orang (1.96 %). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki rasa aman dengan bergabung dengan perusahaannya.

3. Karyawan PT Dilar Lintas Raya mampu memenuhi rasa amannya dalam hal ekonomi

Tabel 4.37.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Mampu Memenuhi Rasa Amannya dalam Hal Ekonomi

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Sangat mampu	5	9	17,65	45
2	mampu	4	40	78,43	160
3	Cukup mampu	3	2	3,92	6
4	Kurang mampu	2	0	0,00	0
5	Tidak mampu	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	211

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan sangat mampu sebanyak 9 orang (17.65%), responden yang memberikan tanggapan mampu sebanyak 40 orang (78.43%), responden yang memberikan tanggapan cukup mampu sebanyak 2 orang (3.92%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan kurang dan tidak mampu. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya mampu memenuhi rasa amannya dalam hal ekonomi.

C. Kebutuhan social

1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki motivasi untuk bekerja karena adanya kebutuhan sosial

Tabel 4.38.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Memiliki Motivasi untuk Bekerja
Karena Adanya Kebutuhan Sosial

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Sangat memiliki	5	18	35,29	90
2	Selalu memiliki	4	31	60,78	124
3	Cukup memiliki	3	1	1,96	3
4	Kurang memiliki	2	1	1,96	2
5	Tidak memiliki	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	119

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan sangat memiliki sebanyak 18 orang (35.29 %), responden yang memberikan tanggapan selalu memiliki sebanyak 31 orang (60.78%), responden yang memberikan tanggapan cukup memiliki sebanyak 1 orang (1.96%), responden yang memberikan tanggapan kurang memiliki sebanyak 1 orang (1.96%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak memiliki. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki motivasi untuk bekerja karena adanya kebutuhan sosial.

2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya mampu memenuhi kebutuhan sosial sesuai dengan yang diinginkannya

Tabel 4.39.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Mampu Memenuhi Kebutuhan Sosial
Sesuai dengan yang Diinginkannya

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Sangat mampu	5	16	31,37	80
2	mampu	4	30	58,82	120
3	Cukup mampu	3	5	9,80	15
4	Kurang mampu	2	0	0,00	0
5	Tidak mampu	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	215

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan sangat mampu sebanyak 16 orang (31.37%), responden yang memberikan tanggapan mampu sebanyak 30 orang 58.82(%), responden yang memberikan tanggapan cukup mampu sebanyak 5 orang (9.80%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan kurang dan tidak mampu. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya mampu memenuhi kebutuhan sosial sesuai dengan yang diinginkannya.

3. Karyawan PT Dilar Lintas Raya mampu berbagi dengan masyarakat di sekitar tempat tinggalnya

Tabel 4.40.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Mampu Berbagi dengan Masyarakat di Sekitar Tempat Tingalnya

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Sangat mampu	5	11	21,57	55
2	mampu	4	33	64,71	132
3	Cukup mampu	3	5	9,80	15
4	Kurang mampu	2	1	1,96	2
5	Tidak mampu	1	1	1,96	1
Total			51	100.00	205

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan sangat mampu sebanyak 11 orang (21.57%), responden yang memberikan tanggapan mampu sebanyak 33 orang (64.71%), responden yang memberikan tanggapan cukup mampu sebanyak 5 orang (9.80%), responden yang memberikan tanggapan kurang mampu sebanyak 1 orang (1.96 %), dan responden yang memberikan tanggapan tidak mampu 1 orang (1.96 %),. Artinya sebagian besar responden

menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya mampu berbagi dengan masyarakat di sekitar tempat tinggalnya.

D. Kebutuhan

1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki motivasi untuk bekerja karena adanya kebutuhan akan harga diri

Tabel 4.41.

Karyawan PT Dilar Lintas Raya Memiliki Motivasi untuk Bekerja Karena Adanya Kebutuhan Akan Harga Diri

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Sangat memiliki	5	9	17,65	45
2	Selalu memiliki	4	40	78,43	160
3	Cukup memiliki	3	2	3,92	6
4	Kurang memiliki	2	0	0,00	0
5	Tidak memiliki	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	211

Sumber: Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan sangat memiliki sebanyak 9 orang (17.65 %), responden yang memberikan tanggapan selalu memiliki sebanyak 40 orang (78.43%), responden yang memberikan tanggapan cukup memiliki sebanyak 2 orang (2.92%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan kurang dan tidak memiliki. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki motivasi untuk bekerja karena adanya kebutuhan akan harga diri.

2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya mampu memenuhi kebutuhan akan harga dirinya

Tabel 4.42.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Mampu Memenuhi Kebutuhan akan Harga Dirinya

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Sangat mampu	5	18	35,29	90
2	mampu	4	31	60,78	124
3	Cukup mampu	3	1	1,96	3
4	Kurang mampu	2	1	1,96	2
5	Tidak mampu	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	219

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan sangat mampu sebanyak 18 orang (35.29%), responden yang memberikan tanggapan mampu sebanyak 31 orang (60.78%), responden yang memberikan tanggapan cukup mampu sebanyak 1 orang (1.96%), responden yang memberikan tanggapan kurang mampu sebanyak 1 orang (1.96%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak mampu. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya mampu memenuhi kebutuhan akan harga dirinya.

3. Karyawan PT Dilar Lintas Raya mampu meningkatkan kebutuhan hidup keluarganya

Tabel 4.43.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Mampu Meningkatkan Kebutuhan Hidup Keluarganya

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Sangat mampu	5	16	31,37	80
2	mampu	4	30	58,82	120
3	Cukup mampu	3	5	9,80	15
4	Kurang mampu	2	0	0,00	0
5	Tidak mampu	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	215

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan sangat mampu sebanyak 16 orang (31.37%), responden yang memberikan tanggapan mampu sebanyak 30 orang (58.82%), responden yang memberikan tanggapan cukup mampu sebanyak 5 orang (9.80%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan kurang dan tidak mampu. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya mampu meningkatkan kebutuhan hidup keluarganya

Berdasarkan deskripsi di atas, lebih jelasnya mengenai hasil penelitian ini tampak sebagaimana dalam rekapitulasi hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.44.
Rekapitulasi Hasil Penelitian terhadap Variabel Motivasi .

No.	Uraian	Skor maksimal	Skor total	Rata-rata	Kriteria
A.	Kebutuhan fisik				
	1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki motivasi untuk bekerja karena kebutuhan fisik yang harus di penuhi	51 x 5 =255	200	196.33	Baik
	2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya berusaha untuk memenuhi kebutuhan fisik secara individu	51 x 5 =255	197		
	3. Karyawan PT Dilar Lintas Raya berusaha memenuhi kebutuhan perusahaan		192		
B.	Kebutuhan rasa aman				
	1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki motivasi untuk bekerja karena	51 x 5 =255	215	210.66	Sangat baik

	adanya kebutuhan rasa aman				
	2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki rasa aman dengan bergabung dengan perusahaannya	$51 \times 5 = 255$	206		
	3. Karyawan PT Dilar Lintas Raya mampu memenuhi rasa amannya dalam hal ekonomi	$51 \times 5 = 255$	211		
C	Kebutuhan social				
	1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki motivasi untuk bekerja karena adanya kebutuhan sosial	$51 \times 5 = 255$	219	213	Sangat baik
	2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya mampu memenuhi kebutuhan sosial sesuai dengan yang diinginkannya	$51 \times 5 = 255$	215		
	3. Karyawan PT Dilar Lintas Raya mampu berbagi dengan masyarakat di sekitar tempat tinggalnya	$51 \times 5 = 255$	205		
D.	Kebutuhan				
	1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki motivasi untuk bekerja karena adanya kebutuhan akan harga diri	$51 \times 5 = 255$	211	215	Sangat baik
	2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya mampu memenuhi kebutuhan akan harga dirinya	$51 \times 5 = 255$	219		
	3. Karyawan PT Dilar Lintas Raya mampu meningkatkan kebutuhan hidup keluarganya	$51 \times 5 = 255$	215		
	Jumlah		2505		
	Rata-rata		208.75		

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tanggapan responden terhadap motivasi, diperoleh skor total sebesar 2505 atau dengan rata-rata skor 208.75. Untuk memberikan interpretasi terhadap tinggi atau rendahnya perolehan nilai tersebut maka penulis melakukan pemberian interpretasi sebagaimana dalam tabel berikut.

$$\begin{aligned} 5 \times 51 &= 255 \\ 1 \times 51 &= 51 \\ = \frac{255 - 51}{5} &= 40.8 \end{aligned}$$

Adapun hasilnya tampak sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 4.45.
Interpretasi Hasil Penelitian

No.	Rentang	Kriteria
1.	51-91.8	Sangat rendah
2.	91.9-132.7	Rendah
3.	132.8-173.5	Cukup tinggi
4.	175.5-214.2	Tinggi
5.	214.3-255	Sangat tinggi

Berdasarkan tabel di atas, maka rata-rata tanggapan responden cenderung tinggi. Rata-rata skor tertinggi diberikan pada indikator kebutuhan dengan rata-rata skor sebesar 215 sedangkan pemberian rata-rata skor terendah terdapat pada indikator kebutuhan fisik, dengan jumlah rata-rata skor sebesar 196.33.

4.1.3.4 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja Karyawan PT Dilar Lintas Raya, maka dilakukan pengumpulan data melalui kuesioner dengan hasil sebagaimana dalam deskripsi berikut.

A. Kemampuan meningkatkan hasil yang dicapai

1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki kemampuan dalam meningkatkan produksi daging di perusahaannya

Tabel 4.46.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Memiliki Kemampuan dalam Meningkatkan Produksi Daging di Perusahaannya

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Sangat memiliki	5	13	25,49	65
2	Selalu memiliki	4	37	72,55	148
3	Cukup memiliki	3	1	1,96	3
4	Kurang memiliki	2	0	0,00	0
5	Tidak memiliki	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	216

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan sangat memiliki sebanyak 13 orang (25.49%), responden yang memberikan tanggapan selalu memiliki sebanyak 37 orang (72.55%), responden yang memberikan tanggapan cukup memiliki sebanyak 1 orang (1.96%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan kurang dan tidak memiliki. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki kemampuan dalam meningkatkan produksi daging di perusahaannya.

2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya berusaha memperbaiki sistem kerja untuk mencapai kualitas daging yang dimilikinya

Tabel 4.47.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Berusaha Memperbaiki Sistem Kerja untuk Mencapai Kualitas Daging yang Dimilikinya

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Selalu berusaha	5	18	35,29	90
2	Berusaha	4	31	60,78	124
3	Cukup berusaha	3	1	1,96	3
4	Kurang berusaha	2	1	1,96	2
5	Tidak berusaha	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	219

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan selalu berusaha sebanyak 18 orang (35.29%), responden yang memberikan tanggapan berusaha sebanyak 31 orang (60.78%), responden yang memberikan tanggapan cukup berusaha sebanyak 1 orang (1.96%), responden yang memberikan tanggapan kurang berusaha sebanyak 1 orang (1.96%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak berusaha. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya berusaha memperbaiki sistem kerja untuk mencapai kualitas daging yang dimilikinya.

B. Meningkatkan hasil yang dicapai

1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai

Tabel 4.48.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Berusaha untuk Meningkatkan Hasil yang Dicapai

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Selalu berusaha	5	15	29,41	75
2	Berusaha	4	30	58,82	120
3	Cukup berusaha	3	6	11,76	18
4	Kurang berusaha	2	0	0,00	0
5	Tidak berusaha	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	213

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan selalu berusaha sebanyak 15 orang (29.41%), responden yang memberikan tanggapan berusaha sebanyak 30 orang (58.82%), responden yang memberikan tanggapan cukup berusaha sebanyak 6 orang (11.76%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan kurang dan tidak berusaha. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.

2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya berkomitmen untuk meningkatkan hasil yang dicapai

Tabel 4.49.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Berkomitmen untuk Meningkatkan Hasil yang Dicapai

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Selalu berkomitmen	5	10	19,61	50
2	Berkomitmen	4	33	64,71	132
3	Cukup berkomitmen	3	6	11,76	18
4	Kurang berkomitmen	2	1	1,96	2
5	Tidak berkomitmen	1	1	1,96	1
Total			51	100.00	203

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan selalu berkomitmen sebanyak 10 orang (19.61%), responden yang memberikan tanggapan berkomitmen sebanyak 33 orang (64.71%), responden yang memberikan tanggapan cukup berkomitmen sebanyak 6 orang (11.76%), responden yang memberikan tanggapan kurang berkomitmen sebanyak 1 orang (1.96 %), dan responden yang

memberikan tanggapan tidak berkomitmen sebanyak 1 orang (1.96 %). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya berkomitmen untuk meningkatkan hasil yang dicapai.

C. Semangat kerja

1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki semangat kerja yang tinggi

Tabel 4.50.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Memiliki Semangat Kerja yang Tinggi

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Sangat memiliki	5	9	17,65	45
2	Selalu memiliki	4	40	78,43	160
3	Cukup memiliki	3	2	3,92	6
4	Kurang memiliki	2	0	0,00	0
5	Tidak memiliki	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	211

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan sangat memiliki sebanyak 9 orang (17.65%), responden yang memberikan tanggapan selalu memiliki sebanyak 40 orang (78,43%), responden yang memberikan tanggapan cukup memiliki sebanyak 2 orang (3,92%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan kurang dan tidak memiliki. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki semangat kerja yang tinggi

2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya meningkatkan semangat kerja dengan memberikan motivasi pada dirinya sendiri

Tabel 4.51.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Meningkatkan Semangat Kerja dengan Memberikan Motivasi pada Dirinya Sendiri

N o	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Selalu Meningkatkan	5	10	19,61	50
2	Sering Meningkatkan	4	34	66,67	136
3	Cukup Meningkatkan	3	5	9,80	15
4	Kurang Meningkatkan	2	1	1,96	2
5	Tidak Meningkatkan	1	1	1,96	1
Total			51	100.00	204

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan selalu meningkatkan sebanyak 10 orang (19,61%), responden yang memberikan tanggapan sering meningkatkan sebanyak 34 orang (66,67%), responden yang memberikan tanggapan cukup meningkatkan sebanyak 5 orang (9,80%), responden yang memberikan tanggapan kurang meningkatkan sebanyak 1 orang (1,96 %), dan sebanyak 1 orang (1,96 %) responden yang memberikan tanggapan tidak meningkatkan sebanyak 1 orang (1,96 %). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya meningkatkan semangat kerja dengan memberikan motivasi pada dirinya sendiri.

D. Pengembangan diri

1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya melakukan pengembangan diri secara berkala

Tabel 4.52.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Melakukan Pengembangan Diri secara Berkala

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Selalu Melakukan	5	16	31,37	80
2	Sering Melakukan	4	32	62,75	128
3	Cukup Melakukan	3	2	3,92	6
4	Kurang Melakukan	2	1	1,96	2
5	Tidak Melakukan	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	216

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan selalu melakukan sebanyak 16 orang (31,37 %), responden yang memberikan tanggapan sering melakukan sebanyak 32 orang (62,75%), responden yang memberikan tanggapan cukup melakukan sebanyak 2 orang (3,92%), responden yang memberikan tanggapan kurang melakukan sebanyak 1 orang (1,96%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak melakukan . Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya melakukan pengembangan diri secara berkala.

- Karyawan PT Dilar Lintas Raya mengikuti pengembangan diri pada saat bekerja

Tabel 4.53.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Mengikuti Pengembangan Diri pada Saat Bekerja

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Selalu Mengikuti	5	17	33,33	85
2	Sering Mengikuti	4	29	56,86	116
3	Cukup Mengikuti	3	3	5,88	9
4	Kurang Mengikuti	2	2	3,92	4
5	Tidak Mengikuti	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	214

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan selalu mengikuti sebanyak 17 orang (33,33%), responden yang memberikan tanggapan sering mengikuti sebanyak 29 orang (56,86%), responden yang memberikan tanggapan cukup mengikuti sebanyak 3 orang (5,88%), responden yang memberikan tanggapan kurang mengikuti sebanyak 2 orang (3,92%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak mengikuti. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya mengikuti pengembangan diri pada saat bekerja.

E. Mutu

1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya mengutamakan mutu produk peternakannya

Tabel 4.54.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya mengutamakan mutu produk peternakannya

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Selalu Mengutamakan	5	17	33,33	85
2	Sering Mengutamakan	4	30	58,82	120
3	Cukup Mengutamakan	3	3	5,88	9
4	Kurang Mengutamakan	2	1	1,96	2
5	Tidak Mengutamakan	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	216

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan selalu mengutamakan sebanyak 17 orang (33,33 %), responden yang memberikan tanggapan sering mengutamakan sebanyak 30 orang (58,82%), responden yang memberikan tanggapan cukup mengutamakan sebanyak 3 orang (5,88%), responden yang memberikan tanggapan kurang mengutamakan sebanyak 1 orang (1,96%), dan tidak ada responden yang

memberikan tanggapan tidak mengutamakan. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya mengutamakan mutu produk peternakannya.

2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya menyediakan produk peternakan yang bermutu

Tabel 4.55.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya menyediakan produk peternakan yang bermutu

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Selalu Menyediakan	5	19	37,25	95
2	Sering Menyediakan	4	31	60,78	124
3	Cukup Menyediakan	3	1	1,96	3
4	Kurang Menyediakan	2	0	0,00	0
5	Tidak Menyediakan	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	222

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan selalu menyediakan sebanyak 19 orang (37,25%), responden yang memberikan tanggapan sering menyediakan sebanyak 31 orang (60,78%), responden yang memberikan tanggapan cukup menyediakan sebanyak 1 orang (1,96 dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak menyediakan. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya menyediakan produk peternakan yang bermutu.

F. Efisiensi

1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya bekerja dengan efisien

Tabel 4.56.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Bekerja dengan Efesien

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Selalu Bekerja	5	16	31,37	80
2	Sering Bekerja	4	32	62,75	128
3	Cukup Bekerja	3	2	3,92	6
4	Kurang Bekerja	2	1	1,96	2
5	Tidak Bekerja	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	216

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan selalu bekerja sebanyak 16 orang (31,37%), responden yang memberikan tanggapan sering bekerja sebanyak 32 orang (62,75%), responden yang memberikan tanggapan cukup bekerja sebanyak 2 orang (3,92%), responden yang memberikan tanggapan kurang bekerja sebanyak 1 orang (1,96%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak bekerja. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya bekerja dengan efesien.

2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya mengedepankan efesiensi kerja dibandingkan dengan lainnya

Tabel 4.57.
Karyawan PT Dilar Lintas Raya Mengedepankan Efesiensi Kerja Dibandingkan dengan Lainnya

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Skor yang Dicapai
1	Selalu Mengedepankan	5	17	33,33	85
2	Sering Mengedepankan	4	29	56,86	116
3	Cukup Mengedepankan	3	3	5,88	9
4	Kurang Mengedepankan	2	2	3,92	4
5	Tidak Mengedepankan	1	0	0,00	0
Total			51	100.00	214

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang memberikan tanggapan selalu mengedepankan sebanyak 17 orang (33,33%), responden yang memberikan tanggapan sering mengedepankan sebanyak 28 orang (56,86%), responden yang memberikan tanggapan cukup mengedepankan sebanyak 3 orang (5,88%), responden yang memberikan tanggapan kurang mengedepankan sebanyak 2 orang (3,92%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak mengedepankan. Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan PT Dilar Lintas Raya mengedepankan efisiensi kerja dibandingkan dengan lainnya.

Berdasarkan deskripsi di atas, lebih jelasnya mengenai hasil penelitian ini tampak sebagaimana dalam rekapitulasi hasil penelitian sebagai berikut.

Tabel 4.58.
Rekapitulasi Hasil Penelitian terhadap Variabel Produktivitas Kerja.

No.	Uraian	Skor maksimal	Skor total	Rata-rata	Kriteria
A.	Kemampuan meningkatkan hasil yang dicapai				
	1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki kemampuan dalam meningkatkan produksi daging di perusahaannya	51 x 5 =255	216	217.5	Sangat baik
	2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya berusaha memperbaiki sistem kerja untuk mencapai kualitas daging yang dimilikinya	51 x 5 =255	219		
B.	Meningkatkan hasil yang dicapai				
	1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai	51 x 5 =255	213	208	Sangat baik
	2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya berkomitmen untuk	51 x 5 =255	203		

	meningkatkan hasil yang dicapai				
C	Semangat kerja				
	1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki semangat kerja yang tinggi	51 x 5 =255	211	207.5	Sangat baik
	2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya meningkatkan semangat kerja dengan memberikan motivasi pada dirinya sendiri	51 x 5 =255	204		
D.	Pengembangan diri				
	1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya melakukan pengembangan diri secara berkala	51 x 5 =255	216	215	Sangat baik
	2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya mengikuti pengembangan diri pada saat bekerja	51 x 5 =255	214		
E.	Mutu				
	1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya mengutamakan mutu produk peternakannya	51 x 5 =255	216	219	Sangat baik
	2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya menyediakan produk peternakan yang bermutu	51 x 5 =255	222		
F.	Efisiensi				
	1. Karyawan PT Dilar Lintas Raya bekerja dengan efisien	51 x 5 =255	216	215	Sangat baik
	2. Karyawan PT Dilar Lintas Raya mengedepankan efisiensi kerja dibandingkan dengan lainnya	51 x 5 =255	214		
			2348		
			195.66		

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tanggapan responden terhadap prosuktivitas kerja, diperoleh skor total sebesar 2348 atau dengan rata-rata skor 195.66 Untuk memberikan interpretasi terhadap tinggi atau rendahnya perolehan nilai tersebut maka penulis melakukan pemberian interpretasi sebagaiimana dalam tabel berikut.

$$\begin{aligned}
 5 \times 51 &= 255 \\
 1 \times 51 &= 51 \\
 &= \frac{255 - 51}{5} = 40.8
 \end{aligned}$$

Adapun hasilnya tampak sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 4.59.
Interpretasi Hasil Penelitian

No.	Rentang	Kriteria
1.	51-91.8	Sangat rendah
2.	91.9-132.7	Rendah
3.	132.8-173.5	Cukup tinggi
4.	175.5-214.2	Tinggi
5.	214.3-255	Sangat tinggi

Berdasarkan tabel di atas, maka rata-rata tanggapan responden cenderung tinggi.

Rata-rata skor tertinggi diberikan pada indikator mutu dengan rata-rata skor sebesar 219 sedangkan pemberian rata-rata skor terendah terdapat pada indikator semangat kerja, dengan jumlah rata-rata skor sebesar 207.5

4.1.4 Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji statistik melalui SPSS diperoleh hasil, sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 4.60.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.717	4.061		-.177	.861
Kerja sama tim	.196	.134	.182	1.464	.156
Kompetensi	.421	.170	.394	2.477	.000
Motivasi	.333	.158	.341	2.102	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

1. Pengaruh Kerja sama tim terhadap Produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.60 di atas, diperoleh korelasi variabel kerja sama tim dengan produktivitas kerja karyawan PT Dilar Lintas Raya sebesar 0.182 pada tingkat signifikansi 0.156. Sedangkan nilai koefisien determinasi (KD) sebesar $0.182^2 \times 100 = 0.033 \times 100 = 3.3\%$, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kerja sama tim terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dilar Lintas Raya sebesar 3.3%, sedangkan sisanya sebesar 96.7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Sedangkan probabilitas hasil sebesar 0.156 dimana nilai $\alpha = 0,05$ atau 5% maka ($p = 0.156 > \alpha = 0.05$) karena probabilitas jauh di atas nilai *alpha* dengan demikian variabel kerja sama tim berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hasil tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hartono (2018:5-76), bahwa jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang berbunyi, “kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”, ditolak.. Artinya meskipun kerjasama tim ditingkatkan belum tentu produktivitas kerja meningkat.

2. Pengaruh kompetensi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Dilar Lintas Raya

Berdasarkan tabel 4.60, diperoleh korelasi variabel kompetensi dengan produktivitas kerja karyawan PT Dilar Lintas Raya sebesar 0.394 pada tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan nilai koefisien determinasi (KD) sebesar $0.394^2 \times$

100= 15.52, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 15.52%, sedangkan sisanya sebesar 74.48 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Sedangkan probabilitas hasil sebesar 0.000 dimana nilai $\alpha = 0,05$ atau 5% maka ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$) karena probabilitas jauh di bawah nilai *alpha* dengan demikian variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hartono (2018:5-76), bahwa jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang berbunyi, “Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”, diterima. Artinya jika kompetensi meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Dilar Lintas Raya

Berdasarkan tabel 4.60, diperoleh korelasi variabel motivasi dengan produktivitas kerja karyawan PT Dilar Lintas Raya sebesar 0.341 pada tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan nilai koefisien determinasi (KD) sebesar $0.341^2 \times 100 = 11.62$, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 11.62%, sedangkan sisanya sebesar 88.38% dipengaruhi oleh variabel lain.

Sedangkan probabilitas hasil sebesar 0.423 dimana nilai $\alpha = 0,05$ atau 5% maka ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$) karena probabilitas jauh di bawah nilai *alpha* dengan

demikian variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dilar Lintas Raya. Hasil tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hartono (2018:5-76), bahwa jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang berbunyi, “motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan“ diterima. Artinya jika motivasi meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan.

4. Pengaruh kerja sama tim, kompetensi dan Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dilar Lintas Raya

Setelah melakukan penelitian dan memperoleh data-data yang diperlukan maka dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis secara simultan tersebut menggunakan uji F yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara kerja sama tim, kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dilar Lintas Raya. Hasil dan pengolahan data melalui SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.61.
Nilai Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi
Variabel X₁, X₂ dan X₃ terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.754	.738	2.53093

a. Predictors: (Constant), motivasi, kerja sama tim, kompetensi

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS untuk korelasi antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel Y sebesar 0.868 dan koefisien determinasi R^2 sebesar 0.754, berarti bahwa kerja sama tim, kompetensi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 75.4%, sedangkan sisanya sebesar 24.6% dipengaruhi oleh variabel lain. Artinya jika kerja sama tim, kompetensi dan motivasi kerja meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 4.62.
Analisis Varian (*Analysis of Varians*)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	922.858	3	307.619	48.023	.000 ^a
	Residual	301.064	47	6.406		
	Total	1223.922	50			

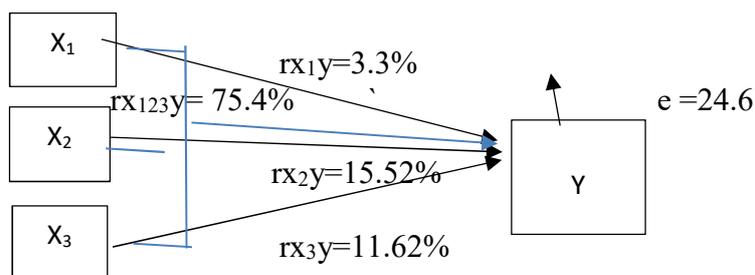
a. Predictors: (Constant), motivasi, kerja sama tim, kompetensi

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh $F_{hitung} = 48.023$ ($\text{sig} = 0.000^a$), dengan $dk = 51 - 2 = 49$ maka $F_{(2:33)}$ diperoleh $F_{tabel} = 4.038$ artinya bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hartono (2018:5-76), bahwa Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang berbunyi, “kerja sama tim, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan” diterima. Artinya jika kerjasama tim, kompetensi dan motivasi kerja

ditingkatkan, maka pula produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Untuk mempermudah hasil penelitian ini, maka dapat dilihat dalam bagan rekapitulasi hasil penelitian berikut ini.



Gambar 4.1
Hasil Penelitian

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kerjasama tim merupakan atau *team work* merupakan bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kerja sama tim, diperoleh skor total sebesar 2503 atau dengan rata-rata skor 208.58 Rata-rata skor tertinggi diberikan pada indikator tanggungjawab dengan rata-rata skor sebesar 213.25 sedangkan pemberian rata-rata skor terendah terdapat pada indikator pengarahan kemampuan, dengan jumlah rata-rata skor sebesar 203.75.

Hasil analisis data melalui SPSS diperoleh hasil bahwa korelasi variabel

kerja sama tim dengan produktivitas kerja karyawan PT Dilar Lintas Raya sebesar 0.182 pada tingkat signifikansi 0.156. Sedangkan nilai koefisien determinasi (KD) atau R^2 sebesar $0.182^2 = 0.033 \times 100 = 3.3\%$, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kerja sama tim terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dilar Lintas Raya sebesar 3.3%, sedangkan sisanya sebesar 96.7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Sedangkan probabilitas hasil sebesar 0.156 dimana nilai $\alpha = 0,05$ atau 5% maka ($p = 0.156 > \alpha = 0.05$) karena probabilitas jauh di atas nilai *alpha* dengan demikian variabel kerja sama tim berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hartono (2018:5-76), bahwa jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang berbunyi, “kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”, ditolak. Artinya meskipun kerjasama tim ditingkatkan belum tentu produktivitas kerja meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Tenner dan Detoro (2017), kerjasama tim adalah suatu kegiatan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama, dimana pekerjaan tersebut akan lebih efisien jika dilakukan bersama-sama. Gaspersz (2016) juga menyatakan hal yang sama bahwa faktor terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, dengan saling terlibat memungkinkan kemampuan mereka akan bertambah dan hal tersebut baik sangat bermanfaat bagi perusahaan (Gaspersz,

2016; Tenner & DeToro, 2017). Dengan adanya motivasi dan kerja sama tim dapat membuat karyawan lebih tergerak untuk memaksimalkan pekerjaannya. Jika hal tersebut terpenuhi maka produktivitas kerja juga akan meningkat dan timbul rasa kepuasan serta kelancaran.

4.2.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kompetensi, diperoleh skor total sebesar 2517 atau dengan rata-rata skor 209.75 Rata-rata skor tertinggi diberikan pada indikator sifat dengan rata-rata skor sebesar 213 sedangkan pemberian rata-rata skor terendah terdapat pada indikator keterampilan, dengan jumlah rata-rata skor sebesar 206.6.

Hasil analisis data diketahui korelasi variabel kompetensi dengan produktivitas kerja karyawan PT Dilar Lintas Raya sebesar 0.394 pada tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan nilai koefisien determinasi (KD) sebesar $0.394^2 \times 100 = 15.52$, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 15.52%, sedangkan sisanya sebesar 74.48 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Sedangkan probabilitas hasil sebesar 0.000 dimana nilai $\alpha = 0,05$ atau 5% maka ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$) karena probabilitas jauh di bawah nilai *alpha* dengan demikian variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hartono (2018:5-76), bahwa jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang berbunyi, “Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”, diterima. Artinya jika kompetensi karyawan ditingkatkan, maka akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tanggapan responden terhadap motivasi, diperoleh skor total sebesar 2505 atau dengan rata-rata skor 208.75 Rata-rata skor tertinggi diberikan pada indikator kebutuhan dengan rata-rata skor sebesar 215 sedangkan pemberian rata-rata skor terendah terdapat pada indikator kebutuhan fisik, dengan jumlah rata-rata skor sebesar 196.33.

Hasil analisis data diperoleh korelasi variabel motivasi dengan produktivitas kerja karyawan PT Dilar Lintas Raya sebesar 0.341 pada tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan nilai koefisien determinasi (KD) sebesar $0.341^2 \times 100 = 11.62$, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 11.62%, sedangkan sisanya sebesar 88.38% dipengaruhi oleh variabel lain. Artinya motivasi kerja ditingkatkan maka

produktivitas kerja juga akan meningkat.

Sedangkan probabilitas hasil sebesar 0.00 dimana nilai $\alpha = 0,05$ atau 5% maka ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$) karena probabilitas jauh di bawah nilai *alpha* dengan demikian variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dilar Lintas Raya. Hasil tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hartono (2018:5-76), bahwa jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang berbunyi, “motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan“ diterima. Artinya jika notibasi kerja ditingkatkan, maka produktivitas kerja akan meningkat pula.

Penelitian Ridwan Purnama (2018) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Menurut Hetami dalam Safitri (2013) bahwa Motivasi yang ada di dalam diri Karyawan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, dengan memberikan Motivasi yang akan mendorong Karywan untuk lebih meningkatkan produktivitas Kerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Suatu organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya yaitu pencapaian Produktivitas yang optimal, apabila para Karyawannya tidak mempunyai Motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam memberikan pelayanan.

4.2.4 Pengaruh Kerjasama Tim, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas merupakan suatu ukuran sejauh mana sumber-sumber daya

digabungkan dan dipergunakan dengan baik sehingga dapat mewujudkan hasil-hasil tertentu yang diinginkan. Produktivitas dibedakan menjadi beberapa tingkatan, yaitu produktivitas tingkat individu (tenaga kerja), satuan (kelompok kerja) dan organisasi perusahaan (produktivitas sub sistem, sistem dan supra sistem.

Tanggapan responden terhadap produktivitas kerja, diperoleh skor total sebesar 2348 atau dengan rata-rata skor 195.66 Rata-rata skor tertinggi diberikan pada indikator mutu dengan rata-rata skor sebesar 219 sedangkan pemberian rata-rata skor terendah terdapat pada indikator semangat kerja, dengan jumlah rata-rata skor sebesar 207.5.

Hasil analisis data, diketahui secara simultan korelasi antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel Y sebesar 0.868 dan koefisien determinasi R^2 sebesar 0.754, berarti bahwa kerja sama tim, kompetensi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 75.4%, sedangkan sisanya sebesar 24.6% dipengaruhi oleh variabel lain. Artinya jika kerja sama tim, kompetensi dan motivasi kerja ditingkatkan maka produktivitas kerja akan meningkat.

Hasil analisis diperoleh $F_{hitung} = 48.023$ ($sig=0.000^a$), dengan $dk = 51-2 = 49$ maka $F_{(2:33)}$ diperoleh $F_{tabel} = 4.038$ artinya bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi kerja sama tim, kompetensi dan motivasi kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

Menurut Rivai dalam Fitriani (2020) menyatakan bahwa pada dasarnya kerja sama tim, kompetensi dan motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih keras sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta dapat

mempengaruhi tujuan dari perusahaan. Apabila karyawan bersemangat dalam kerja, maka jumlah produksi yang dihasilkan otomatis akan meningkat. Selain itu akan terbentuk komitmen karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim, kompetensi dan motivasi yang dimiliki karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Katarina dan Kusumayadi (2021), Sunarsi (2018) dan Saleh dan Utomo (2018), Segoro dan Pratiwi (2021) Nur Baiti et al., (2020) yang menyatakan bahwa kerja sama tim, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.