

**PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BANK TABUNGAN Pensiunan
NEGARA (BTPN) PALEMBANG**

Amra Muslimin, S.E., M.Si.

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Email : amrah.musliminse@gmail.com

Info Artikel :

Diterima 14 September 2016
Direview 20 September 2016
Disetujui 15 Oktober 2016

ABSTRACT

Purpose - *The problem in this research is how the influence of motivation, supervision and work practices on labor productivity in Bank Tabungan Pensiunan Negara Palembang.*

Design/methodology - *This study belongs to associative research. The location of this study addressed at JL. Jend. Sudirman 16 Palembang. 112 people were selected as sample in this study by using saturated analysis sampling techniques. The data used were primary and secondary data. Data were collected through questionnaires and documentation. Analysis of the data used was the qualitative and quantitative analysis by using multiple linear regression analysis, F-test (simultaneous) and T-test (partial).*

Findings - *The results of F-test showed that there was influence of motivation, supervision and work practices on labor productivity in Bank Tabungan Pensiunan Negara Palembang. For T-test of motivation variable, supervision variable, and work culture variable showed that partially influenced on employee productivity.*

Keywords :

*Motivation
Supervision
Work Culture
Work Productivity*

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja yang optimal merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melaksanakan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Serta tuntutan utama baik perusahaan atau organisasi agar

kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin.

Melalui motivasi, pengawasan dan budaya kerja yang baik, maka produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan akan baik pula sehingga mampu meningkatkan semangat kerja, kemampuan dan budaya peraturan yang ada. Untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik diberikan oleh pimpinan, seorang harus memiliki

derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Bagi karyawan penilaian produktivitas kerja sebagai alat ukur tentang berbagai hal seperti kemampuan, dan kekurangan yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan mereka yaitu kompensasi yang diinginkan. Sedangkan bagi perusahaan hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan karyawan, perubahan lingkungan, kebiasaan, budaya peraturan dan pelatihan yang diberikan serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia.

Produktivitas kerja karyawan suatu bank tergantung pada manajemen organisasi yang dijalankan oleh bank tersebut, dan salah satu pihak yang berkompeten menentukan maju mundurnya usaha sebuah bank adalah figur manajer (pimpinan bank). Bentuk produktivitas kerja yang dilakukan pada BTPN Palembang

adalah dengan memberi kesempatan kepada karyawan untuk melakukan inovasi, baik dari diri karyawan itu sendiri maupun yang dilakukan oleh pimpinan dalam pengawasan agar kualitas layanan dapat lebih optimal sehingga nasabah merasa nyaman, kondisi tersebut harus dilakukan semua karyawan dalam melayani nasabah, sehingga menimbulkan budaya kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Disamping itu juga karyawan dan pimpinan harus mempunyai sikap mental yang baik agar terciptanya hubungan yang harmonis, solid dan bersahaja antara atasan dan bawahan di perusahaan. tersebut.

Produktivitas kerja karyawan di BTPN Palembang memiliki predikat yang kurang baik karena ada beberapa sebab yaitu, kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dan kurangnya semangat kerja yang dimiliki sehingga berpengaruh pada perusahaan. Kondisi produktivitas kerja yang terjadi di BTPN Palembang tidak terlepas dari figur seorang manajer memainkan peranan yang signifikan dalam tugas pengawasan karyawannya. Selain itu dalam perusahaan perlu kerja sama team,

untuk menciptakan kondisi tersebut perlu adanya kegiatan diskusi sebelum melakukan pekerjaan, budaya kerja tersebut perlu dilakukan di perusahaan perbankan, namun di BTPN budaya tersebut belum dilakukan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang.

Penelitian Elva Nursivah (2012) dengan judul Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank BRI Cirebon. Tujuannya untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank BRI Cirebon. Penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei dengan objek karyawan pada Bank BRI Cirebon. Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji instrumen dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian bahwa Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang ada dalam lingkup Bank BRI Cirebon mempunyai

pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawannya.

Penelitian lain Budi (2012) dengan judul Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Palembang. Tujuannya untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, pengawasan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Palembang. Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Perkreditan Rakyat Palembang, dengan sampel seluruh karyawan yaitu sebanyak 83 orang karyawan. Metode dan alat analisis yang digunakan untuk mengestimasi dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan uji statistik. Hasil penelitian tersebut bahwa Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Palembang bersama – sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat Palembang.

Produktivitas Kerja

Tohardi dikutip didalam buku Edy Sutrisno (2009:100) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melaksanakan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, motivasi, dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja dan prestasi.

Menurut Simanjuntak dikutip dari Edy Sutrisno (2014:103) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi perusahaan, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan Antara Atasan Dan Bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Sikap yang saling jalin-menjalin mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses bekerja, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja

Menurut Tiffin dan Cormick dikutip dari Edy Sutrisno (2014:103) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat di simpulkan menjadi dua golongan, yaitu: Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelah dan

motivasi; serta Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

Motivasi

Motivasi Menurut Edy Sutrisno (2009:109) adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Pengawasan

Menurut Robert J. Mockler dikutip dalam buku T.Hani Handoko (2011:360) pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan. sebelumnya menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut Sondang P Siagian (2011:112) Pengawasan adalah suatu proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya

Tiga tipe dasar pengawasan yaitu:

1. Pengawasan pendahuluan atau sering disebut steering controls, dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan. Jadi pendekatan pengawasan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum suatu masalah terjadi.
2. Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan (concurrent control). Pengawasan ini, sering disebut pengawasan ya atau tidak, screening control atau berhenti terus, dilakukan selama atau kegiatan berlangsung. Tipe pengawasan ini merupakan

proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa dilanjutkan, atau semacam peralatan double check yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

3. Pengawasan umpan balik (feedback control). Pengawasan umpan balik, juga dikenal sebagai past-action controls, mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan-kegiatan serupa dimasa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

Budaya Kerja

Menurut Susanto dikutip dalam buku Ismail Nawawi (2013:4) budaya adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku

dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku.

Menurut Moeljono dalam buku Ismail Nawawi (2013:1) mendefinisikan bahwa budaya adalah sebagai pola semua suasana baik material atau semua perilaku yang sudah di adopsi masyarakat secara tradisional sebagai pemecahan masalah anggotanya budaya di dalamnya juga termasuk semua cara yang telah terorganisasi, kepercayaan, norma nilai-nilai budaya yang implisit serta premis yang mendasar dan mengandung suatu perintah.

Menurut Robert E.Quinn dan Michael R. McGrath yang dikutip dalam buku Ismail Nawawi Uha ada empat jenis dan tipe budaya organisasi yaitu :

1. Budaya rasional: proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarah) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisien, produktivitas, dan keuntungan atau dampak).
2. Budaya ideologi: proses informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, dukungan sumber daya dan pertumbuhan).

3. Budaya konsensus: proses informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan konsensus) diasumsikan sebagai sarana tujuan kohesi (iklim, moral, dan kerja sama kelompok).
4. Budaya hierarkis: proses informasi formal kolektif (dokumen, kompotasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol, dan koordinasi).

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengawasan, dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BTPN Palembang. Variabel dalam penelitian ini ada empat, yaitu produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Tiga variabel independen yaitu motivasi, pengawasan dan budaya kerja.

Indikator produktivitas kerja yaitu pelatihan, mental dan fisik karyawan dan hubungan atasan dan bawahan. Indikator motivasi yaitu keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan kompensasi yang memadai. Indikator pengawasan yaitu perubahan lingkungan organisasi, peningkatan kompleksitas organisasi

dan kesalahan-kesalahan. Indikator budaya kerja yaitu kebiasaan, peraturan dan nilai-nilai. Penelitian ini dilakukan di kantor BTPN Palembang JL. Jend. Sudirman No.16 Palembang. Dengan sampel jenuh karena semua populasi di jadikan sampel dimana karyawan BTPN sebanyak 112 karyawan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data kuesioner dan teknik dokumentasi yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

Analisis data yang digunakan dalam pendekatan ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Uji instrumen dalam penelitian ini dengan uji validitas data dan uji realibilitas data dan teknik analisis menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ervita Safitri dan Kholilah (2013:104) Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh variabel independen persamaan regresi linier berganda yang lebih dari satu, mungkin dua atau tiga terhadap variabel dependen. Sedangkan

pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel secara simultan atau keseluruhan. Dengan menggunakan SPSS for Windows. Dan Uji t digunakan untuk variabel-variabel secara parsial atau satu persatu dengan menggunakan SPSS For Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas data akan didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (rhitung) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian

dibandingkan dengan nilai rtabel, rtabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=112, maka didapat rtabel sebesar 0,185. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (rhitung) untuk semua item lebih besar dari 0,185 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid. Berikut hasil dari uji validitas untuk semua indikator dalam variabel penelitian.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

No	Ket.	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1	X1.1	0,607	0,185	Valid
2	X1.2	0,643	0,185	Valid
3	X1.3	0,553	0,185	Valid
4	X1.4	0,631	0,185	Valid
5	X2.1	0,506	0,185	Valid
6	X2.2	0,582	0,185	Valid
7	X2.3	0,254	0,185	Valid
8	X3.1	0,653	0,185	Valid
9	X3.2	0,707	0,185	Valid
10	X3.3	0,461	0,185	Valid
11	Y.1	0,495	0,185	Valid
12	Y.2	0,615	0,185	Valid
13	Y.3	0,433	0,185	Valid

Sumber : pengolahan data dari SPSS 21.0

Berdasarkan tabel 1, dapat dinilai bahwa indikator dari keempat variabel penelitian dinyatakan valid. Kemudian

langkah selanjutnya, dilakukan pengujian realibilitas. Metode pengujian reliabilitas yang digunakan

dalam penelitian ini adalah Alpha-Cronbach. Standar yang digunakan dalam menentukan reliable dan tidaknya suatu instrument penelitian adalah perbandingan antara nilai r-hitung dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5 %. Apabila dilakukan

pengujian reabilitas dengan metode Alpha-Cronbach, maka nilai r-hitung diwakili oleh nilai Alpha. Kemudian untuk menentukan data realibel atau tidak menggunakan analisis SPSS versi 21. Hasil pengolahan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Hasil Reliabilitas
X ₁	0,796	0,60	Reliable
X ₂	0,626	0,60	Reliable
X ₃	0,767	0,60	Reliable
Y	0,694	0,60	Reliable

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel diatas bahwa seluruh nilai Cronbach's alpha melebihi standar reliabelitas. Karena nilai seluruh cronbach's alpha lebih besar dari pada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliable.

Tahap selanjutnya adalah analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi, pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.436	.382	
	Motivasi	.130	.096	.139
	Pengawasan	.082	.123	.071
	Budaya Kerja	.389	.078	.435

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : pengolahan dari spss

Dari hasil perhitungan tabel 3 akan diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y=1,436+0,130X_1+0,082X_2+0,389X_3$$

Berdasarkan tabel tersebut maka diperoleh nilai konstanta sebesar 1,436 menyatakan bahwa jika mengabaikan motivasi, pengawasan dan budaya kerja maka skor produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 1,436. Koefisien regresi (b1), motivasi (X1) sebesar 0,130 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor motivasi berupa keinginan untuk dapat hidup, keinginan penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan kompensasi yang memadai akan meningkatkan skor produktivitas kerja sebesar 0,130 dengan asumsi skor pengawasan (X2) dan budaya kerja (X3) tetap/konstan.

Koefisien regresi (b2), pengawasan (X2) sebesar 0,082 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor pengawasan berupa perubahan lingkungan organisasi, peningkatan kompleksitas dan kesalahan-kesalahan akan meningkatkan skor produktivitas kerja sebesar 0,082 dengan menjaga skor motivasi (X1)

dan budaya kerja (X3) tetap/konstan. Koefisien regresi (b3), budaya kerja (X3) sebesar 0,389 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor budaya kerja berupa kemampuan, mental dan fisik serta hubungan antara atasan dan bawahan akan meningkatkan skor produktivitas kerja sebesar 0,389 dengan menjaga skor motivasi (X1) dan pengawasan (X2) tetap/konstan.

Tiga variabel independen yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja yaitu budaya kerja, berarti budaya kerja di BTPN sangat berpengaruh berarti peningkatan kemampuan, mental dan fisik serta hubungan atasan dan bawahan perlu ditingkatkan serta motivasi perlu ada peningkatan hal ini perlu dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan penghargaan, lingkungan kerja yang baik serta peningkatan kompensasi khususnya untuk perorangan atau individu agar produktivitas kerja dapat semakin baik.

Uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi, pengawasan dan budaya kerja berpengaruh secara keseluruhan (simultan) terhadap variabel produktivitas kerja. Adapaun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	10.742	3	3.581	13.819	.000 ^b
Residual	27.985	108	.259		
Total	38.727	111			

Sumber : pengolahan dari spss

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai Fhitung diperoleh sebesar 13.819 lebih besar dari Ftabel sebesar 2.69, hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, pengawasan dan budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil

pengujian membuktikan bahwa motivasi, pengawasan dan budaya kerja ada pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

Pada pengujian secara parsial yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi, pengawasan dan budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji t (parsial)Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.436	.382		3.757	.000
Motivasi	.130	.096	.139	2.350	.030
Pengawasan	.082	.123	.071	3.668	.010
Budaya Kerja	.389	.078	.435	4.961	.000

Sumber : pengolahan dari spss

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat diinterpretasikan

bahwa: Motivasi (X_1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini

berarti bila motivasi ditingkatkan, maka produktivitas kerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung untuk variabel X_1 sebesar 2,350 sedangkan ttabel sebesar 1,981 maka thitung ($2,350 > 1,981$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, H_a diterima artinya bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengawasan (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila disiplin kerja ditingkatkan, maka produktivitas kerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung untuk variabel x_2 sebesar 3,668, sedangkan ttabel sebesar 1,981, maka thitung ($3,668 > 1,981$). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,01 ($0,01 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Budaya kerja (X_3) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila budayakerja ditingkatkan, maka produktivitas kerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung untuk variabel X_3 sebesar 4,961, sedangkan ttabel sebesar 1,981, maka thitung ($4,961 >$

$1,981$). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,00 ($0,0 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil pengujian secara parsial juga terbukti ketiga variabel yaitu motivasi, pengawasan dan budaya kerja ada pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil analisis Regresi linier berganda dihasilkan persamaan $Y = 1,436 + 0,130X_1 + 0,082X_2 + 0,389X_3$. Maka diperoleh nilai konstanta sebesar 1,436 menyatakan bahwa jika mengabaikan motivasi, pengawasan dan budaya kerja maka skor produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 1,436. Variabel Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja berpengaruh positif Terhadap Produktivitas Kerja yang paling berpengaruh budaya kerja maka perlu perusahaan meningkatkan budaya kerja dalam aktivitas kerja.

Sedangkan hasil uji F di peroleh hasil secara keseluruhan variabel Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja, berpengaruh terhadap

produktivitas kerja. Dimana hasil nilai Fhitung diperoleh sebesar 13.819 lebih besar dari Ftabel 2.69, hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 diterima menunjukkan hipotesis terbukti kebenarannya. Kemudian hasil Uji T dapat disimpulkan bahwa dilihat dari variabel motivasi, pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_0 diterima artinya bahwa motivasi, pengawasan dan budayakerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi. (2012). *Pengaruh motivasi pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bank perkreditan rakyat palembang*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: Fakultas Ekonomi IAIN Palembang Program Strata Satu.
- Elva Nursivah. (2012). *Pengaruh motivasi pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bank Bri Cirebon*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Cirebon : Fakultas Ekonomi IAIN Cirebon Program Strata Satu.
- Hani, Handoko T (2011). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta BPFE.
- Nawawi Ismail (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Safitri, Ervita dan Kholilah. 2013. *Statistik 1*. Palembang: Citrabooks Indonesia.
- Sutrisno Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

