



**PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN, DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN
QUALITY CONTROL(QC) DI PT. LATEXINDO
TOBAPERKASA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**IKA ARDIANTY
1515310683**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : IKA ARDIANTY
NPM : 1515310683
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN *QUALITY CONTROL* (QC) DI PT. LATEXINDO TOBAPERKASA MEDAN

MEDAN. JULI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(RIZAL AHMAD, S.E, M.Si)

PEMBIMBING II

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANTIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : IKA ARDIANTY
NPM : 1515310683
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN, DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
BAGIAN *QUALITY CONTROL* (QC) DI PT. LATEXINDO
TOBAPERKASA MEDAN

MEDAN, JULI 2019



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA - I

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA - II

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., MM)

ANGGOTA-IV

(MIFTAHEL FIKRI, SE, M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : IKA ARDIANTY
NPM : 1515310683
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN, DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
BAGIAN *QUALITY CONTROL* (QC) DI PT. LATEXINDO
TOBAPERKASA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juli 2019



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ika Ardianty
Tempat/Tanggal lahir : Medan, 29 Juli 1996
NPM : 1515310683
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jln. Blok Gading Dsn XX Lr. Pertanian

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2019

Yang membuat pernyataan



(Ika Ardianty)

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Informasi mengenai di bawah ini :

: IKA ARDIANTY
: 290796 / 29 Juli 1996
: 1515310683
: Manajemen
: Manajemen SDM
: 123 SKS, IPK 3.46

Informasi telah dicapai

Mohonkan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:


Judul SKRIPSI	Persetujuan
Analisis Kinerja Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian QC di PT Toba Perkasa	<input type="checkbox"/>
Pengaruh Pelatihan, Pendidikan, dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian QC di PT Toba Perkasa	<input type="checkbox"/>
Komunikasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian QC di PT Toba Perkasa	<input checked="" type="checkbox"/>

Mohonkan tanda Kepala Program Studi diberikan tanda

Rektor I,

(Shakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 03 Desember 2018

Pemohon,

(Ika Ardianty)

Disahkan oleh:
Dekan

(Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 27 Desember 2018
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing I :

(Rizal Ahmad, S.Pd., M.Pd.)

27 Desember 2018
Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen

(RAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 27 Desember 2018
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II :

(Dewi Nurmasari, Pauc.)

Nomor: FM-LPPM-08-01	Revisi: 02	Tgl. Eff: 20 Des 2015
----------------------	------------	-----------------------



FM-BPAA-2012-041

Medan, 22 Juli 2019
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat



Pemohonan Meja Hijau

- Yang saya hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :
- : IKA ARDIANTY
 - : TANJUNG SELAMAT / 29 JULI 1996
 - : BAMBANG LAILA SYAHPUTRA
 - : 1515310683
 - : SOSIAL SAINS
 - : Manajemen
 - : 085833653829
 - : Blok Gading

Permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Quality Control (QC) di. PT Latexindo Tobaperkasa Medan, Selanjutnya saya

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah ujian meja hijau.
- Mohon tercap keterangan bebas pustaka
- Melampirkan surat keterangan bebas laboratorium
- Melampirkan pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Melampirkan foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Melampirkan pelunasan kwintansi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Ijazah sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Hard Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Melampirkan surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Telah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bermedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000
Uk. T. 8-12	Rp.	3.125.000 +
	Rp.	5.225.000

dp
F 26/07-19

Ukuran Toga : S



Hormat saya
 IKA ARDIANTY
 1515310683



- Permohonan ini sah dan berlaku bila ;
- a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- Ukuran Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asti) - Mhs.ybs.

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

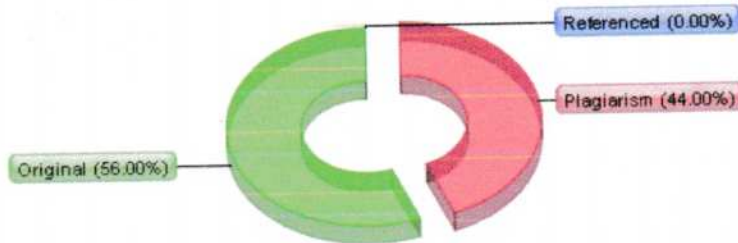
Analyzed document: 09/07/2019 13:48:46

AARDIANTY_1515310683_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

- 6634 http://eprints.dinus.ac.id/17178/1/jurnal_15698.pdf
- 5689 http://eprints.unm.ac.id/4295/1/JUMLIATI_1296142006_EP_EKONOMI.pdf
- 3853 http://repository.syekhnurjati.ac.id/291/1/ELVA%20NURSIVAH_06320105__ok.pdf

Sources:]

Processed resources details:

244 - Ok / 38 - Failed

Sources:]

Important notes:

Media:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:

Excluded Urls:



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS

Fakultas

Dosen Pembimbing II

Nama Mahasiswa

Jurusan / Program Studi

No. Stambuk / NPM

jenjang Pendidikan

Judul Skripsi

Universitas Pembangunan Panca Budi
 Sosial Sains
 Dewi Nurma Sari Pane, SE., MM
 Ika Alvinthy
 Manajemen SDM
 2015 / 1515310683
 Strata I
 Dampak Motivasi, Pengakuan dan Budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Quality Control (QC) di PT-LATXINDO TOBAPERKASA MEDAN.

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	Pastikan semua sumber ada di dalam daftar pustaka	(u)	
	Perhatikan spasings	(u)	
	Isilah asing & buat miring	(u)	

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh :

Dewan



Dosen Pembimbing II

(u)

Dewi Nurma Sari Pane, SE., MM

Nurmasari



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNSW / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad S.E., MM
 Nama Mahasiswa : Ika Ardianty
 Jurusan / Program Studi : Manajemen SDM
 No. Stambuk / NPM : 1515310683
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian QC di PT Latexindo Tobaperkasa Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	Faktor-faktor dan indikator harus disimpulkan.		
	Pakar definisi operasional harus sama antara deskripsi dan tabel indikatornya.		

Acc
 Sampora 23/19

Disetujui / Disetujui Oleh :



Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS

Fakultas

Dosen Pembimbing II

Nama Mahasiswa

Jurusan / Program Studi

No. Stambuk / NPM

Jenjang Pendidikan

Judul Skripsi

Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Ekonomi dan Sains

Dewi Nurmasari Pane S.E., M.M

Ika Ardianingrum

MSDM

2015.1.15.15310603

Strata I

Pengaruh Marketing Keuangan dan Budaya Kerja

Terdapat Produktivitas Kerja karyawan Bagian

Quality Control (QC) Di PT. Latexindo Tumbuh Berkas

Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	ACC Sidang 6/7/2019		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II

Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS

Fakultas

Dosen Pembimbing I

Nama Mahasiswa

Jurusan / Program Studi

No. Stambuk / NPM

jenjang Pendidikan

Judul Skripsi

Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
 Ekonomi dan Sains
 Rizal Ahmad S.E., M.Si
 Ika Anliany
 MSDM
 2015/1515310603
 Strata I
 Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja
 terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian QC
 (Quality Control) Di PT. Laksana Perkasa Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan

Acc
 Sidiqus
 MH
 5/7 19

Medan,
 Ditandatangani / Disetujui Oleh :
 Dekan



Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad, S.E., M.Si

PT. LATEXINDO TOBAPERKASA



Certified Company
Cert No. : 16 00 G 12082



Certified Company
Cert No. : 44 221 120906

Serang, 22 Januari 2019

Kepada Yth:
Ditujukan Nita SH., M.Hum
Fakultas Universitas Pembangunan Panca Budi
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Izin Permohonan Observasi No :3276 /17/FSSM/2019 pada tanggal 09 Januari 2019 atas nama :

Nama : Ika Ardianty
N P M : 1515310683
Fakultas : Sosial Sains
Program studi : Manajemen

Untuk itu kami memberikan waktu dan menerima mahasiswa tersebut untuk melaksanakan Observasi pada Perusahaan kami.

Demikian surat ini kami sampaikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT.Latexindo TobaPerkasa



Wahyu F. Wibisono, SP
Manager Hrd

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi, pengawasan, budaya kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian QC di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan dan uji determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian QC di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan, dan sampel sebanyak 68 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pengawasan, budaya kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian QC di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan.

Kata Kunci : Motivasi, Pengawasan, Budaya Kerja dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine whether motivation, supervision, work culture partially and simultaneously affect the work productivity of employees in the QC department at PT. Latexindo Tobaperkasa Medan. The data analysis technique used is the quantitative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses the classic assumption test, multiple linear regression analysis, partial test, simultaneous test and determination test. The population in this study were all employees in the QC department at PT. Latexindo Tobaperkasa Medan, and a sample of 68 respondents. Retrieval of primary data using a questionnaire. The results showed that motivation, supervision, work culture partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee productivity in the QC department at PT. Latexindo Tobaperkasa Medan.

Keywords : Motivation, Supervision, Work Culture and Work Productivity

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	10
1. Produktivitas Kerja	10
a. Pengertian Produktivitas Kerja	10
b. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	11
c. Aspek- aspek Produktivitas Kerja.....	16
d. Usaha untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan	17
e. Indikator Produktivitas Kerja.....	18
2. Motivasi	20
a. Pengertian Motivasi	20
b. Prinsip- prinsip dalam Motivasi.....	21
c. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	22
d. Tujuan Motivasi	25
e. Indikator Motivasi.....	25
3. Pengawasan Kerja	27
a. Pengertian Pengawasan Kerja.....	27
b. Prinsip-Prinsip Pengawasan.....	28
c. Jenis-Jenis Pengawasan	31
d. Karakteristik-Karakteristik Pengawasan Efektif....	32
e. Cara-cara Pengawasan	34
f. Manfaat dan Keuntungan Pengawasan	35
g. Indikator Pengawasan Kerja	36
4. Budaya Kerja	38
a. Pengertian Budaya Kerja	38
b. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja	40

	c. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja	44
	d. Indikator Budaya Kerja.....	45
	B. Penelitian Sebelumnya.....	47
	C. Kerangka Konseptual.....	51
	D. Hipotesis	53
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	53
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	53
	C. Definisi Operasional Variabel	54
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	56
	E. Teknik Pengumpulan Data	58
	F. Teknik Analisis Data	58
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	66
	1. Deskripsi Karakteristik Responden	66
	2. Deskripsi Variabel Penelitian	67
	3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	82
	4. Pengujian Asumsi Klasik	86
	5. Regresi Linier Berganda	91
	6. Uji Hipotesis	92
	B. Pembahasan.....	95
	1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	96
	2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja	97
	3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	98
	4. Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	99
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	100
	B. Saran	101
	DAFTAR PUSTAKA.....	103
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	49
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	55
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	56
Tabel 3.3 Rincian sampel pada penelitian ini	59
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	68
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	68
Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden.....	69
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Akan Prestasi (<i>Need For Achievement</i>) ($X_{1.1}$)	69
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Akan Afiliasi (<i>Need For Affiliation</i>) ($X_{1.2}$)	70
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Akan Kekuasaan (<i>Need For Power</i>) ($X_{1.3}$).....	71
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kontrol Masukan ($X_{2.1}$)	73
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kontrol Perilaku ($X_{2.2}$)	74
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kontrol Pengeluaran ($X_{2.3}$)	75
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap Terhadap Pekerjaan ($X_{3.1}$).....	76
Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Bekerja Keras ($X_{3.2}$) ..	77
Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Saling Membantu ($X_{3.3}$)	78
Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan ($Y_{.1}$).....	80
Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Meningkatkan Hasil Yang Dicapai ($Y_{.2}$).....	81
Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Semangat Kerja ($Y_{.3}$).	82
Tabel 4.18 Uji Validitas X_1 (Motivasi).....	83

Tabel 4.19	Uji Validitas X ₂ (Pengawasan)	84
Tabel 4.20	Uji Validitas X ₃ (Budaya Kerja)	84
Tabel 4.21	Uji Validitas Y (Produktivitas Kerja)	85
Tabel 4.22	Uji Reliabilitas X ₁ (Motivasi)	86
Tabel 4.23	Uji Reliabilitas X ₂ (Pengawasan).....	86
Tabel 4.24	Uji Reliabilitas X ₃ (Budaya Kerja)	86
Tabel 4.25	Uji Reliabilitas Y (Produktivitas Kerja).....	87
Tabel 4.26	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	89
Tabel 4.27	Uji Multikolinearitas	90
Tabel 4.28	Regresi Linier Berganda	92
Tabel 4.29	Uji Simultan	93
Tabel 4.30	Uji Parsial.....	94
Tabel 4.31	Uji Determinasi	95

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	52
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	87
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	88
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	91

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas limpahan berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian *Quality Control* (Qc) Di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan”**. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi..
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Bambang Laila Syahputra dan Ibunda Arsinah serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Dinda Febrianty (Adik), Sitta Samania (Adik), Nurlela M.Pd (bude), Herlambang (pacar), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Siti Zahara, Ika syahfitri Rezky, dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-temanku yang lain yaitu seluruh rekan kerja di kantor QA/QC PT. LATEXINDO TOBA PERKASA, terima kasih atas dukungan semangatnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Juli 2019

Penulis

Ika Ardianty

1515310683

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian target perusahaan. Daya saing dari sebuah perusahaan dapat tercipta karena adanya sumber daya manusia yang handal yang ada didalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

Karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi sangat berpengaruh kepada pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Produktivitas menurut Danang Sunyoto (2012:202) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa: “Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Peningkatan hasil dalam bekerja dari setiap karyawan sangat diperlukan namun pada kenyataannya banyak karyawan yang tidak bisa mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan karena sering terdapat adanya suatu gangguan pada individu karyawan yang dianggap kecil permasalahan tersebut, diantaranya kurangnya motivasi, kurangnya pengawasan, dan budaya kerja yang tidak nyaman..

Perusahaan harus senantiasa memberikan perhatian pada karyawan dengan cara memberikan perhatian baik itu berupa moral maupun material. Hal tersebut sangat penting dilakukan guna membangkitkan dan meningkatkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Fred Luthans (2011:422), “motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi yang tinggi akan menimbulkan rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya. Pentingnya motivasi yang seharusnya diberikan adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung karyawan untuk mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2011:74), “Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan berintegrasi kepada tujuan yang diinginkan”. Berdasarkan pendapat diatas, maka upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya dilakukan. Individu-individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuannya.

Menurut Muchsan (2015:38), “Pengawasan adalah kegiatan untuk menilai suatu pelaksanaan tugas secara *de facto*, sedangkan tujuan pengawasan kerja hanya terbatas pada pencocokkan apakah kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan

sebelumnya". Tujuan dari pengawasan adalah mengontrol apakah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sudah dilakukan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Moejiono 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 didalamnya juga termasuk semua cara yang telah terorganisasi, kepercayaan, norma nilai-nilai budaya yang implisit serta pesimis yang mendasar dan mengandung suatu perintah.

PT. Latexindo Tobaperkasa pertama kali didirikan pada tahun 1998 dengan lini bisnis manufaktur sarung tangan lateks bubuk sekali pakai. Lokasi pabrik terletak di Jl. Binjai km.11 no. 55 Medan- 20352, Indonesia. Luas pabrik PT. Latexindo Tobaperkasa 3,5 hektar(ha) untuk pabrik dan 9000 meter(m) untuk area *built-up*. Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan penelitian ini pada karyawan yang ada di bagian *Quality Control (QC)*. Bagian QC adalah karyawan yang bekerja untuk menyortir sarung tangan untuk di packing.

Menurut Wartana (2011:23), “mendefinisikan produktivitas sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu dari tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan”. Karyawan di PT. Latexindo Tobaperkasa

belum memiliki keterampilan dan profesionalisme yang maksimal untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Di perusahaan PT. Latexindo Tobaperkasa pemberian motivasi masih kurang. Hal itu ditunjukkan dengan adanya sesama karyawan belum mampu menciptakan hubungan yang harmonis di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan. Hal tersebut dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga akan menimbulkan kejenuhan dan membuat produktivitas karyawan menurun. Selain itu karyawan juga belum memiliki dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah di PT Latexindo Tobaperkasa Medan.

Pengawasan yang ada di PT. Latexindo Tobaperkasa masih kurang baik. Hal tersebut ditunjukkan dari kurangnya pengarahan dan petunjuk yang komunikatif, sehingga membuat karyawan berpikir sesuai dengan pemahaman yang mereka punya tanpa didasari SOP yang ada di perusahaan. “Pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilakukan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja apabila diperlukan, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai rencana yang telah ditetapkan.

Budaya kerja yang ada di PT. Latexindo Tobaperkasa masih terdapat budaya yang tidak baik seperti sikap yang tidak baik dalam bekerja yang tercermin dari masih adanya karyawan yang belum memiliki kesediaan untuk saling memberi pertolongan dengan bagian lain atau sesama bagian dalam mencapai sasaran dan target perusahaan. Karyawaan PT. Latexindo juga belum memberikan kontribusi yang maksimal untuk mencapai tujuan di

perusahaan. Hal tersebut tentunya sangat berdampak negatif pada produktivitas karyawan yang ada di perusahaan.

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian *Quality Control* (Qc) Di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, rendahnya produktivitas kerja diduga disebabkan oleh:

- a) Karyawan belum memiliki keterampilan dan profesionalisme yang maksimal untuk meningkatkan produktivitas kerja di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan.
- b) Karyawan belum memiliki dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah di PT Latexindo Tobaperkasa Medan.
- c) Karyawan belum mampu menciptakan hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan.
- d) Karyawan belum mendapatkan pengarahan/petunjuk dari pengawas secara komunikatif di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan.
- e) Karyawan belum bekerja sesuai dengan SOP yang ada di perusahaan PT. Latexindo Tobaperkasa Medan.

- f) Karyawan belum memiliki kesediaan untuk saling memberi pertolongan dengan bagian lain atau sesama bagian dalam mencapai sasaran dan target perusahaan PT. Latexindo Tobaperkasa Medan.
- g) Karyawan belum memberikan kontribusi yang maksimal untuk mencapai tujuan di perusahaan PT. Latexindo Tobaperkasa Medan.

2. Batasan Masalah

Agar lebih memfokuskan masalah dalam penelitian ini, maka masalah dibatasi pada pengaruh motivasi, pengawasan, dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian QC di PT Latexindo Tobaperkasa Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- a) Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian QC di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan?
- b) Apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian QC di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan?
- c) Apakah budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian QC di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan?
- d) Apakah motivasi, pengawasan, budaya kerja secara simultan (serempak) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian QC di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan yaitu:

- a) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian QC di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan.
- b) Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian QC di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan.
- c) Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian QC di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan.
- d) Untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengawasan, dan budaya kerja secara simultan (serempak) terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian QC di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis, bagi pihak perusahaan dan juga pihak lainnya. Adapun manfaat yang diharapkan adalah:

a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan dan menambah pengetahuan teoritis yang diperoleh dalam perkuliahan dengan kenyataannya serta dapat memperdalam pengetahuan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan informasi bagi perusahaan khususnya mengenai motivasi, pengawasan, dan budaya kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada bagian QC di PT. Latexindo Tobaperkasa.

c. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, referensi, dan perbandingan dalam penelitian dengan objek ataupun masalah yang sama dimasa yang akan datang maupun untuk penelitian lanjutan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Amra Muslimin (2016), “Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiun Negara (BTPN) Palembang”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian *Quality Control* (Qc) Di PT. Latexindo Tobaperkasa”. Penelitian ini memiliki perbedaan dan persamaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. **Model Penelitian:** penelitian terdahulu dan penelitian ini menggunakan model pengaruh dengan regresi linier berganda untuk 3 (tiga) variabel.

2. **Variabel penelitian:** penelitian terdahulu dan penelitian ini memiliki variabel bebas yang sama yaitu: motivasi, pengawasan, dan budaya kerja, serta 1 variabel terikat yaitu: produktivitas karyawan.
3. **Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 112 orang sedangkan penelitian ini menggunakan sistem berjumlah 68 orang.
4. **Waktu Penelitian:** Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2016, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.
5. **Lokasi Penelitian:** Pada penelitian terdahulu dilakukan di Bank Tabungan Pensiun Negara (BTPN) Palembang, sedangkan penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Latexindo Tobaperkasa Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut J. Simanjuntak (2011:141), menyatakan bahwa “produktivitas adalah suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut”. Apabila perbandingannya semakin tinggi, maka semakin tinggi produk yang dihasilkan.

Menurut Sinungan (2014:17), menyatakan bahwa “produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber rill yang semakin sedikit”. Produktivitas adalah suatu interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga kualitas tinggi.

Menurut Edy Sutrisno (2015:99), “Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang)”. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produk. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan

masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Dikutip oleh Rusli Syarif (dalam Widodo, 2015:219) mengatakan bahwa “definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu, sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan rasio antara kepuasan atas keseluruhan dan pengorbanan yang dilakukan”.

Menurut Husein Umar (dalam Widodo, 2015:219), “menyatakan produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya digunakan (*input*). Dengan kata lain produktivitas memiliki dua dimensi yaitu efektivitas yang mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal dengan efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Rumus produktivitas sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{ouput}}{\text{input}}$$

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

b. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Ravianto (2013:20) juga merincikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

- 1) Motivasi, merupakan motor pendorong seseorang kearah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.
- 2) Disiplin, merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma, dan kaidah yang berlaku.
- 3) Keterampilan, faktor keterampilan baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja.
- 4) Pendidikan, tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan melalui jalur pendidikan formal maupun informal.
- 5) Pengawasan, mengingat eratnya hubungan pengawasan dengan produktivitas kerja, yang mempunyai peran sentral dalam peningkatan produktivitas kerja.
- 6) Lingkungan, kondisi lingkungan yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan yang baik.
- 7) Perencanaan sumber daya manusia, merupakan salah satu faktor dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, perencanaan yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja”.

Menurut Sindu Mulyanto (2016:188), faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain adalah:

1) Motivasi

Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan tujuan yang dikehendaki, maka perlu dipahami motivasi individu yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Dengan mengetahui motivasi tersebut, maka pimpinan perusahaan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

2) Disiplin

Disiplin kerja adalah suatu sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang mempunyai keinginan untuk mengikuti atau mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

3) Budaya Kerja

Merupakan sikap yang harus dimiliki oleh karyawan untuk membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang baik di dalam kelompok itu sendiri maupun dalam kelompok lain yang sesuai dengan etika kerja yang berlaku didalam perusahaan.

4) Pendidikan

Pengetahuan dan pengalaman karyawan akan pelaksanaan kerja sangat menentukan dalam usaha mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

5) Keterampilan

Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis.

6) Manajemen

Dalam suatu perusahaan, manajemen yang efektif dan efisien adalah manajemen yang dapat mengatur dan mengarahkan semua usaha anggota dan pengguna sumber daya perusahaan lainnya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

7) Hubungan industrial

Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan panitia mengenai kerja unggul.

8) Tingkat penghasilan

Upah yang memuaskan dan insentif merupakan hal yang mampu menumbuhkan motivasi tenaga kerja dan sebagai balas jasa perusahaan kepada tenaga kerja.

9) Gizi dan kesehatan

Kesehatan tubuh seseorang akan dipengaruhi oleh gizi dan pola makan yang dikonsumsinya. Gizi dan pola makan yang seimbang akan berpengaruh terhadap pola pikir dan daya tahan tubuh seseorang karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.

10) Jaminan sosial

Jaminan sosial sangat dibutuhkan oleh tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja yang perlu dipenuhi, yaitu mulai dari kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuha social, dan kebutuhan aktualisasi diri.

11) Lingkungan dan iklim kerja

Untuk menciptakan lingkungan dan iklim kerja yang baik diperlukan suatu hubungan komunikasi dan konstruktif dan saling mendukung antara atasan dan bawahan dalam lingkungan organisasi tersebut.

Menurut Sinungan (2014:23), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1) Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan

2) Pengawasan

Suatu proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

3) Budaya Kerja

Seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk dipahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

4) Disiplin

Suatu sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang mempunyai keinginan untuk mengikuti atau mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

5) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

6) Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan melalui jalur pendidikan formal maupun informal”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah motivasi, pengawasan, dan budaya kerja.

c. Aspek- aspek Produktivitas Kerja

Menurut Wignjosubroto (Kusuma, 2012), aspek-aspek produktivitas terdiri dari:

1) Motivasi Kerja

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas akan mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.

2) Efisiensi dan efektivitas kerja

Efisiensi dan efektivitas kerja adalah modal penunjang produktivitas. Sebab dengan adanya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja akan menimbulkan produktivitas yang tinggi.

3) Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja seorang karyawan sangat menentukan hasil produksi. Apalagi kemampuan karyawan tinggi maka akan menghasilkan produk yang tinggi, sebaliknya kemampuan karyawan rendah maka akan menghasilkan produk yang rendah.

4) Pengalaman dan Pengetahuan

Pengalaman dan pengetahuan seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan akan tetapi akan lebih tinggi apabila seorang karyawan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi.

d. Usaha untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Basrowi (2010:176), produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui beberapa cara lain, yaitu:

1) Peningkatan produktivitas melalui prestasi

Yaitu dengan cara mencari berbagai perbaikan pada pelaksanaan tugas dengan menggunakan pendekatan teknologi. Salah satu konsep pendekatan tersebut adalah melalui pendekatan mutu terpadu (*Total Quality Control*), yang mengikutsertakan secara aktif para karyawan pada berbagai kegiatan di dalam perusahaan secara rasional untuk

mencapai hasil dan teknologi terbaik demi kepuasan semua pihak yang memanfaatkannya.

2) Peningkatan produktivitas melalui peningkatan partisipatif

Peningkatan mutu melalui partisipatif ini mempunyai ruang lingkup seperti pendidikan dan latihan para karyawan, terutama peningkatan keterampilan dan pengetahuan.

e. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2014:104), “Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan”. Adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Indikator-indikator produktivitas kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya”.

Menurut Simamora dalam Tulenan (2015:20), “indikator dalam produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Berikut penjelasan dari indikator-indikator tersebut:

- 1) Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kuantitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Winardi (2011:1), “istilah motivasi berasal dari Bahasa latin “*movere*” yang berarti bergerak (*to move*)”. Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting adalah karyawan yang mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Adanya motivasi dari dalam diri karyawan maupun motivasi dari luar diri dan perusahaan sangat mempengaruhi tumbuh kembang perusahaan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:143), mengatakan bahwa “motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Rivai (2014:335) menyatakan bahwa “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*).

Menurut David McChelland dalam Mangkunegara (2015:61), mengemukakan bahwa “motivasi adalah kondisi seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal”. Kondisi yang dimaksud terdiri

dari tiga dorongan kebutuhan yaitu: *need for achievement* (kebutuhan berprestasi), *need for affiliation* (kebutuhan untuk berafiliasi), dan *need for power* (kebutuhan untuk kekuasaan).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi dalam penelitian ini adalah kondisi seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal.

b. Prinsip-prinsip dalam Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:100) adalah sebagai berikut:

1) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah memotivasi dirinya.

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawannya untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan

terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan tersebut menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip Pemberi Perhatian

Pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawannya, akan memotivasi karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan pemimpin.

c. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Ardhana (2014:31), “faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1) Karakteristik individu pada umumnya mempengaruhi bagaimana orang menilai apa yang diperolehnya dari bermacam-macam faktor dalam pekerjaan yang telah diuraikan. Bila faktor-faktor dalam pekerjaan cocok dengan karakteristik individu, orang cenderung untuk termotivasi menjalankan tugasnya. Yang termasuk dalam karakteristik individu adalah: Minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

2) Faktor-faktor Pekerjaan

a) Faktor lingkungan pekerjaan, seperti: gaji dan benefit yang diterima, kebijakan-kebijakan perusahaan, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan (jam kerja dan lingkungan fisik), dan budaya organisasi.

b) Faktor dalam pekerjaan, seperti: sifat pekerjaan, rancangan tugas atau pekerjaan, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat/besarnya tanggung jawab yang diberikan, dan adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan”.

Menurut Sunyoto (2013:13), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada tujuh yaitu:

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik.

2) Prestasi kerja

Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja, karena semua tergantung pada karyawan yang bersangkutan. Apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan atau tidak.

4) Penghargaan

Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan menyelesaikan suatu tanggungjawab yang harus dihadapi.

5) Tanggungjawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggungjawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan pada karyawan yang memang memiliki keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini dapat mendorong karyawan yang mempunyai kelebihan dibidangnya dan berprestasi lebih baik lagi.

7) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dalam penelitian ini

adalah promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggungjawab, pengakuan, dan keberhasilan dalam bekerja.

d. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2015:145), “tujuan motivasi adalah 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, 3) Meningkatkan kedisiplinan karyawan, 4) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, 5) Mengefektivaskan pengadaan karyawan, 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, 6) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, 7) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku”.

e. Indikator motivasi

Menurut Maslow (Mangkunegara 2013:101), “menjelaskan bahwa indikator-indikator motivasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis, yaitu memberikan gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi dan lain-lain.
- 2) Kebutuhan akan Keamanan, yaitu memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- 3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan seluruh karyawan.

- 4) Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kinerja karyawan.
- 5) Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya”.

Dalam studi motivasi lainnya, David McClelland (dalam Mangkunegara 2015:97), “mengemukakan adanya tiga kebutuhan manusia, yaitu berikut ini:

- 1) *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah.
- 2) *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- 3) *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel motivasi dalam penelitian ini adalah, *Need for Achievement, Need for Affiliation dan Need for Power*”.

3. Pengawasan Kerja

a. Pengertian Pengawasan Kerja

Menurut Terry dalam Winardi (2011: 395), “Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan organisasi. Memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat diminimalisir dan dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan. “Pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilakukan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja apabila diperlukan, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai rencana yang telah ditetapkan”.

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 (2014:213), “pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Didalam definisi

yang telah dikemukakan oleh Sondang P. Siagian tersebut memiliki ciri yang penting yaitu bahwa sebuah definisi pengawasan bisa diterapkan hanya bagi pengawasan pada pekerjaan-pekerjaan yang tengah berjalan, tidak bisa diterapkan pada pekerjaan-pekerjaan yang telah selesai dilaksanakan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pengawasan dalam penelitian ini adalah suatu proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Prinsip-Prinsip Pengawasan

Agar fungsi pengawasan mencapai hasil yang diharapkan, maka pimpinan organisasi atau unit organisasi yang melaksanakan fungsi pengawasan harus mengetahui dan menerapkan prinsip-prinsip pengawasan. Menurut Koontz dan Cyril O'Donnel yang dikutip oleh Sukarna (2011:112), "Menetapkan atas prinsip-prinsip pengawasan sebagai berikut:

1) Prinsip Tercapainya Tujuan (*Principle of assurance of objective*)

Pengawasan harus ditunjukkan kearah tercapainya tujuan, yaitu dengan mengadakan perbaikan(koreksi) untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan atau deviasi perencanaan.

2) Prinsip Efisiensi Pengawasan (*Principle of efficiency of control*)

Pengawasan itu efisien bila dapat menghindari devisiasi-devisiasi dari perencanaan, sehingga tidak menimbulkan hal-hal yang diluar dugaan.

3) Prinsip Tanggung Jawab Pengawasan (*Principle of control responbillity*)

Pengawasan hanya dapat dilaksanakan apabila mananjer bertanggungjawab terhadap pelaksanaan rencana.

4) Prinsip Pengawasan Masa Depan (*Principle of future control*)

Pengawasan yang efektif harus ditunjukan kearah pencegahan penyimpangan perencanaan yang akan terjadi baik pada waktu sekarang maupun masa yang akan datang.

5) Prinsip Pengawasan Langsung (*Principle of direct control*)

Teknik kontrol yang efektif adalah dengan mengusahakan adanya manajer yang berkualitas baik. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer atas dasar bahwa manusia itu sering berbuat salah.

6) Prinsip Refleksi Perencanaan (*Principle of reflection of plan*)

Pengawasan harus disusun dengan baik, sehingga dapat mencerminkan karakter dan susunan perencanaan.

7) Prinsip Penyesuaian dengan Organisasi (*Principle of organizationalsuitabillity*)

Pengawasan harus dilakukan sesuai dengan struktur organisasi manajer dan bawahanya merupakan sarana untuk melaksanakan rencana. Dengan demikian pengawasan yang efektif harus

disesuaikan dengan besarnya wewenang manajer, sehingga mencerminkan susunan organisasi.

8) Asas Wewenang Individual (*Principle of individuality of control*)

Pengawasan harus sesuai dengan kebutuhan manajer Teknik control harus ditunjukkan terhadap kebutuhan-kebutuhan akan informasi setiap manajer. Ruang lingkup organisasi yang dibutuhkan ini beda satu sama lain, tergantung pada dan tingkat tugas manajer.

9) Prinsip Standar (*Principle of standar*)

Kontrol yang efektif dan efisien memerlukan standar yang tepat, yang akan dipergunakan sebagai tolak ukur pelaksanaan dan tujuan yang tercapai.

10) Prinsip Pengawasan Terhadap Strategis (*Principle of strategic control*) Pengawasan yang efektif dan efisien memerlukan adanya perhatian yang ditunjukkan terhadap faktor-faktor yang strategis dalam perusahaan.

11) Prinsip Kekecualian (*The exception Principle*)

Efisien dalam kontrol membutuhkan adanya perhatian yang dihadapkan terhadap faktor kekecualian. Kekecualian ini dapat terjadi kedalam keadaan tertentu ketika situasi berubah atau tidak sama.

12) Prinsip Pengawasan Fleksible (*Principle of flexibility of control*)

Pengawasan harus luwes untuk menghindari kegagalan pelaksanaan rencana.

13) Prinsip Peninjauan Kembali (*Principle of review*)

Sistem kontrol harus ditinjau berkali-kali agar sistem yang digunakan berguna untuk mencapai tujuan.

14) Prinsip Tindakan (*Principle of action*)

Pengawasan dapat dilakukan apabila ada ukuran-ukuran untuk mengoreksi penyimpangan-penyimpangan rencana, organisasi, *staffing* dan *directing*.

c. Jenis-Jenis Pengawasan

Dalam pengawasan terdapat beberapa tipe pengawasan seperti yang diungkapkan Winardi dalam bukunya *Kepemimpinan dalam Manajemen* (2011:589), “Fungsi pengawasan dapat dibagi dalam tiga macam tipe, atas dasar fokus aktivitas pengawasan, antara lain :

1) Pengawasan Pendahuluan (*Preliminary Control*)

Dirancang untuk mengantisipasi penyimpangan standar dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum kegiatan terselesaikan. Pengawasan ini akan efektif bila manajer dapat menemukan informasi yang akurat dan tepat waktu tentang perubahan yang terjadi atau perkembangan tujuan.

2) Pengawasan pada saat kerja berlangsung (*Cocurrent Control*)

Yaitu pengawasan “Ya-Tidak”, dimana suatu aspek dari prosedur harus memenuhi syarat yang ditentukan sebelum kegiatan dilakukan guna menjamin ketepatan pelaksanaan kegiatan.

3) Pengawasan Feed back (*Feed back Control*)

Yaitu mengukur hasil suatu kegiatan yang telah dilaksanakan, guna mengukur penyimpangan yang mungkin terjadi atau tidak sesuai dengan standar.

d. Karakteristik-Karakteristik Pengawasan Efektif

Menurut Handoko (2015:371), “mengemukakan karakteristik-karakteristik pengawasan yang efektif dapat diperinci, sebagai berikut:

- 1) Akurat. Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
- 2) Tepat waktu. Informasi yang harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.
- 3) Obyektif dan menyeluruh. Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.
- 4) Terpusat pada titik-titik pengawasan stratejik. Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dan standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.
- 5) Realistik secara ekonomis. Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperbolehkan dari sistem tersebut.

- 6) Realistik secara organisasional. Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi. Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena: 1) Setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan 2) Informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukan.
- 7) Fleksibel. Pengawasan harus mempunyai fleksibel untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
- 8) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional. Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau definisi dari standar, tindakan koreksi apa yang harusnya diambil.
- 9) Diterima para anggota organisasi. Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggungjawab dan berprestasi”.

e. Cara-cara Pengawasan

Seorang manajer harus mempunyai berbagai cara dalam melakukan pengawasan. Menurut Imron (2012:8-9), “pengawasan cenderung dilakukan dengan dua teknik, yaitu:

1) Pengawasan Langsung (*direct control*)

Adalah apabila pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk:

a) Inspeksi Langsung

Inspeksi langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara langsung atau pemeriksaan mendadak oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan bekerja sedang dilakukan.

b) Observasi di tempat (*On the spot observation*)

Observasi adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan sebelum kegiatan bekerja dilakukan.

c) Laporan di tempat (*On the spot report*)

Laporan di tempat adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan saat mengadakan inspeksi langsung pada saat kegiatan sedang dilaksanakan.

Akan tetapi karena banyaknya dan kompleksnya tugas-tugas seorang pimpinan terutama dalam organisasi yang besar seorang pimpinan tidak mungkin dapat selalu menjalankan pengawasan langsung itu. Pemimpin harus melakukan pengawasan yang bersifat tidak langsung.

2) Pengawasan Tidak Langsung (*Indirect Control*)

Adalah Pengawasan Jarak jauh. Pengawasan ini melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan itu dapat berbentuk:

a) Laporan Tertulis

Laporan tertulis merupakan suatu pertanggungjawaban kepada atasan mengenai pekerjaan yang dilaksanakan, sesuai dengan instuksi dan tugas-tugas yang diberikan atasan.

b) Laporan Lisan

Laporan lisan adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan mengenai kendala yang dihadapi saat melaksanakan kegiatan, baik berupa penyimpangan ataupun sasaran-saran.

Kelemahan dari pengawasan tidak langsung ialah bahwa sering saja para bawahan melaporkan hal-hal yang positif saja. Dengan perkataan lain para bawahan mempunyai kecenderungan hanya melaporkan hal-hal yang diduga dapat menyenangkan pimpinannya”.

f. Manfaat dan Keuntungan Pengawasan

Menurut Harahap (2012:313-315), “yang mengemukakan apabila sistem pengawasan kerja itu dapat berjalan dengan baik berdasarkan standar pengawasan dan metode yang sesuai maka diperoleh berbagai manfaat atau keuntungan bagi perusahaan antara lain adalah 1) Tujuan yang dicapai akan lebih cepat, mudah dan murah. 2) Menimbulkan keterbukaan, kejujuran, dan keterusterangan. 3) Menimbulkan saling percaya dan menghilangkan rasa curiga. 4) Meningkatkan rasa tanggung jawab. 5) Memberikan iklim persaingan yang sehat, sehingga karyawan berprestasi”.

g. Indikator Pengawasan Kerja

Indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut Sondang Siagian (2014:35), “terdapat tiga mekanisme yang positif mempengaruhi kinerja, antara lain:

1) Kontrol Masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (*selection*) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, seperti: seleksi pada materi yang diujikan, objektivitas, pelatihan, alat bantu suara, alat bantu fasilitas”.

2) Kontrol Perilaku

Menurut Akdere dan Azvedo (2010), “Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan. Tindakan korektif yang diambil dalam hal ini terjadi perbedaan antara kinerja yang diinginkan atau kinerja aktual, dan umpan balik diberikan secara berkelanjutan. Fokus utama

kontrol perilaku ini berbasis pada pencapaian peningkatan tujuan dengan asumsi bahwa manajer memiliki sebuah tugas dan bawahan memiliki kemampuan untuk bertindak, seperti: standar, evaluasi, perbandingan, perbaikan.

3) Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua caratentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan seperti: target kerja, hadiah/ bonus”.

Menurut T. Hani Handoko (2010:209), “indikator-indikator pengawasan adalah sebagai berikut: pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya pengukuran kerja karyawan, adanya evaluasi pekerjaan karyawan, dan adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel pengawasan dalam penelitian ini adalah kontrol masukan, kontrol perilaku, dan kontrol pengeluaran”.

4. Budaya Kerja

a. Pengertian 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 Moejiono 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 didalamnya juga termasuk semua cara yang telah terorganisasi, kepercayaan, norma nilai- nilai budaya yang implisit serta pesimis yang mendasar dan mengandung suatu perintah”.

Menurut Mangkunegara (2010:113), definisi “budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan”. Hal ini diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk dipahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Menurut Triguno (2013:1), “Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal manusia, namun belum disadari bahwa keberhasilan dari sebuah pekerjaan berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari agama, adab-istiadat, norma, dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pekerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya kerja.

Menurut Triguno (2013:4), “Program budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses yang panjang karena perubahan nilai-nilai yang lama menjadi nilai-nilai yang baru akan memakan waktu lama untuk menjadi kebiasaan dan tidak berhenti melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Warna budaya kerja adalah produktivitas yang berupa perilaku kerja yang dapat diukur antara lain: kerja keras, disiplin, ulet, produktif, tanggungjawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsif, mandiri, terus lebih baik, dan lain sebagainya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan budaya kerja dalam penelitian ini adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan.

b. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Luthans dalam Tika (2014:108), “mengemukakan bahwa faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya kerja adalah kebersamaan dan intensitas.

1) Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru maupun melalui program-program latihan. Melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Di samping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah, tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja.

2) Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan dan mentaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota perusahaan guna menanamkan nilai-nilai budaya kerja.

Menurut Stephen P. Robbins dalam buku Tika (2013: 10) menyatakan 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya kerja. Kesepuluh karakteristik budaya kerja tersebut sebagai berikut:

1) Inisiatif Individual

Yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, keberadaan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu perusahaan sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan.

2) Toleransi terhadap Tindakan Berisiko

Dalam budaya kerja perlu ditekankan, sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil risiko. Suatu budaya kerja dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/para karyawan untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan perusahaan serta berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya.

3) Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan perusahaan. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

4) Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu perusahaan dapat mendorong unit-unit perusahaan untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit perusahaan dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5) Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap bawahan (karyawan) sangat membantu kelancaran kinerja suatu perusahaan.

6) Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan-karyawan dalam suatu perusahaan.

7) Identitas

Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota/karyawan suatu perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan dalam perusahaan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

8) Sistem Imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja karyawan, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya. Sistem imbalan yang didasarkan atas prestasi kerja karyawan dapat mendorong karyawan-karyawan suatu perusahaan untuk bertindak dan berperilaku inovatif dan mencari prestasi kerja yang maksimal sesuai kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Sebaliknya, sistem imbalan yang didasarkan atas senioritas dan pilih kasih akan berakibat tenaga kerja yang punya kemampuan dan keahlian dapat berlaku pasif dan frustrasi. Kondisi semacam ini dapat berakibat kinerja perusahaan menjadi terhambat.

9) Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para karyawan-karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu perusahaan. Namun, perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

10) Pola Komunikasi

Sejauh mana komunikasi dapat dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri. Untuk dapat menentukan

karakteristik budaya kerja yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan, diperlukan kriteria ukuran. Kriteria ukuran budaya kerja juga bermanfaat untuk memetakan sejauh mana karakteristik tipe budaya kerja tepat atau relevan dengan kepentingan suatu organisasi karena setiap perusahaan memiliki spesifikasi tujuan dan karakter sumber daya yang berlainan. Karakteristik perusahaan yang berbeda akan membawa perbedaan dalam karakteristik tipe budaya kerja”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja dalam penelitian ini adalah kebersamaan dan intensitas.

c. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja

Menurut Moehariono (2012:349), “budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang, maka tujuannya: untuk mengubah sikap dan perilaku SDM yang ada dapat meningkatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik adalah untuk 1) Meningkatkan jiwa gotong royong. 2) Meningkatkan kebersamaan. 3) Saling terbuka satu sama lain. 4) Meningkatkan jiwa kekeluargaan. 5) Meningkatkan rasa kekeluargaan. 6) Membangun komunikasi yang lebih baik. 7) Meningkatkan produktivitas kerja. 8) Tanggap dengan perkembangan dari luar, dan lain-lain”.

d. Indikator Budaya Kerja

Menurut Mangkunegara (2010:115), “indikator budaya kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yaitu kesukaan akan kerja dibandingkan kegiatan lain.
- 2) Bekerja keras, yakni kegiatan bekerja secara maksimal dengan mencurahkan segala kemampuan yang dimiliki.
- 3) Saling membantu, yakni kesediaan untuk saling memberi pertolongan dengan orang lain atau sesama anggota organisasi dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

Budaya kerja memiliki indikator-indikator yang terbagi menjadi dua indikator yang mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan indikator perilaku kerja karyawan pada waktu kerja”. Indikator yang mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya menurut Schein dalam Talizuduhu Ndraha (2012:230) adalah: mau menerima arahan pimpinan, senang menerima tanggung jawab kerja, kerja sebagai ibadah, melaksanakan pekerjaan sesuai tugas, dapat mengatasi kendala kerja, dapat menyusun laporan kerja”.

Kemudian indikator perilaku kerja karyawan pada waktu bekerja menurut Schein dalam Taliziduhu Ndraha (2012:232), “adalah: disiplin kerja, jujur dalam bekerja, komitmen kerja, tanggungjawab terhadap pekerjaan, kerjasama dengan rekan kerja, dan mengevaluasi pekerjaan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel budaya kerja dalam penelitian ini adalah sikap terhadap pekerjaan, bekerja keras, saling membantu.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang satu jenis. Kajian yang digunakan yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengawasan, dan budaya kerja terhadap produktivitas karyawan. Berikut Tabel 2.1 penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian penulis.

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Jumliati (2016)	Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas tenaga kerja Industri Roti Maros di Kabupaten Maros Makassar.	Umur (X1), Pendidikan (X2), Jam Kerja (X3), Pengalaman Kerja (X4), Tanggungan Keluarga (X5)	Produktivitas kerja (Y)	Regresi linier berganda	Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja industri maros berpengaruh signifikan adalah umur, jam kerja, dan jumlah tanggungan keluarga, sedangkan pendidikan dan pengalaman kerja tidak signifikan.
2	Amra Muslimin (2016)	Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiun Negara (BTPN) Palembang.	Motivasi (X1), Pengawasan (X2), Budaya Kerja (X3)	Produktivitas kerja (Y)	Regresi linier berganda	Variabel Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Yang paling berpengaruh budaya kerja maka perusahaan perlu meningkatkan budaya kerja dalam aktivitas kerja.
3	Elva Nursivah (2012)	Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Bank BRI Cirebon	Motivasi (X1), Pengawasan (X2), Budaya Kerja (X3)	Produktivitas kerja (Y)	Regresi linier berganda	Keseluruhan variabel yaitu pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun bersama-sama.

4	Rienly Gijoh (2013)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan <i>Outsourcing</i> pada Hotel Sintesa Peninsula Manado	Motivasi (X1) Kompetensi (X2) Budaya Kerja (X3)	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Regresi linear berganda	Variabel Motivasi, Kompetensi, Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan <i>Outsourcing</i> pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
5	Erwad Pranoto, Patricia Dhiana Paramita, Moh Mukeri Warso (2017)	Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan <i>Bright Store</i> Pertamina Retail Semarang)	Pengawasan (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3)	Prestasi Kerja (Y)	Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengawasan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi Karyawan <i>Bright Store</i> Pertamina Retail Semarang).
6	S.C.Y. Assegaf. L.O.H. Dotulong (2015)	Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	Disiplin (X1) Motivasi (X2) Semangat Kerja (X3)	Produktivitas Kerja (Y)	Regresi linier berganda	Secara simultan disiplin, motivasi, dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
7	M. Rizal, Sri Mintarti, Sri Wahyuni (2018)	Pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Cabang Bank Kaltim Syariah Samarinda	Motivasi (X1) Pengawasan (X2)	Produktivitas Kerja (Y)	Regresi linier berganda	Pengawasan memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis ditolak.
8	Umi Latifah (2016)	Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan Perusahaan Alumunium “Sp” Yogyakarta	Motivasi (X1) Pengawasan (X2) Budaya Kerja (X3)	Produktivitas Kerja (Y)	Analisis regresi berganda	Secara parsial motivasi, pengawasan dan budaya kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan, tetapi variabel budaya kerja tidak. Berdasarkan uji F motivasi, pengawasan, dan budaya kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sumber: Diolah oleh penulis (2018)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk dari kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah.

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami tentang masalah judul

penelitian ini, maka penulis membuat suatu kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan Motivasi Kerja (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y)

Menurut David McChelland dalam Mangkunegara (2015:61), mengemukakan bahwa “motivasi adalah kondisi seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal”.

Menurut Sinungan (2014:23),. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan dapat meningkatkan produktivitas”.

2. Hubungan Pengawasan Kerja (X2) dengan Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Sondang P Siagian (2011:112), “pengawasan adalah suatu proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Ravianto (2015:61), mengatakan bahwa “pengawasan memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas kerja, karena mempunyai peran sentral dalam peningkatan produktivitas kerja”. Pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan.

3. Hubungan Budaya Kerja (X3) dengan Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Mangkunegara (2010:113), “definisi budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, norma-norma yang

dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan”. Oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk dipahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Menurut Asbakhul (2010:57), “Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain, salah satunya adalah budaya kerja. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang memiliki budaya kerja yang tinggi ddalam melaksanakn tugas dan kewajibannya. Karena beberapa indikator produktivitas kerja saling berhubungan dengan budaya kerja. Salah satunya perilaku terhadap pekerjaan dan lingkungan juga perilaku ketika bekerja yang saling berhubungan dengan kualitas kerja yang merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan. Dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan”.

4. Hubungan Motivasi (X1), Pengawasan(X2), Budaya Kerja (X3) Dengan Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Edy Sutrisno (2015:99), “Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang)”.

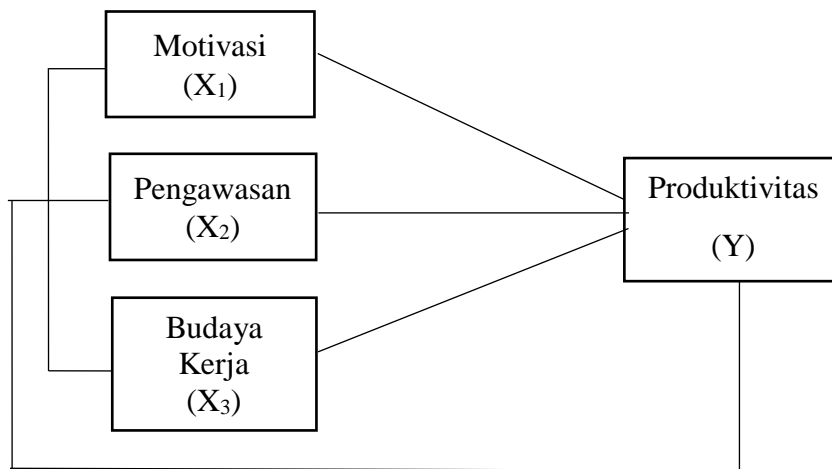
Menurut David McClelland dalam Mangkunegara (2015:61), mengemukakan bahwa “motivasi adalah kondisi seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal”.

Menurut Sondang P Siagian (2011:112), “pengawasan adalah suatu proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Mangkunegara (2010:113), “definisi budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan.

Menurut Sinungan (2014:23), “faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah motivasi, pengawasan, dan budaya kerja”. Jika karyawan mendapatkan motivasi yang baik, pengawasan yang tepat, dan budaya kerja yang baik maka produktivitas kerja akan meningkat.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Diolah oleh penulis 2019

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:96), “Hipotesis merupakan pernyataan yang penting dalam sebuah penelitian karena hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan”.

Menurut Rusiadi (2013:79), “mengemukakan bahwa hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya sementara”. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan hipotesis dalam penelitian ini adalah kesimpulan sementara yang menjawab rumusan masalah. Dari teori-teori dan hasil penelitian seperti yang terlihat didalam kerangka konseptual, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penulis merumuskan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian berikut ini:

- 1) Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian QC di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan.
- 2) Diduga pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian QC di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan.
- 3) Diduga budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian QC di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan.
- 4) Diduga motivasi, pengawasan, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian QC di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Menurut Rusiadi, et al, (2013:14), “Pendekatan asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol gejala”.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui factor manakah (motivasi, pengawasan, dan budaya kerja) yang relevan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan, serta untuk menganalisis dan mengetahui apakah factor-faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1) Tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakn di PT. Latexindo Tobaperkasa yang beralamat di Jl. Binjai km.11 no. 55 Medan- 20352, Indonesia.

2) Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Desember 2018 sampai Mei 2019 dengan format berikut:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala Pengukuran
Motivasi (X ₁)	Kondisi seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. (David McClelland dalam Mangkunegara 2015:61)	1. <i>Need for Achievement.</i> 2. <i>Need for Affiliation.</i> 3. <i>Need for Power.</i> (Menurut David McClelland dalam Mangkunegara 2015:97)	1. Kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. 2. Kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. 3. Kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.	<i>Likert</i>
Pengawasan (X ₂)	Suatu proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Sondang P Siagian(2011:112)	1. Kontrol Masukan 2. Kontrol Perilaku 3. Kontrol Pengeluaran Sondang P Siagian (2014:35)	1. Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. 2. Semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan. 3. manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, seperti: target kerja, hadiah/ bonus.	<i>Likert</i>
Budaya Kerja (X ₃)	Seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi	1. Sikap terhadap pekerjaan 2. Bekerja keras 3. Saling membantu Mangkunegara (2010:115)	1. kesukaan akan kerja dibandingkan kegiatan lain. 2. kegiatan bekerja secara maksimal dengan mencurahkan segala kemampuan yang dimiliki. 3. kesediaan untuk saling memberi pertolongan dengan	<i>Likert</i>

	eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk dipahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut. Mangkunegara (2010:113)		orang lain atau sesama anggota organisasi dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.	
Produktivitas Kerja (Y)	Hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produk, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Edy Sutrisno (2015:99)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat Kerja Edy Sutrisno (2015:104)	1. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. 2. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. 3. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.	<i>Likert</i>

Sumber: Diolah oleh Penulis (2019)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2013:35), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian QC di PT. Latexindo Tobaperkasa yang keseluruhannya berjumlah 210 karyawan yang bekerja dibidang menyortir sarung tangan yang akan di packing”.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2013:35), “sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Pengambilan sampel harus diperhitungkan secara benar, sehingga dapat memperoleh sampel yang benar-benar mewakili gambaran dari populasi yang sesungguhnya. Pada penelitian ini, pengambilan sampel penelitian menggunakan rumus *slovin*. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini lebih dari 100 orang dan populasi dalam penelitian ini sudah diketahui jumlahnya. Rumus *slovin* digambarkan adalah sebagai berikut”:

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

$$n = \frac{210}{1 + 210(0,1)^2}$$

$$n = \frac{210}{3,10}$$

$$n = 67.74$$

$$n = 68$$

Keterangan:

n : Ukuran/ besarnya sampel

N : Ukuran/ besarnya populasi

Table 3.3
Rincian sampel pada penelitian ini

Bagian	Jumlah sampel
Menyortir Bahan (Sortasi)	30
Mengangkat Bahan	13
<i>Packing</i>	19
Tes Air	6
Total Sampel	68

Sumber: Diolah oleh Penulis (2019)

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara terstruktur kepada sumbernya yaitu responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Menurut Sugiyono (2010:198), “Wawancara adalah pengumpulan data berdasarkan dialog yang dibuat oleh peneliti untuk mengetahui sesuatu yang lebih mendalam dengan cara tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data-data yang dibutuhkan”.
2. Menurut Sugiyono (2010:199), “Pertanyaan (*Quesioner*), yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Dalam hal ini responden adalah para karyawan bagian QC di PT. Latexindo Tobaperkasa”.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Rusiadi, et al. (2013:125), “Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan

kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Reabilitas (Kehandalan)

Menurut Rusiadi, et al. (2013:127), “Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika r_{α} positif atau $>$ dari r_{tabel} maka pertanyaan *reliable*.
- 2) Jika r_{α} negatif atau $<$ dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak *reliable*

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS).

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2015), “Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal”. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Uji Histogram Normal Kurva

Menurut Sugiyono (2015:75), “Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

2) Uji PP Plot

Menurut Sugiyono (2015:75), “Normal P-P Plot dari *standartdizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Menurut Sugiyono (2015:75), “Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Rusiadi, et al. (2013:170), “Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas yang lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu, jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (diatas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dai multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jia $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi *VIF* maka semakin rendah *Tolerance*”.

c. Uji heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi, et al, (2013:174), “Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual atau periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* niali tersebut. Model

regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedasitas. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dalam melakukan metode ini terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik. Menurut Sugiyono (2013:277) “analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua arah atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua)”. Adapun bentuk umum persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Produktivitas karyawan (*dependent Variabel*)

X_1 = Motivasi (*independent variabel*)

X_2 = Pengawasan (*independent variabel*)

X_3 = Budaya Kerja (*independent variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien regresi berganda

ϵ = Error

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Menurut Rusiadi, et al, (2013:292), “Uji t (parsial) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas (motivasi, pengawasan, dan budaya kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan)”. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_a : $b_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\% (0,05)$

H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\% (0,05)$ ”

b. Uji F (Signifikan Simultan)

Menurut Rusiadi, et al, (2013:292), “Pengujian ini dilakukan untuk

melihat apakah pengaruh motivasi, pengawasan, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik:

$$F = R^2 \frac{(n - (K - 1))}{(1 - R)(K)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

$H_0 : b_1; b_2; b_3 = 0$, artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : b_1; b_2; b_3 \neq 0$, artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $Sig F > \alpha 5\% (0,05)$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $Sig F < \alpha 5\% (0,05)$.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Rusiadi, et al, (2013:292), “Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas”. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa

dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel lain. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasinya adalah $D = R^2 \times 100\%$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	39	57.4	57.4	57.4
Perempuan	29	42.6	42.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Latexindo Tobaperkasa Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 57.4% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	31	45.6	45.6	45.6
31 - 40 Tahun	21	30.9	30.9	76.5
41 - 55 Tahun	16	23.5	23.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Latexindo Tobaperkasa Medan yang menjadi responden berusia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 45.6% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	18	26.5	26.5	26.5
SMA	50	73.5	73.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Latexindo Tobaperkasa Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 50 orang atau sebesar 73.5% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	37	54.4	54.4	54.4
6 - 10 Tahun	31	45.6	45.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Latexindo Tobaperkasa Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 54.4% dari total responden.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi, pengawasan, dan budaya kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Dalam penyebaran

angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 68 orang.

Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2015)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Motivasi)

Variabel motivasi (X₁) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) (X_{1.1}), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) (X_{1.2}) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) (X_{1.3}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6 s/d Tabel 4.8.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Akan Prestasi (*Need For Achievement*) (X_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja		Karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi		Karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	16	23.5	14	20.6	12	17.6
Ragu-ragu	17	25.0	26	38.2	22	32.4
Setuju	17	25.0	20	29.4	27	39.7
Sangat Setuju	18	26.0	8	1.8	7	10.3
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.5441		3.3235		3.4265	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.6 indikator kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja, sebanyak 18 responden (26,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,54. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan dan cukup baik mengenai Karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.
2. Untuk item Karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi, sebanyak 26 responden (38,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,32. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.
3. Untuk item Karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja, sebanyak 27 responden (39,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Akan Afiliasi (*Need For Affiliation*) (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan		Karyawan berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain		Karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	12	17.6	15	22.1	14	20.6
Ragu-ragu	23	33.8	28	41.2	28	41.2
Setuju	19	27.9	21	30.9	25	36.8
Sangat Setuju	14	20.6	4	5.9	1	1.5
Total	68	100	68	100	68	100
<i>Mean</i>	3.5147		3.2059		3.1912	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.7 indikator kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan, sebanyak 23 responden (33,8%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,51. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.
2. Untuk item Karyawan berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain, sebanyak 28 responden (41,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Karyawan berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.
3. Untuk item Karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja, sebanyak 28 responden (41,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,19. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Akan Kekuasaan (*Need For Power*) (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai		Karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan		Karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	15	22.1	11	16.2	17	25.
Ragu-ragu	27	39.7	24	35.3	18	26.5
Setuju	25	36.8	25	36.8	15	22.1
Sangat Setuju	1	1.5	8	11.8	18	26.5
Total	68	100	68	100	68	100
<i>Mean</i>	3.1765		3.4412		3.5000	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.8 indikator kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai, sebanyak 27 responden (39,7%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,17. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.
2. Untuk item Karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan, sebanyak 25 responden (36,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.
3. Untuk item Karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada karyawan, sebanyak 18 responden (26,5%) menyatakan sangat setuju dan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,50. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada karyawan.

b. Variabel X₂ (Pengawasan)

Variabel pengawasan (X₂) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari kontrol masukan (X_{2.1}), kontrol perilaku (X_{2.2}) dan kontrol pengeluaran (X_{2.3}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.9 s/d Tabel 4.11.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kontrol Masukan (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Perusahaan sering menerima ide-ide yang saya berikan demi perkembangan perusahaan		Karyawan akan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan saya dengan baik		Karyawan bekerja dengan teliti dalam mengerjakan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	16	23.5	11	16.2	10	14.7
Ragu-ragu	32	47.1	22	32.4	28	41.2
Setuju	18	26.5	29	42.6	29	42.6
Sangat Setuju	2	2.9	6	8.8	1	1.5
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.0882		3.4412		3.3088	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.9 indikator kontrol masukan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Perusahaan sering menerima ide-ide yang saya berikan demi perkembangan perusahaan, sebanyak 32 responden (41,7%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,08. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Perusahaan sering menerima ide-ide yang saya berikan demi perkembangan perusahaan.
2. Untuk item Karyawan akan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan saya dengan baik, sebanyak 29 responden (42,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Karyawan akan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan saya dengan baik.
3. Untuk item Karyawan bekerja dengan teliti dalam mengerjakan pekerjaan, sebanyak 29 responden (42,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,30

Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Karyawan bekerja dengan teliti dalam mengerjakan pekerjaan.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kontrol Perilaku (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan rasa pemeriksaan hasil kerja yang dilakukan pengawas belum maksimal		Karyawan mengikuti semua instruksi yang diberikan atasan		Karyawan menyelesaikan kerja pada waktu yang telah ditentukan berdasarkan standar kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	16	23.5	15	22.1	11	16.2
Ragu-ragu	24	35.3	25	36.8	23	33.8
Setuju	20	29.4	27	39.7	29	42.6
Sangat Setuju	8	11.8	1	1.5	5	7.4
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.2941		3.2059		3.4118	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.10 indikator kontrol perilaku direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan rasa pemeriksaan hasil kerja yang dilakukan pengawas belum maksimal, sebanyak 24 responden (35,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,29. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Karyawan rasa pemeriksaan hasil kerja yang dilakukan pengawas belum maksimal.
2. Untuk item Karyawan mengikuti semua instruksi yang diberikan atasan, sebanyak 27 responden (39,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Karyawan mengikuti semua instruksi yang diberikan atasan.

3. Untuk item Karyawan menyelesaikan kerja pada waktu yang telah ditentukan berdasarkan standar kerja, sebanyak 29 responden (42,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,41 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Karyawan menyelesaikan kerja pada waktu yang telah ditentukan berdasarkan standar kerja.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kontrol Pengeluaran (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Kinerja saya selalu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan		Karyawan mampu mencapai target pekerjaan dari perusahaan		Karyawan dibimbing oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan praktis	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	10	14.7	13	19.1	11	16.2
Ragu-ragu	23	33.8	22	32.4	22	32.4
Setuju	22	32.4	28	41.2	29	42.6
Sangat Setuju	13	19.1	5	7.4	6	8.8
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.5588		3.3676		3.4412	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.11 indikator kontrol pengeluaran direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item semua Kinerja saya selalu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sebanyak 23 responden (33,8%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,55. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Kinerja saya selalu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
2. Untuk item Karyawan mampu mencapai target pekerjaan dari perusahaan, sebanyak 28 responden (41,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,36. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan

cukup baik mengenai Karyawan mampu mencapai target pekerjaan dari perusahaan.

- Untuk item Karyawan dibimbing oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan praktis, sebanyak 29 responden (42,6%) menyatakan sangat setuju dan setuju, dengan nilai rata-rata 3,44 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Karyawan dibimbing oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan praktis.

c. Variabel X₃ (Budaya Kerja)

Variabel budaya kerja (X₃) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari sikap terhadap pekerjaan (X_{3.1}), bekerja keras (X_{3.2}) dan saling membantu (X_{3.3}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.12 s/d Tabel 4.14.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap Terhadap Pekerjaan (X_{3.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang saya lakukan		Karyawan akan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan saya dengan baik		Karyawan mengutamakan pekerjaan daripada kepentingan pribadi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	5	7.4	-	-	-	-
Tidak Setuju	20	29.4	2	2.9	9	13.2
Ragu-ragu	4	5.9	14	20.6	9	13.2
Setuju	22	32.4	31	45.6	26	38.2
Sangat Setuju	17	25.0	21	30.9	24	35.3
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.3824		4.0441		3.9559	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.12 indikator sikap terhadap pekerjaan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang saya lakukan, sebanyak 22 responden (32,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,38. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang saya lakukan.
2. Untuk item Karyawan akan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan saya dengan baik, sebanyak 31 responden (45,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,04. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Karyawan akan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan saya dengan baik.
3. Untuk item Karyawan mengutamakan pekerjaan daripada kepentingan pribadi, sebanyak 26 responden (38,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,95. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Karyawan mengutamakan pekerjaan daripada kepentingan pribadi.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Bekerja Keras (X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan bersedia bekerja lembur untuk mencapai tujuan perusahaan		Karyawan bekerja keras untuk mencapai target yang telah ditetapkan		Karyawan bekerja keras untuk meningkatkan prestasi kerja saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2.9	-	-	4	5.9
Tidak Setuju	9	13.2	1	1.5	6	8.8
Ragu-ragu	9	13.2	15	22.1	16	23.5
Setuju	24	35.3	19	27.9	24	35.3
Sangat Setuju	24	35.3	33	48.5	18	26.5
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.8676		4.2353		3.6765	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.13 indikator bekerja keras direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan bersedia bekerja lembur untuk mencapai tujuan perusahaan, sebanyak 24 responden (35,3%) menyatakan setuju dan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Karyawan bersedia bekerja lembur untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Untuk item Karyawan bekerja keras untuk mencapai target yang telah ditetapkan, sebanyak 33 responden (48,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan baik mengenai Karyawan bekerja keras untuk mencapai target yang telah ditetapkan.
3. Untuk item Karyawan bekerja keras untuk meningkatkan prestasi kerja saya, sebanyak 24 responden (35,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,67. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Karyawan bekerja keras untuk meningkatkan prestasi kerja.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Saling Membantu (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan senang membantu pekerjaan rekan kerja saya ketika pekerjaan saya telah selesai		Karyawan menjaga hubungan yang baik dengan para karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman		Setiap karyawan saling membantu dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.5	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	4.4	13	19.1	2	2.9
Ragu-ragu	14	20.6	8	11.8	11	16.2
Setuju	33	48.5	17	25.0	19	27.9
Sangat Setuju	17	25.0	30	44.1	36	52.9
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.9118		3.9412		4.3088	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.14 indikator saling membantu direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item semua Karyawan senang membantu pekerjaan rekan kerja saya ketika pekerjaan saya telah selesai, sebanyak 33 responden (48,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,91. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Karyawan senang membantu pekerjaan rekan kerja saya ketika pekerjaan saya telah selesai.
2. Untuk item Karyawan menjaga hubungan yang baik dengan para karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sebanyak 30 responden (44,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,94. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Karyawan menjaga hubungan yang baik dengan para karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.
3. Untuk item Setiap karyawan saling membantu dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, sebanyak 36 responden (52,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,30 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan baik mengenai Setiap karyawan saling membantu dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

d. Variabel Y (Produktivitas)

Variabel produktivitas (Y) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari kemampuan (Y.1), meningkatkan hasil yang dicapai (Y.2) dan semangat kerja (Y.3). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.15 s/d Tabel 4.17.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan (Y.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan		Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya		Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	16	23.5	11	16.2	7	10.3
Ragu-ragu	32	47.1	22	32.4	30	44.1
Setuju	19	27.9	30	44.1	29	42.6
Sangat Setuju	1	1.5	5	7.4	2	2.9
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.0735		3.4265		3.3824	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.15 indikator kemampuan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan, sebanyak 32 responden (47,1%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,07. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Karyawan mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan.
2. Untuk item Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sebanyak 30 responden (44,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
3. Untuk item Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan, sebanyak 30 responden (44,1%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,38 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan

cukup baik mengenai Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Meningkatkan Hasil Yang Dicapai (Y.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Selama bekerja , hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu		Karyawan mencapai target pekerjaan saya lebih banyak dari rekan kerja saya		Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	5	7.4	8	11.8	11	16.2
Ragu-ragu	28	41.2	27	39.7	22	32.4
Setuju	32	47.1	27	39.7	33	48.5
Sangat Setuju	3	4.4	6	8.8	2	2.9
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.4853		3.4559		3.3824	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.16 indikator meningkatkan hasil yang dicapai direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Selama bekerja , hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu, sebanyak 32 responden (47,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,48. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Selama bekerja , hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.
2. Untuk item Karyawan mencapai target pekerjaan saya lebih banyak dari rekan kerja saya, sebanyak 27 responden (39,7%) menyatakan setuju dan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,45. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Karyawan mencapai target pekerjaan saya lebih banyak dari rekan kerja saya.

3. Untuk item Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja, sebanyak 33 responden (48,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,38. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Semangat Kerja (Y.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan merasa semangat bekerja ketika pimpinan saya memuji hasil pekerjaan saya		Karyawan merasa sarana dan prasarana yang ada di tempat kerja memicu semangat dalam bekerja		Karyawan merasa cocok dengan pekerjaan saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	11	16.2	11	16.2	8	11.8
Ragu-ragu	26	38.2	22	32.4	26	38.2
Setuju	28	41.2	29	42.6	28	41.2
Sangat Setuju	3	4.4	6	8.8	6	8.8
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.3382		3.4412		3.4706	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.17 indikator semangat kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan merasa semangat bekerja ketika pimpinan saya memuji hasil pekerjaan saya, sebanyak 28 responden (41,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,33. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Karyawan merasa semangat bekerja ketika pimpinan saya memuji hasil pekerjaan saya.
2. Untuk item Karyawan merasa sarana dan prasarana yang ada di tempat kerja memicu semangat dalam bekerja, sebanyak 29 responden (42,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Karyawan merasa

sarana dan prasarana yang ada di tempat kerja memicu semangat dalam bekerja.

3. Untuk item Karyawan merasa cocok dengan pekerjaan saya, sebanyak 28 responden (41,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,47 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Latexindo Tobaperkasa Medan cukup baik mengenai Karyawan merasa cocok dengan pekerjaan saya.

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.18
Uji Validitas (X₁) Motivasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	26.7794	22.025	.501	.790
Pernyataan X1.2	27.0000	22.806	.547	.783
Pernyataan X1.3	26.8971	23.019	.548	.783
Pernyataan X1.4	26.8088	23.112	.455	.795
Pernyataan X1.5	27.1176	23.150	.570	.781
Pernyataan X1.6	27.1324	23.609	.578	.782
Pernyataan X1.7	27.1471	23.799	.539	.785
Pernyataan X1.8	26.8824	23.329	.508	.788
Pernyataan X1.9	26.8235	23.282	.364	.810

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari Tabel 4.18 di atas hasil *output* SPSS versi 16 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil

uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.19
Uji Validitas (X₂) Pengawasan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	27.0294	25.133	.506	.867
Pernyataan X2.2	26.6765	22.401	.800	.841
Pernyataan X2.3	26.8088	25.679	.471	.870
Pernyataan X2.4	26.8235	24.058	.504	.869
Pernyataan X2.5	26.9118	24.947	.519	.866
Pernyataan X2.6	26.7059	22.718	.778	.843
Pernyataan X2.7	26.5588	23.026	.623	.858
Pernyataan X2.8	26.7500	24.549	.508	.868
Pernyataan X2.9	26.6765	22.401	.800	.841

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari Tabel 4.19 di atas hasil *output* SPSS versi 16 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel pengawasan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.20
Uji Validitas (X₃) Budaya Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	31.9412	25.220	.390	.790
Pernyataan X3.2	31.2794	27.966	.431	.777
Pernyataan X3.3	31.3676	26.445	.458	.773
Pernyataan X3.4	31.4559	23.834	.646	.744
Pernyataan X3.5	31.0882	26.649	.557	.762
Pernyataan X3.6	31.6471	25.187	.505	.767
Pernyataan X3.7	31.4118	26.903	.504	.768
Pernyataan X3.8	31.3824	25.673	.447	.776
Pernyataan X3.9	31.0147	27.477	.454	.774

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari Tabel 4.20 di atas hasil *output* SPSS versi 16 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel budaya kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.21
Uji Validitas (Y) Produktivitas
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	27.3824	21.941	.537	.877
Pernyataan Y.2	27.0294	19.999	.737	.860
Pernyataan Y.3	27.0735	22.666	.466	.882
Pernyataan Y.4	26.9706	22.596	.488	.881
Pernyataan Y.5	27.0000	19.851	.798	.855
Pernyataan Y.6	27.0735	22.278	.459	.884
Pernyataan Y.7	27.1176	21.240	.602	.872
Pernyataan Y.8	27.0147	19.865	.737	.860
Pernyataan Y.9	26.9853	19.627	.833	.852

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari Tabel 4.21 di atas hasil *output* SPSS versi 16 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel produktivitas dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan

alpha cronbach. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$.

Tabel 4.22
Uji Reliabilitas (X₁) Motivasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari Tabel 4.22 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,807 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.23
Uji Reliabilitas (X₂) Pengawasan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari Tabel 4.23 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,872 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel pengawasan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.24
Uji Reliabilitas (X₃) Budaya Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari Tabel 4.24 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,791 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel budaya kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.25
Uji Reliabilitas (Y) Produktivitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	9

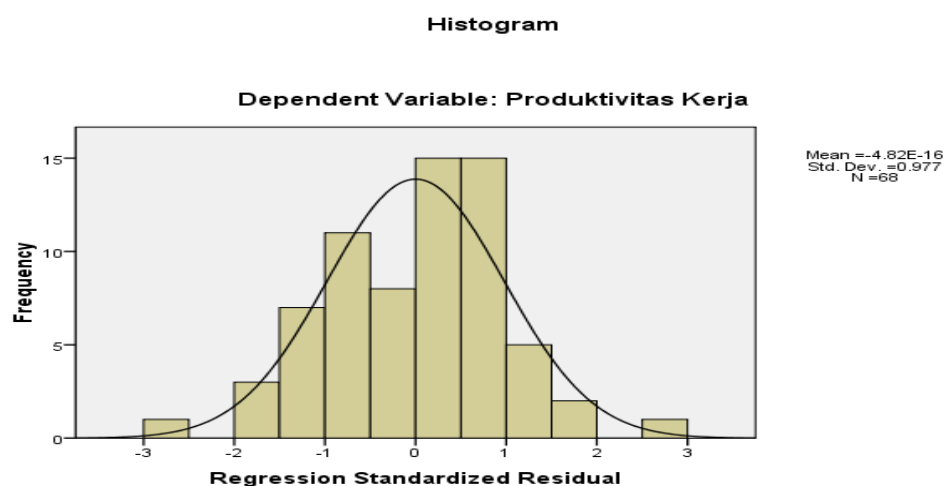
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari Tabel 4.25 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,883 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel produktivitas adalah reliabel atau dikatakan handal.

4. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

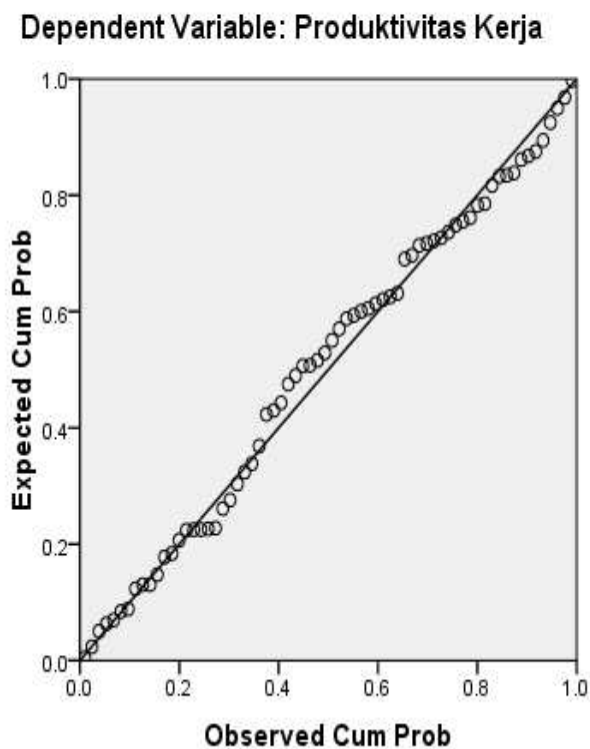


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel produktivitas kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asymp.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.26
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36354416
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.057
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.540
Asymp. Sig. (2-tailed)		.932
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,932 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,932 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*

dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau *VIF* < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.27
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.747	2.036	.858	.394		
	Motivasi	.161	.079	2.042	.045	.491	2.038
	Pengawasan	.602	.080	7.529	.000	.460	2.175
	Budaya Kerja	.162	.067	2.394	.020	.594	1.683

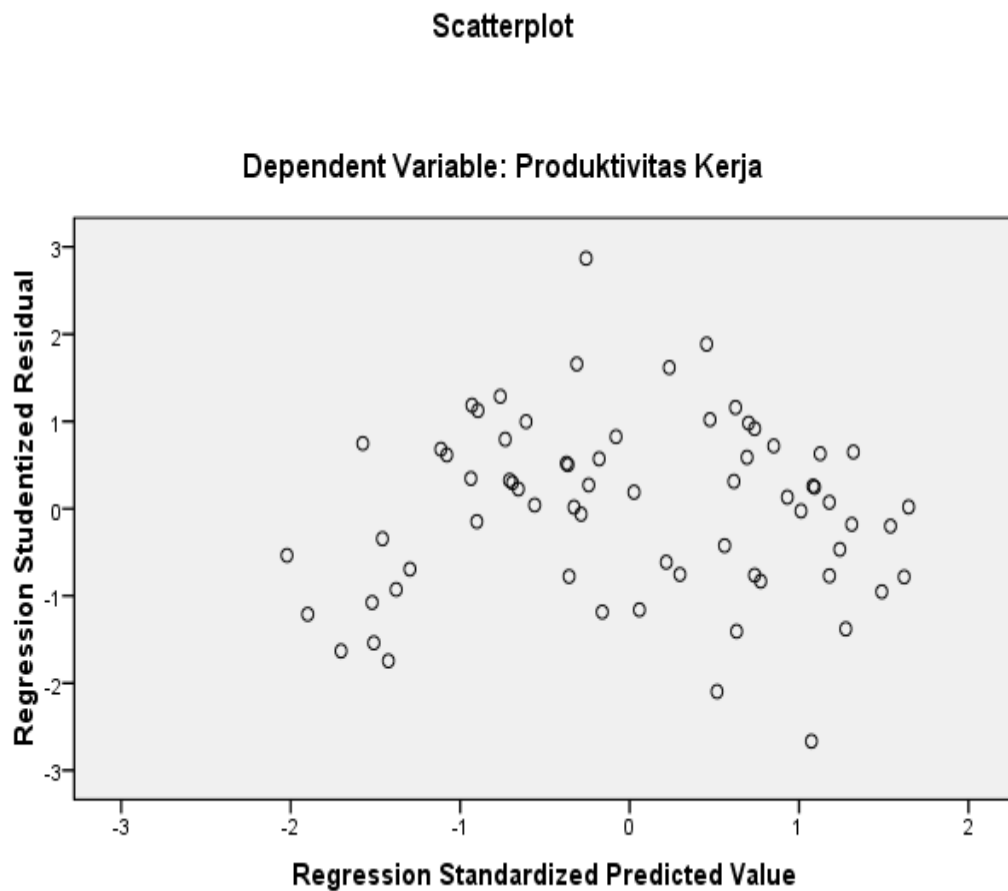
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.27 atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah motivasi 2,038 < 10, pengawasan 2,175 < 10 dan budaya kerja 1,683 < 10, serta nilai *Tolerance* motivasi 0,491 > 0,10, pengawasan 0,460 > 0,10 dan budaya kerja 0,594 > 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

5. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.28
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.747	2.036	.858	.394		
	Motivasi	.161	.079	2.042	.045	.491	2.038
	Pengawasan	.602	.080	7.529	.000	.460	2.175
	Budaya Kerja	.162	.067	2.394	.020	.594	1.683

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.28 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 1,747 + 0,161 X_1 + 0,602 X_2 + 0,162 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 1,747.
- Jika terjadi peningkatan motivasi 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,161.
- Jika terjadi peningkatan pengawasan sebesar 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,602.
- Jika terjadi peningkatan budaya kerja sebesar 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,162.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.29
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1390.583	3	463.528	79.260	.000 ^a
	Residual	374.285	64	5.848		
	Total	1764.868	67			

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Motivasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 79,260 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,75 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi, pengawasan, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Menurut Sugiyono (2015:79), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.30
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.747	2.036	.858	.394		
	Motivasi	.161	.079	2.042	.045	.491	2.038
	Pengawasan	.602	.080	7.529	.000	.460	2.175
	Budaya Kerja	.162	.067	2.394	.020	.594	1.683

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.30 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,042 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,997 dan signifikan sebesar 0,045, sehingga $t_{hitung} 2,042 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,045 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

- 2) Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 7,529 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,997 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 7,529 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3) Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,394 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,997 dan signifikan sebesar 0,020, sehingga $t_{hitung} 2,394 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,020 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.31
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.788	.778	2.41831

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Motivasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,778 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 77,8% informasi yang terkandung dalam data dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya $100\% - 77,8\% = 22,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, upah, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan, berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,042 dengan sig. 0,045. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi yang dilakukan oleh PT. Latexindo Tobaperkasa Medan, akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja PT. Latexindo Tobaperkasa Medan secara bersamaan sebesar 0,161 satuan. Dengan kata lain ketika motivasi di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan yang terdiri dari kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) maka produktivitas kerja PT. Latexindo Tobaperkasa Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Amra (2016), Elva (2012), Rienly (2013) Erward (2017), Assegaf (2015) Rizal (2018) dan Umi (2016), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Latexindo Tobaperkasa Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin nomor 2 (dua) dan poin nomor 3 (tiga) yaitu karyawan belum memiliki dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah di PT Latexindo Tobaperkasa

Medan dan sesama karyawan kurang mampu menciptakan hubungan yang harmonis di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan telah terjawab.

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan, berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,529 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan pengawasan yang dilakukan oleh PT. Latexindo Tobaperkasa Medan, akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja PT. Latexindo Tobaperkasa Medan secara bersamaan sebesar 0,602 satuan. Dengan kata lain ketika pengawasan di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan yang terdiri dari kontrol masukan, kontrol perilaku dan kontrol pengeluaran maka produktivitas kerja PT. Latexindo Tobaperkasa Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Amra (2016), Elva (2012) Erwad (2017). Rizal (2018) dan Umi (2016), menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Latexindo Tobaperkasa Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah poin nomor 4 (empat) dan poin nomor 5 (lima) yaitu karyawan belum mendapatkan pengarahan/petunjuk dari pengawas secara komunikatif di PT. Latexindo

Tabaperkasa Medan dan karyawan belum bekerja sesuai dengan SOP yang ada di perusahaan PT. Latexindo Tobaperkasa Medan telah terjawab.

3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan, berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,394 dengan sig. 0,020. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan budaya kerja yang dilakukan oleh PT. Latexindo Tobaperkasa Medan, akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja PT. Latexindo Tobaperkasa Medan secara bersamaan sebesar 0,162 satuan. Dengan kata lain ketika budaya kerja di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan yang terdiri dari sikap terhadap pekerjaan, bekerja keras dan saling membantu maka produktivitas kerja PT. Latexindo Tobaperkasa Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Amra (2016) Erwad (2017). Rizal (2018) dan Umi (2016), menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Latexindo Tobaperkasa Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin nomor 6 (enam) dan poin nomor 7 (tujuh) yaitu masih ada karyawan belum memiliki kesediaan untuk saling memberi pertolongan dengan bagian lain atau sesama bagian dalam mencapai sasaran dan target di perusahaan PT. Latexindo

Tobaperkasa Medan dan karyawan belum memberikan kontribusi yang maksimal untuk mencapai tujuan di perusahaan PT. Latexindo Tobaperkasa Medan telah terjawab.

4. Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pengawasan, dan budaya kerja di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan, berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 79,260 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi, pengawasan, dan budaya kerja yang dilakukan oleh PT. Latexindo Tobaperkasa Medan, akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja PT. Latexindo Tobaperkasa Medan secara bersamaan. Dengan kata lain ketika motivasi yang terdiri dari kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Pengawasan yang terdiri dari kontrol masukan, kontrol perilaku dan kontrol pengeluaran. Budaya kerja yang terdiri dari sikap terhadap pekerjaan, bekerja keras dan saling membantu bertambah maka produktivitas kerja PT. Latexindo Tobaperkasa Medan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi, pengawasan, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Latexindo Tobaperkasa Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang

ada diidentifikasi masalah poin nomor 2 (dua) yaitu karyawan belum memiliki dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah di PT Latexindo Tobaperkasa Medan. Poin nomor 3 (tiga) sesama karyawan kurang mampu menciptakan hubungan yang harmonis di PT. Latexindo Tobaperkasa Medan. Poin nomor 4 (empat) karyawan kurang mendapatkan pengarahan/petunjuk dari pengawas secara komunikatif di PT. Latexindo Tabaperkasa Medan. Poin nomor 5 (lima) karyawan belum bekerja sesuai dengan SOP yang ada di perusahaan PT. Latexindo Tobaperkasa Medan. Poin nomor 6 (enam) Masih ada karyawan belum memiliki kesediaan untuk saling memberi pertolongan dengan bagian lain atau sesama bagian dalam mencapai sasaran dan target perusahaan PT. Latexindo Tobaperkasa Medan. Poin nomor 7 (tujuh) karyawan belum memberikan kontribusi yang maksimal untuk mencapai tujuan di perusahaan PT. Latexindo Tobaperkasa Medan telah terjawab.

Hasil determinasi (R^2) dari angka *Adjusted R Square* 0,783 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 77,8% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi, pengawasan, dan budaya kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 77,8\% = 22,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, upah, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Latexindo Tobaperkasa Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_1) adalah 2,042 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,997 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,042 > 1,997$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,045 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari motivasi (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,161, yang berarti setiap ada motivasi (X_1), maka akan meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,161 satuan.

2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Latexindo Tobaperkasa Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel pengawasan (X_2) adalah 7,529 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,997 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,529 > 1,997$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari pengawasan (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,602, yang berarti setiap ada pengawasan (X_2), maka akan meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,602 satuan.

3. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Latexindo Tobaperkasa Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel budaya kerja (X_3) adalah 2,394 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,997 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,394 > 1,997$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari budaya kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,162, yang berarti setiap ada budaya kerja (X_2), maka akan meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,162 satuan.

4. Motivasi, pengawasan, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Latexindo Tobaperkasa Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 79,260 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 2,75 = ($79,260 > 2,75$).

5. Nilai R sebesar 0,778 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara motivasi, pengawasan, dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Latexindo Tobaperkasa Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Agar PT. Latexindo Tobaperkasa Medan mempertahankan karyawan yang berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja dan selanjutnya disarankan agar lebih memperhatikan karyawan yang puas dengan kedudukan yang sudah dicapai. Dengan splusi organisasi harus lebih baik lagi dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya

sebagaimana dengan misi dan visi PT. latexindo Tobaperkasa Medan, sehingga kepedan prestasi kerja karyawan dapat meningkat.

2. Agar PT. Latexindo Tobaperkasa Medan mempertahankan kinerja karyawan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan dan selanjutnyadisarankan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan karyawan dalam mencapai target perusahaan. Dengan solusi organisasi harus membimbing karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan praktis.
3. Agar PT. Latexindo Tobaperkasa Medan mempertahankan karyawan yang membantu dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Dan juga disarankan agar lebih memperhatikan karyawan yang kurang senang dalam melakukan pekerjaan. Dengan solusi organisasi harus menjaga hubungan yang baik dengan karyawan guna menciptakan suasana kerja yang nyaman.
4. Agar PT. Latexindo Tobaperkasa Medan mempertahankan karyawan yang hasil kerjanya lebih baik dibandingkan dengan sebelumnya dan selanjutnya disarankan agar lebih memperhatikan karyawan yang bekerja belum sesuai dengan target. Dengan solusi organisasi harus sering menerima ide-ide yang diberikan karyawan demi perkembangan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Ardhana. 2014. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hani, Handoko T. 2011. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan , Malayu S.P. 2011. *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Aksara.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence- Based Approach*. Bandung: PT Trigenda Karya.
- Mangkunegara. 2010. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulianto, Sindu, dkk. 2016. *f*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Nawawi Ismail. 2013. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Rusiadi et al. 2013. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU Press.
- Shedarmayanti. 2013. *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah: Upaya membangun Organisasi Efektif dan Eifisien*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sinungan, M. 2014. *Produktivitas apa dan bagaimana*. Cetakan kedua. Jakarta: Bumi aksara.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarna. 2011. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Suyadi, Prawirosentono. 2013. *Kebijakan Kinerja Karyawan - Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.

Triguno. 2013. *Budaya Kerja*. Jakarta: PT. Golden Trayon Press.

Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Winardi. 2011. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Jurnal:

Amra Muslimin. 2016. *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN)*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.

Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. JUMANT, 11(1), 189-206.

Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. JUMANT, 8(2), 103-110.

Andika, R. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN. JUMANT, 9(1), 95-103.

Elva Nursivah. 2012. *Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Bank BRI Cirebon*. Skripsi. Cirebon: Fakultas Ekonimi IAIN Cirebon program Strata Satu.

Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 9(2), 190-201.

Jumliati. 2016. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industry Roti Maros Di Kabupaten Maros*. Makassar: Universitas Negeri Makassar.

Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. Journal of Business and Retail Management Research, 12(2).

Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Achmad Daengs, G. S., Sahat, S., Rosmawati, R., Kurniasih, N., ... & Rahim, R. (2018). Decision support rating system with Analytical Hierarchy Process method. Int. J. Eng. Technol, 7(2.3), 105-108.

Novita Sari. 2013. *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Blue Bird Group Medan*. Skripsi: Fakultas Ilmu Sosial Sains dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara.

- Pane, D. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TEH BOTOL SOSRO (STUDI KASUS KONSUMEN ALFAMART CABANG AYAHANDA). JUMANT, 9(1), 13-25.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- RITONGA, H. M., PANE, D. N., & RAHMAH, C. A. A. (2020). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA HONDA IDK 2 MEDAN. JUMANT, 12(2), 30-44.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).
- Rizwan, Saleem. 2010. Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal Business and Management*. www.ccsenet.org/ijbm. Volume 5 No. 11. Halaman 116.
- Wartana, I Made Hedy. 2011. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Como Shambala Astate At Begawan Giri Ubud Bali*. *Jurnal Perhotelan Dan Pariwisata*. Volume 1 No. 1 Hal 14-34.
- Lestari, Putu Ayu. 2013. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar*. Skripsi Sarjana pada FE Universitas Udayana Bali. UPI. Tidak diterbitkan.
- Tulenan, Setief A.S. 2015. *“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Travello Manado”*. Skripsi. Manado: Politeknik Negeri Manado.

Lampiran 1: Daftar Pernyataan Penelitian

DAFTAR PERNYATAAN PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN *QUALITY CONTROL*(QC) DI PT. LATEXINDO TOBAPERKASA MEDAN

PERNYATAAN – PERNYATAAN VARIABLE PENELITIAN

Petunjuk Pengisian:

1. Berilah tanda centang (√) tepat pada angka yang ada di dalam kotak, sesuai dengan pernyataan yang dipilih.
2. Kuisioner ini berisi beberapa pernyataan yang dimohonkan untuk dijawab secara pribadi. Jawaban yang diberikan tidak terkait dengan kedinasan, namun sepenuhnya untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi.
3. Ketentuan bobot nilai jawaban responden sebagai berikut:
 1. Sangat Tidak Setuju (STS)
 2. Tidak Setuju (TS)
 3. Ragu-Ragu (RR)
 4. Setuju (S)
 5. Sangat Setuju (SS)

Contoh:

1 (STS)	2 (TS)	3 (RR)	4 (S)	5 (SS)
				√

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
 Pria Wanita
3. Usia:.....Tahun
4. Pendidikan Terakhir:.....
5. Masa Kerja:.....Tahun

Pernyataan mengenai :

Variabel Produktivitas (Y)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Kemampuan						
1.	Karyawan mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan					
2.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
3.	Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan					
Meningkatkan hasil yang dicapai						
4.	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
5.	Karyawan mencapai target pekerjaan saya lebih banyak dari rekan kerja saya					
6.	Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
Semangat Kerja						
7.	Karyawan merasa semangat bekerja ketika pimpinan saya memuji hasil pekerjaan saya.					
8.	Karyawan merasa sarana dan prasarana yang ada di tempat kerja memicu semangat dalam bekerja					
9.	Karyawan merasa cocok dengan pekerjaan saya					

Variabel Motivasi (X₁)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Kebutuhan akan prestasi (<i>need for achievement</i>)						
1.	Karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.					
2.	Karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.					
3.	Karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.					
Kebutuhan akan afiliasi (<i>need for affiliation</i>)						
4.	Karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.					
5.	Karyawan berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.					
6.	Karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.					
Kebutuhan akan kekuasaan (<i>need for power</i>)						
7.	Karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.					
8.	Karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.					
9.	Karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada karyawan.					

Variabel Pengawasan (X₂)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Kontrol Masukan						
1.	Perusahaan sering menerima ide-ide yang saya berikan demi perkembangan perusahaan					
2.	Karyawan akan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan saya dengan baik					
3.	Karyawan bekerja dengan teliti dalam mengerjakan pekerjaan					
Kontrol Perilaku						
4.	Karyawan rasa pemeriksaan hasil kerja yang dilakukan pengawas belum maksimal					
5.	Karyawan mengikuti semua instruksi yang diberikan atasan					
6.	Karyawan menyelesaikan kerja pada waktu yang telah ditentukan berdasarkan standar kerja					
Kontrol Pengeluaran						
7.	Kinerja saya selalu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					
8.	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan dari perusahaan					
9.	Karyawan dibimbing oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan praktis					

Variabel Budaya Kerja (X₃)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Sikap terhadap Pekerjaan						
1.	Karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Karyawan akan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan saya dengan baik					
3.	Karyawan mengutamakan pekerjaan daripada kepentingan pribadi					
Bekerja Keras						
4.	Karyawan bersedia bekerja lembur untuk mencapai tujuan perusahaan					
5.	Karyawan bekerja keras untuk mencapai target yang telah ditetapkan					
6.	Karyawan bekerja keras untuk meningkatkan prestasi kerja saya					
Saling Membantu						
7.	Karyawan senang membantu pekerjaan rekan kerja saya ketika pekerjaan saya telah selesai					
8.	Karyawan menjaga hubungan yang baik dengan para karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman					
9.	Setiap karyawan saling membantu dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan					

Lampiran 4: Tabulasi Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	39	57.4	57.4	57.4
Perempuan	29	42.6	42.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	31	45.6	45.6	45.6
31 - 40 Tahun	21	30.9	30.9	76.5
41 - 55 Tahun	16	23.5	23.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	18	26.5	26.5	26.5
SMA	50	73.5	73.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	37	54.4	54.4	54.4
6 - 10 Tahun	31	45.6	45.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Lampiran 5: Hasil Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Penelitian

1. Variabel X₁ (Motivasi)

Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	23.5	23.5	23.5
Ragu-Ragu	17	25.0	25.0	48.5
Setuju	17	25.0	25.0	73.5
Sangat Setuju	18	26.5	26.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	20.6	20.6	20.6
Ragu-Ragu	26	38.2	38.2	58.8
Setuju	20	29.4	29.4	88.2
Sangat Setuju	8	11.8	11.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	17.6	17.6	17.6
Ragu-Ragu	22	32.4	32.4	50.0
Setuju	27	39.7	39.7	89.7
Sangat Setuju	7	10.3	10.3	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	17.6	17.6	17.6
Ragu-Ragu	23	33.8	33.8	51.5
Setuju	19	27.9	27.9	79.4
Sangat Setuju	14	20.6	20.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	22.1	22.1	22.1
	Ragu-Ragu	28	41.2	41.2	63.2
	Setuju	21	30.9	30.9	94.1
	Sangat Setuju	4	5.9	5.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	20.6	20.6	20.6
	Ragu-Ragu	28	41.2	41.2	61.8
	Setuju	25	36.8	36.8	98.5
	Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	22.1	22.1	22.1
	Ragu-Ragu	27	39.7	39.7	61.8
	Setuju	25	36.8	36.8	98.5
	Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	16.2	16.2	16.2
	Ragu-Ragu	24	35.3	35.3	51.5
	Setuju	25	36.8	36.8	88.2
	Sangat Setuju	8	11.8	11.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	17	25.0	25.0	25.0
	Ragu-Ragu	18	26.5	26.5	51.5
	Setuju	15	22.1	22.1	73.5
	Sangat Setuju	18	26.5	26.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	26.7794	22.025	.501	.790
Pernyataan X1.2	27.0000	22.806	.547	.783
Pernyataan X1.3	26.8971	23.019	.548	.783
Pernyataan X1.4	26.8088	23.112	.455	.795
Pernyataan X1.5	27.1176	23.150	.570	.781
Pernyataan X1.6	27.1324	23.609	.578	.782
Pernyataan X1.7	27.1471	23.799	.539	.785
Pernyataan X1.8	26.8824	23.329	.508	.788
Pernyataan X1.9	26.8235	23.282	.364	.810

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	9

2. Variabel X₂ (Pengawasan)

Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	23.5	23.5	23.5
Ragu-Ragu	32	47.1	47.1	70.6
Setuju	18	26.5	26.5	97.1
Sangat Setuju	2	2.9	2.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	16.2	16.2	16.2
Ragu-Ragu	22	32.4	32.4	48.5
Setuju	29	42.6	42.6	91.2
Sangat Setuju	6	8.8	8.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	14.7	14.7	14.7
Ragu-Ragu	28	41.2	41.2	55.9
Setuju	29	42.6	42.6	98.5
Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	23.5	23.5	23.5
Ragu-Ragu	24	35.3	35.3	58.8
Setuju	20	29.4	29.4	88.2
Sangat Setuju	8	11.8	11.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	22.1	22.1	22.1
Ragu-Ragu	25	36.8	36.8	58.8
Setuju	27	39.7	39.7	98.5
Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	16.2	16.2	16.2
Ragu-Ragu	23	33.8	33.8	50.0
Setuju	29	42.6	42.6	92.6
Sangat Setuju	5	7.4	7.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	14.7	14.7	14.7
Ragu-Ragu	23	33.8	33.8	48.5
Setuju	22	32.4	32.4	80.9
Sangat Setuju	13	19.1	19.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	19.1	19.1	19.1
Ragu-Ragu	22	32.4	32.4	51.5
Setuju	28	41.2	41.2	92.6
Sangat Setuju	5	7.4	7.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	16.2	16.2	16.2
	Ragu-Ragu	22	32.4	32.4	48.5
	Setuju	29	42.6	42.6	91.2
	Sangat Setuju	6	8.8	8.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	27.0294	25.133	.506	.867
Pernyataan X2.2	26.6765	22.401	.800	.841
Pernyataan X2.3	26.8088	25.679	.471	.870
Pernyataan X2.4	26.8235	24.058	.504	.869
Pernyataan X2.5	26.9118	24.947	.519	.866
Pernyataan X2.6	26.7059	22.718	.778	.843
Pernyataan X2.7	26.5588	23.026	.623	.858
Pernyataan X2.8	26.7500	24.549	.508	.868
Pernyataan X2.9	26.6765	22.401	.800	.841

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	9

3. Variabel X₃ (Budaya Kerja)

Pernyataan X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	7.4	7.4	7.4
	Tidak Setuju	20	29.4	29.4	36.8
	Ragu-Ragu	4	5.9	5.9	42.6
	Setuju	22	32.4	32.4	75.0
	Sangat Setuju	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Ragu-Ragu	14	20.6	20.6	23.5
	Setuju	31	45.6	45.6	69.1
	Sangat Setuju	21	30.9	30.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	13.2	13.2	13.2
	Ragu-Ragu	9	13.2	13.2	26.5
	Setuju	26	38.2	38.2	64.7
	Sangat Setuju	24	35.3	35.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	9	13.2	13.2	16.2
	Ragu-Ragu	9	13.2	13.2	29.4
	Setuju	24	35.3	35.3	64.7
	Sangat Setuju	24	35.3	35.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Ragu-Ragu	15	22.1	22.1	23.5
	Setuju	19	27.9	27.9	51.5
	Sangat Setuju	33	48.5	48.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	5.9	5.9	5.9
	Tidak Setuju	6	8.8	8.8	14.7
	Ragu-Ragu	16	23.5	23.5	38.2
	Setuju	24	35.3	35.3	73.5
	Sangat Setuju	18	26.5	26.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	3	4.4	4.4	5.9
	Ragu-Ragu	14	20.6	20.6	26.5
	Setuju	33	48.5	48.5	75.0
	Sangat Setuju	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	19.1	19.1	19.1
	Ragu-Ragu	8	11.8	11.8	30.9
	Setuju	17	25.0	25.0	55.9
	Sangat Setuju	30	44.1	44.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
Ragu-Ragu	11	16.2	16.2	19.1
Setuju	19	27.9	27.9	47.1
Sangat Setuju	36	52.9	52.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	31.9412	25.220	.390	.790
Pernyataan X3.2	31.2794	27.966	.431	.777
Pernyataan X3.3	31.3676	26.445	.458	.773
Pernyataan X3.4	31.4559	23.834	.646	.744
Pernyataan X3.5	31.0882	26.649	.557	.762
Pernyataan X3.6	31.6471	25.187	.505	.767
Pernyataan X3.7	31.4118	26.903	.504	.768
Pernyataan X3.8	31.3824	25.673	.447	.776
Pernyataan X3.9	31.0147	27.477	.454	.774

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	9

4. Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	23.5	23.5	23.5
Ragu-Ragu	32	47.1	47.1	70.6
Setuju	19	27.9	27.9	98.5
Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	16.2	16.2	16.2
Ragu-Ragu	22	32.4	32.4	48.5
Setuju	30	44.1	44.1	92.6
Sangat Setuju	5	7.4	7.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	10.3	10.3	10.3
Ragu-Ragu	30	44.1	44.1	54.4
Setuju	29	42.6	42.6	97.1
Sangat Setuju	2	2.9	2.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	7.4	7.4	7.4
Ragu-Ragu	28	41.2	41.2	48.5
Setuju	32	47.1	47.1	95.6
Sangat Setuju	3	4.4	4.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	11.8	11.8	11.8
	Ragu-Ragu	27	39.7	39.7	51.5
	Setuju	27	39.7	39.7	91.2
	Sangat Setuju	6	8.8	8.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	16.2	16.2	16.2
	Ragu-Ragu	22	32.4	32.4	48.5
	Setuju	33	48.5	48.5	97.1
	Sangat Setuju	2	2.9	2.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	16.2	16.2	16.2
	Ragu-Ragu	26	38.2	38.2	54.4
	Setuju	28	41.2	41.2	95.6
	Sangat Setuju	3	4.4	4.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	16.2	16.2	16.2
	Ragu-Ragu	22	32.4	32.4	48.5
	Setuju	29	42.6	42.6	91.2
	Sangat Setuju	6	8.8	8.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pernyataan Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	11.8	11.8	11.8
	Ragu-Ragu	26	38.2	38.2	50.0
	Setuju	28	41.2	41.2	91.2
	Sangat Setuju	6	8.8	8.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

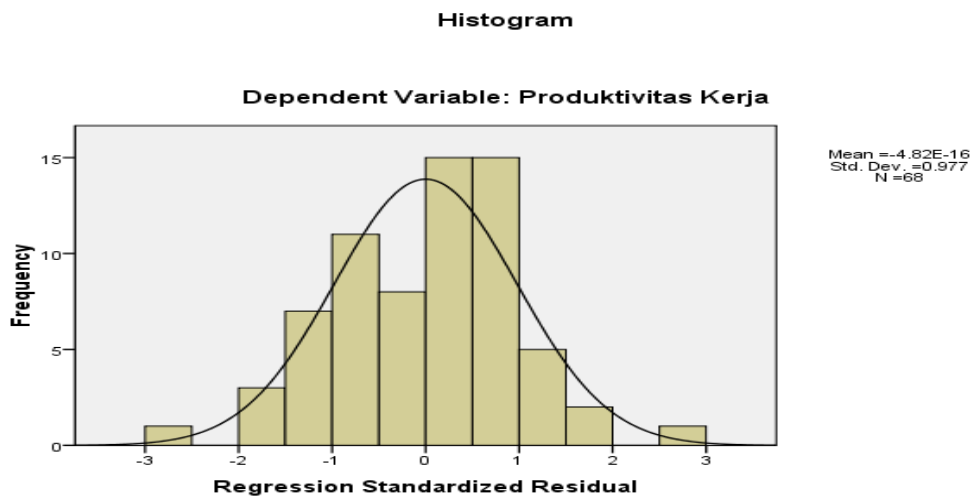
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	27.3824	21.941	.537	.877
Pernyataan Y.2	27.0294	19.999	.737	.860
Pernyataan Y.3	27.0735	22.666	.466	.882
Pernyataan Y.4	26.9706	22.596	.488	.881
Pernyataan Y.5	27.0000	19.851	.798	.855
Pernyataan Y.6	27.0735	22.278	.459	.884
Pernyataan Y.7	27.1176	21.240	.602	.872
Pernyataan Y.8	27.0147	19.865	.737	.860
Pernyataan Y.9	26.9853	19.627	.833	.852

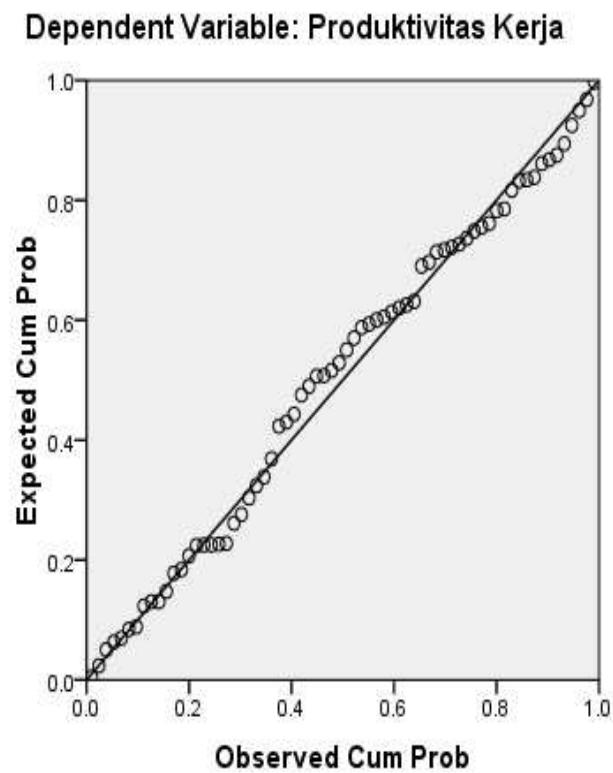
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	9

Lampiran 6: Hasil Pengolahan SPSS



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36354416
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.057
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.540
Asymp. Sig. (2-tailed)		.932
a. Test distribution is Normal.		

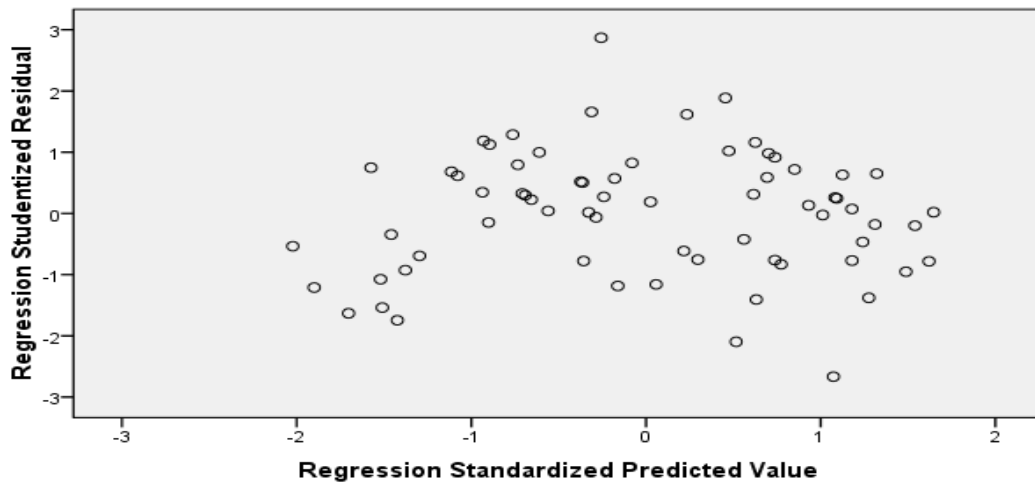
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.747	2.036	.858	.394		
	Motivasi	.161	.079	2.042	.045	.491	2.038
	Pengawasan	.602	.080	7.529	.000	.460	2.175
	Budaya Kerja	.162	.067	2.394	.020	.594	1.683

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas Kerja



ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1390.583	3	463.528	79.260	.000 ^a
	Residual	374.285	64	5.848		
	Total	1764.868	67			

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Motivasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.788	.778	2.41831

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Motivasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja