

**PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK, PENGAWASAN DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PTPN IV DOLOK ILIR**

Oleh : Dr. Bambang Widjanarko. SE.,MM

Dosen : STIM SUKMA Medan

ABSTRAK

Perkembangan jaman yang sangat pesat sekarang ini menuntut banyak perusahaan untuk lebih cermat dalam memilih dan mencari karyawan yang kompeten, hal tersebut dilakukan guna kelangsungan hidup perusahaan. Adapun masalah yang dihadapi oleh PTPN IV Dolok Ilir adalah kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai sehingga sudah menjadi suatu budaya kerja dimana jika keadaan ini berlangsung maka akan dapat menurunkan tingkat produktifitas pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik, pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN IV Dolok Ilir. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory*) dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode deskriptif dengan mengambil sampel sebanyak 54 orang atau 30% dari total populasinya. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa bahwa 40,6% faktor-faktor produktifitas kerja dapat dijelaskan oleh motivasi intrinsik, pengawasan dan budaya kerja sedangkan sisanya 59,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan motivasi intrinsik, pengawasan dan budaya kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan hasil penelitian yaitu $F_{hitung} (13,066) > F_{tabel} (2,780)$ pada tingkat signifikansi $0,000^a$. Sedangkan uji t menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN IV Dolok Ilir dengan nilai $(6,038)$, sedangkan motivasi intrinsik dan pengawasan kurang berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN IV Dolok Ilir dengan nilai hasil penelitian yaitu $t_{hitung} (0,249)$ untuk motivasi intrinsik dan $t_{hitung} (1,549)$ dimana $t_{tabel} (2,000)$. Maka dapat disimpulkan budaya kerja dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PTPN IV Dolok Ilir.

Kata kunci : motivasi intrinsik, pengawasan, budaya kerja, produktivitas kerja

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin kompleksnya kehidupan manusia di masa yang akan datang akan semakin menambah banyak daftar kebutuhan dasar

manusia. Kebutuhan dasar manusia bukan hanya semata-mata merupakan hal-hal yang dikehendaki untuk memenuhi tuntutan primer seperti makan, pakaian, rumah dan tuntutan keamanan yang bertujuan sekedar

untuk mempertahankan dan memelihara kelangsungan hidupnya saja. Sebelum mencapai aktualisasi diri yang merupakan tingkatan tertinggi, harus diawali dengan tingkatan yang paling dasar yaitu kebutuhan fisiologis. Aktualisasi diri didapatkan dengan mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya, yang antara lain tercermin melalui produktifitas kerja yang harus terus menerus di kembangkan.

PTPN IV Dolok Ilir, sebagai salah satu perusahaan milik negara yang menopang kebutuhan banyak karyawan tentunya juga harus terus meningkatkan jumlah pendapatannya sehingga laba perusahaan yang didapat juga akan semakin banyak. Oleh sebab itu, tingkat produktifitas karyawan juga semakin hari harus semakin meningkat. Berbagai cara sudah dilakukan oleh PTPN IV Dolok Ilir untuk meningkatkan produktifitas karyawan tersebut, misalnya melalui berbagai pelatihan yang diadakan, pemberian insentif dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan, sistem pengawasan internal yang relatif ketat serta menciptakan budaya kerja berprestasi diantara karyawan. Semua itu dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan produktifitas karyawannya.

Guna mencari jawaban atas permasalahan tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : ***Pengaruh Motivasi Instrinsik, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PTPN IV Dolok Ilir.***

B. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Tingkat produktifitas karyawan dari waktu ke waktu tidak terlihat adanya kenaikan yang signifikan
2. Tingkat disiplin kerja karyawan yang relatif rendah serta motivasi yang kurang dalam bekerja

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. *Apakah variabel motivasi instrinsik, pengawasan dan budaya kerja terhadap produktifitas kerja karyawan PTPN IV Dolok Ilir.*
2. *Variabel manakah yang dominan mempengaruhi produktifitas kerja karyawan PTPN IV Dolok Ilir*

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui variabel motivasi instrinsik, pengawasan dan budaya kerja yang berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PTPN IV Dolok Ilir.
- 2) Membandingkan teori dengan keadaan sebenarnya dilapangan.

E. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah

penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi intrinsik, pengawasan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PTPN IV Dolok Ilir.
2. Variabel yang dominan adalah budaya kerja dominan mempengaruhi produktivitas kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya menggerakkan, jadi motivasi adalah proses timbulnya dorongan sehingga seseorang tergerak

untuk melakukan sesuatu (Suryani, 2008:27). Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal baik dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya (Usmara, 2006:14).

a. Jenis Motivasi

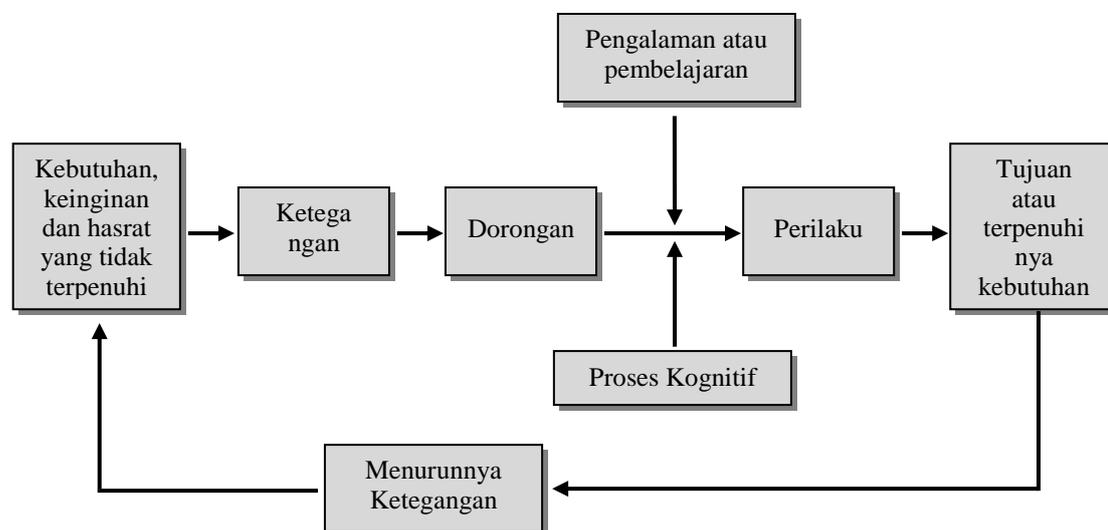
Atas dasar asal dorongan, motivasi dapat dibedakan menjadi dua (Ismail dan Prawironegoro, 2009:41) yaitu:

- 1) Motivasi intrinsik (*Intrinsic motivation*),.
- 2) *Extrinsic motivation*,

b. Proses Motivasi

Proses motivasi terjadi karena adanya kebutuhan, keinginan maupun harapan yang tidak terpenuhi yang menyebabkan timbulnya ketegangan.

Proses Motivasi



Sumber : Jeffrey et al dalam Suryani, 2008:29

c. Teori Motivasi

Beberapa teori yang berhubungan dengan motivasi (Jeffrey et. al. dalam Suryani, 2008:60) antara lain:

1) Hierarki Teori Kebutuhan

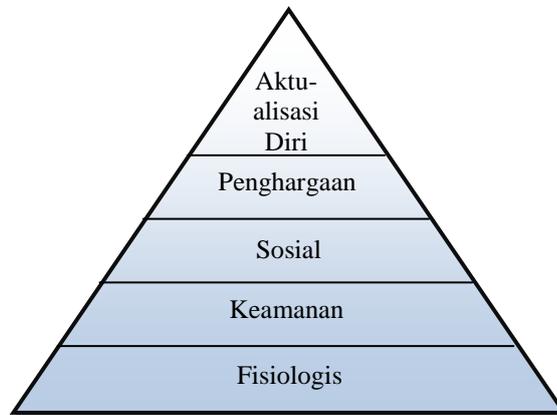
Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) milik Abraham Maslow. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

a. Fisiologis,

- b. Rasa aman,
- c. Sosial,

- d. Penghargaan,
- e. Aktualisasi diri,

Hierarki Kebutuhan Maslow



Sumber : Robbins dan Judge (2008:224)

2) Teori X dan Y

Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia. Pandangan pertama pada dasarnya negatif, disebut Teori X dan yang kedua pandangan positif, disebut Teori Y (Jeffrey et. al. dalam Suryani, 2008:79). Menurut Teori X, empat asumsi yang dimiliki oleh atasan adalah:

- a. Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya.
- b. Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan-tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin.
- d. Sebagian karyawan menempatkan keamanan diatas faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Bertentangan dengan pandangan-pandangan negatif mengenai sifat-sifat manusia dalam Teori X, McGregor menyebutkan empat asumsi positif yang disebutnya sebagai Teori Y, yaitu:

- a. Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan seperti halnya istirahat atau bermain.
- b. Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- c. Karyawan bersedia belajar untuk menerima bahkan mencari tanggung jawab.
- d. Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang didarkan ke seluruh populasi dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

3) Teori Dua Faktor

Teori dua faktor (*two factor theory*) juga disebut dengan teori motivasi *hygiene* (*motivation*

hygiene theory) yang dikemukakan oleh Trederick Herzberg. Teori ini menghubungkan faktor-faktor instrinsik dengan kepuasan kerja, sementara mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja

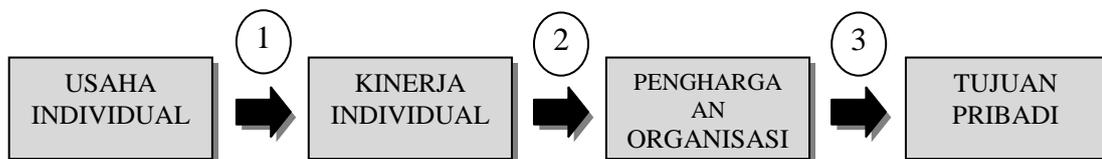
- 4) Teori Evaluasi Kognitif
Merupakan teori yang menyatakan bahwa pemberian penghargaan-penghargaan ekstrinsik untuk perilaku yang sebelumnya memuaskan secara instrinsik cenderung mengurangi tingkat motivasi secara keseluruhan.
- 5) Teori Penentuan Tujuan
Teori ini menyatakan bahwa tujuan-tujuan yang spesifik dan sulit, dengan umpan balik, akan menghasilkan kinerja yang tinggi
- 6) Teori Efektivitas Diri
Teori ini merujuk pada keyakinan individu bahwa seseorang mampu mengerjakan tugas.
- 7) Teori Penguatan
Teori ini merupakan teori yang bertentangan dengan teori

penentuan tujuan. Teori sebelumnya adalah sebuah pendekatan kognitif, yang mengemukakan bahwa tujuan-tujuan seorang individu mengarahkan tindakannya.

- 8) Teori Keadilan
Teori bahwa individu membandingkan masukan-masukan dan hasil pekerjaannya dengan masukan-masukan dan hasil pekerjaan orang lain dan kemudian merespon untuk menghilangkan ketidakadilan

9. Teori Harapan
Teori ini dikembangkan oleh Victor Vroom. Teori harapan menunjukkan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk berindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada dan pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut.

Teori Harapan



Sumber : Robbins dan Judge, 2008:260

2. Pengawasan

Pengawasan didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. (William, dalam Sarjono.2005:45).

a. Tipe-tipe Pengawasan

Ada tiga tipe dasar pengawasan, yaitu :

- 1) Pengawasan pendahuluan (*feedforward control*)
- 2) Pengawasan pelaksanaan kehiatan (*concurrent control*)

3) Pengawasan umpan balik (*feedback control*)

b. Tahap-tahap Dalam Proses Pengawasan

Proses budaya kerja biasanya terdiri paling sedikit lima tahap (langkah) sebagai berikut :

- 1) Penetapan standar pelaksanaan (perencanaan)
- 2) Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan.
- 3) Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata
- 4) Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standard dan penganalisisan penyimpangan-penyimpangan,
- 5) Pengambilan tindakan koreksi bila perlu.

c. Pentingnya Pengawasan

Ada berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi, faktor-faktor itu adalah:

- 1) Perubahan lingkungan organisasi.
- 2) Peningkatan kompleksitas Organisasi.
- 3) Kesalahan-kesalahan, bila bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan.
- 4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

d. Perancangan Proses Pengawasan

Prosedur untuk penetapan sistem budaya kerja. Pendekatannya terdiri atas lima langkah dasar yang dapat diterapkann untuk semua tipe kegiatan pengawasan (**William, dalam Sarjono. 2005:75**), yaitu:

1) Merumuskan hasil yang diinginkan.

2) Menetapkan petunjuk (*predictors*) hasil.

3) Menetapkan standar.

4) Menetapkan jaringan informasi dan umpan balik.

e. Alat Bantu Pengawasan Manajerial

Ada banyak teknik yang dapat membantu manajer agar pelaksanaan menjadi lebih efektif. Dua teknik yang paling terkenal adalah :

- 1) Manajemen dengan pengecualian (*management by exception*)
- 2) Sistem informasi manajemen (*management information systems*)

f. Karakteristik Pengawasan Yang Efektif

Untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi kriteria tertentu. Kriteria-kriteria utama adalah :

- 1) Mengawasi kegiatan-kegiatan yang benar
- 2) Tepat waktu
- 3) Dengan biaya yang efektif
- 4) Tepat akurat
- 5) Dapat diterima oleh yang bersangkutan. Semakin dipenuhinya kriteria-kriteria tersebut semakin efektif sistem budaya kerja.

2. Budaya Kerja

Budaya kerja secara umum sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan

masyarakat (**Paramita dalam Ndraha, 2005:208**).

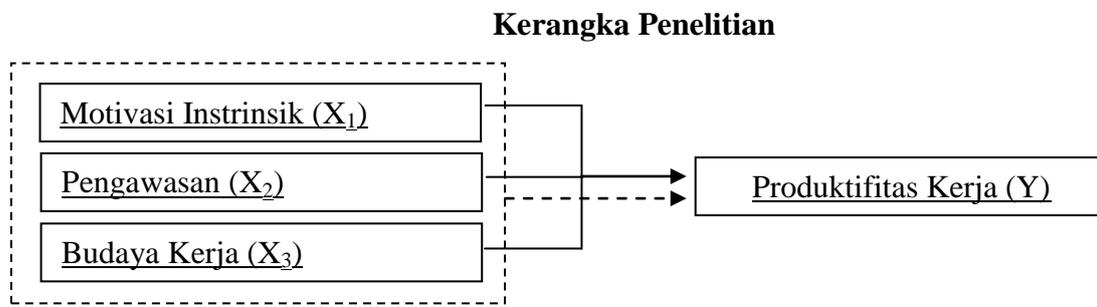
3. Produktifitas Kerja

Produktifitas adalah perbandingan antara keluaran/*output* dan masukan/*input*. Produktifitas kerja merupakan sikap mental, yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari

kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (**Tohardi, 2002**).

B. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka pemikiran yang penulis lakukan yang menggambarkan hubungan antara motivasi instrinsik, pengawasan dan budaya kerja dan produktifitas kerja dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Sumber: Peneliti (1)

Dimana :

- X1 = Motivasi Instrik (*independent variable*)
- X2 = Pengawasan (*independent variable*)
- X3 = Budaya Kerja (*independent variable*)
- Y = Produktivitas Kerja (*dependent variable*)

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

1. *Descriptive Research*, yaitu studi yang menganalisis hubungan korelasi antara variable bebas dengan variabel terikat.
2. *Explanative Research*, yaitu studi yang menganalisis pengaruh dan kausalitas (sebab akibat) antar variabel satu dengan variabel lain.

B. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PTPN IV Dolok Ilir

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari objek yang diteliti (**Hadi, 2000:257**). Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan

masalah penelitian (**Riduwan, 2006:55**). Populasi pebelitian ini adalah karyawan PTPN IV Dolok Ilir yang berjumlah 180 orang.

2. Sampel

Dikarenakan populasi dalam penelitian ini berjumlah 180 orang maka penulis hanya akan mengambil jumlah sampel sebanyak 60 orang saja atau 30% dari jumlah populasi yang ada. Untuk metode deskriptif dengan populasi yang relatif kecil, minimum sampelnya adalah 50% dari populasi atau 60 sampel saja

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Dalam mengumpulkan data penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data primer, yaitu:

- a) Angket (*kuesioner*)
- b) Wawancara (*interview*)
- c) Pengamatan (*observasi*)

2. Data Sekunder

Dalam hal ini, penulis mempelajari buku-buku yang memuat teori yang berhubungan dengan permasalahan yang di teliti

G. Teknik Analisis Data

Untuk menguji pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 +$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (produktifitas kerja)

a = Intersep (titik potong dengan sumbu Y)

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi (konstanta)

X_1, X_2, X_3

X_1 = Motivasi Instrinsik

X_2 = Pengawasan

X_3 = Budaya Kerja

ϵ = Standar erorr (Epsilon)

Sumber :Arikunto dalam Riduwan, 2006

H. Pengujian Hipotesis

1. Uji Serempak/Simultan (Uji F)

2. Uji parsial (Uji t)

3. Uji Pengaruh Dominan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Kebun Dolok Ilir berada di Kabupaten Simalungun Kecamatan Dolok Batu Nanggar & Kabupaten Serdang Bedagai Kecamatan Dolok Merawan. Sesuai Izin HGU No. 13/HGU/BPN/2006 yang berlaku tehitung mulai tanggal 31-12-2005 s/d 31-12-2030, luas Konsesi Unit Kebun Dolok Ilir 7.348,80 Ha.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,30$. Untuk melihat tingkat validitas semua item pertanyaan kuesioner yang penulis susun, dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik (X₁)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motiv asi1	35.5000	26.028	.566	.811
Motiv asi2	35.6852	26.107	.487	.817
Motiv asi3	35.6296	27.370	.437	.822
Motiv asi4	35.9259	24.749	.597	.806
Motiv asi5	35.9074	24.803	.519	.815
Motiv asi6	35.4074	26.586	.559	.812
Motiv asi7	35.0741	26.825	.473	.819
Motiv asi8	35.2407	27.054	.423	.823
Motiv asi9	35.6852	23.767	.593	.807
Motiv asi10	35.9444	24.167	.558	.811

Sumber : Hasil Penelitian,

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai koefisien korelasi yang disajikan pada kolom *corrected item-total correlation* diatas 0,30

sehingga dapat dikatakan bahwa item pertanyaan tentang variabel motivasi intrinsik tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X₂)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengawasan1	19.7037	13.307	.682	.769
Pengawasan2	19.6852	14.635	.592	.790
Pengawasan3	19.5741	14.325	.500	.815
Pengawasan4	18.9444	13.827	.744	.758
Pengawasan5	18.9630	14.640	.588	.791
Pengawasan6	19.1481	16.959	.442	.819

Sumber : Hasil Penelitian,

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai koefisien korelasi yang disajikan pada kolom *corrected item-total correlation* diatas 0,3

sehingga dapat dikatakan bahwa item pertanyaan tentang variabel pengawasan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X₃)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Buday a1	23.7222	18.393	.344	.790
Buday a2	23.5741	18.438	.514	.752
Buday a3	23.9444	19.374	.320	.788
Buday a4	23.6296	16.502	.546	.745
Buday a5	23.6481	17.930	.585	.739
Buday a6	23.8333	16.896	.636	.726
Buday a7	23.3148	17.276	.668	.724

Sumber : Hasil Penelitian,

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai koefisien korelasi yang disajikan pada kolom *corrected item-total correlation* diatas 0,30 sehingga dapat dikatakan bahwa item pertanyaan tentang variable budaya kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Produktifitas1	23.6667	16.868	.344	.824
Produktifitas2	23.6296	16.728	.413	.812
Produktifitas3	24.0185	14.094	.594	.784
Produktifitas4	24.0370	13.999	.756	.753
Produktifitas5	24.0185	14.962	.643	.775
Produktifitas6	23.7963	15.561	.478	.804
Produktifitas7	23.6111	15.299	.690	.771

Sumber : Hasil Penelitian,

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai koefisien korelasi yang disajikan pada kolom *corrected item-total correlation* diatas 0,30 sehingga dapat dikatakan bahwa item pertanyaan tentang variabel produktifitas kerja tersebut valid dan

dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Dibawah ini penulis sajikan daftar *cronbach alpha* untuk semua variabel penelitian yang ada baik variabel bebas maupun variabel terikatnya.

Hasil Uji Reliabilitas Semua Variabel

NO	VARIABEL	KODE	NILAI ALPHA	KESIMPULAN
1	Motivasi Intrinsik	X ₁	0,830	Reliable
2	Pengawasan	X ₂	0,820	Reliable
3	Budaya Kerja	X ₃	0,780	Reliable
4	Produktifitas Kerja	Y	0,815	Reliable

Sumber : Hasil Penelitian, (data diolah)

Data diatas menunjukkan bahwa semua nilai alpha untuk masing-masing variabel besarnya diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (*reliable*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

4. Uji Asumsi Klasik

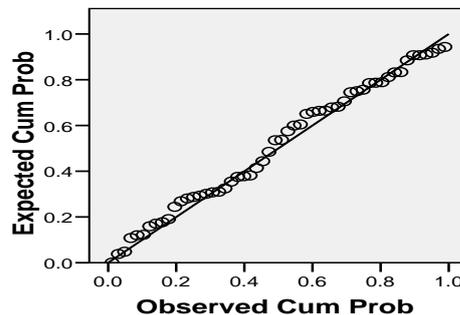
a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dibawah ini hasil uji normalitas.

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktifitas_Kerja



Sumber : Hasil Penelitian,

Pada grafik diatas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang tersebar diantara garis normal.

b. Uji Multikolinieritas

Dibawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nya.

Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.639	5.616		2.963	.005		
	Motivasi_Intrinsik	.034	.135	.027	.249	.804	.964	1.038
	Pengawasan	.235	.152	.167	1.549	.128	.967	1.035
	Budaya_Kerja	.596	.099	.640	6.038	.000	.997	1.003

a. Dependent Variable: Produktifitas_Kerja

Sumber : Hasil Penelitian,

Dari tabel diatas juga dapat diketahui persamaan regresi yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 16,639 + 0,034X_1 + 0,235X_2 + 0,596X_3$$

Yang berarti bahwa:

1. Konstanta sebesar 16,639 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan maupun penurunan motivasi intrinsik, pengawasan, budaya kerja, maka produktifitas kerja hanya sebesar 16,639.
2. Koefisien regresi variabel motivasi intrinsik diperoleh nilai sebesar 0,034 menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel motivasi intrinsik sebesar 0,034 maka mampu meningkatkan produktifitas kerja.

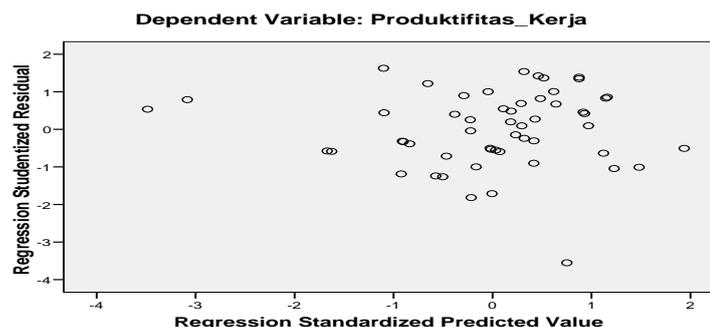
3. Koefisien regresi variabel pengawasan diperoleh nilai sebesar 0,235 menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel pengawasan sebesar 0,235 maka mampu meningkatkan produktifitas kerja.
4. Koefisien regresi variabel budaya kerja diperoleh nilai sebesar 0,596 menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel budaya kerja sebesar 0,596 maka mampu meningkatkan produktifitas kerja.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dibawah ini penulis sampaikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan grafik.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Sumber : Hasil Penelitian,

5. Pengujian Hipotesis

1. Uji Serempak (Uji F)

Dibawah ini disajikan hasil Uji F dengan bantuan SPSS versi 15.

Hasil Uji Serempak (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	472.308	3	157.436	13.066	.000 ^a
	Residual	602.451	50	12.049		
	Total	1074.759	53			

a. Predictors: (Constant), Budaya_Kerja, Pengawasan, Motivasi_Intrinsik

b. Dependent Variable: Produktifitas_Kerja

Sumber : Hasil Penelitian,

Data di atas menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 13,066$ dengan tingkat signifikansi $0,000^a$. Jika dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) yang besarnya hanya 2,780 maka nilai $F_{hitung} (13,066) > F_{tabel} (2,780)$ yang berarti variabel bebas (motivasi intrinsik, pengawasan, budaya kerja) secara serempak (*simultant*) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (produktifitas kerja).

Uji parsial atau Uji-t bertujuan menguji hipotesis 2 yaitu untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara individu (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen sekaligus menentukan variabel independen yang dominan mempengaruhi variabel dependennya. Dibawah ini disajikan hasil Uji-t dengan menggunakan SPSS versi 15.

2. Uji Pengaruh Dominan

Uji pengaruh dominan bertujuan untuk mengetahui variabel independen yang diteliti yang berpengaruh

dominan terhadap variabel dependennya dengan cara melihat besarnya nilai *standardized coefficient beta*. Tabel 4.42 diatas memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai *standardized coefficient beta* adalah variabel budaya kerja yaitu sebesar 0,640 yang berarti bahwa variabel budaya kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan PTPN IV Dolok Ilir.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi data yang telah dilakukan terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut:

a. Simpulan

Sesuai dengan uraian-uraian diatas serta hasil analisis serta interpretasi daya yang telah dijelaskan diatas, maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Secara serempak (*simultant*) motivasi intrinsik, pengawasan dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PTPN IV Dolok Iilir.
2. Secara parsial budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PTPN IV Dolok Iilir, sedangkan motivasi intrinsik dan pengawasan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PTPN IV Dolok Iilir.
3. Variabel yang dominan mempengaruhi produktifitas kerja karyawan PTPN IV Dolok Iilir adalah budaya kerja sehingga hipotesis 2 (H_2) sebelumnya dinyatakan diterima (H_0 ditolak).

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pimpinan sebaiknya selalu memperhatikan motivasi intrinsik, pengawasan dan budaya kerja karena berdasarkan hasil analisis data secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PTPN IV Dolok Iilir dengan cara memberikan reward, bonus, insentif dan promosi kepada pegawai yang berprestasi, memberikan kebebasan yang bertanggung jawab kepada pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Pimpinan perlu terus membuat kebijakan baru dalam menciptakan

budaya kerja misalnya mengadakan rapat dialam bebas sehingga suasana akan lebih santai namun keputusan/tujuan rapat akan tetap tercapai, mengingat budaya kerja merupakan variabel yang secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PTPN IV Dolok Iilir.

3. Sebaiknya pihak manajemen bersedia dan dapat melanjutkan penelitian ini, dan bagi peneliti yang akan meneliti ditempat ini diharapkan meneliti dengan mencoba variabel independen yang lain diluar variabel yang diteliti sehingga diperoleh kesimpulan yang lebih detail lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2007). Alih Bahasa Paramita Rahaayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid II. Jakarta. PT. Indeks.
- Hadi, Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 1. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Galia Indonesia. Jakarta.
- Ismail, Hanif dan Darsono Prawironegoro. (2009). *Sistem pengendalian Manajemen, Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta. Mitra Wacana Media.

- Kotler, Philips. (2003). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta. Prehallindo.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. Terjemahan Diana Angelica. (2009). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jilid I. Edisi Kesepuluh. Jakarta. Salemba Empat.
- Ndraha, Talizuduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Rineka Cipta. Jakarta
- Nugroho. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Andi, Yogyakarta.
- Riduwan. (2006). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Cetakan Keempat. Bandung. Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. Dan Mary Coulter. 2004. *Manajemen*. Edisi Ketujuh. Alih Bahasa T. Hermaya. PT. INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. Penerjemah Diana Angelica. (2008). *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Jakarta. Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Situmorang, dkk. (2007). *Analisis Data Penelitian (Menggunakan Program SPSS)*. Terbitan Pertama. Medan. USU Press.
- Sugiono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesembilan. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- _____. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. (2010). *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Cetakan Kelima. Jakarta. Kencana.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Suryani, Tatik. (2008). *Perilaku Konsumen. Implikasi Pada Strategi Pemasaran*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Lubis, Syahrudin. (2009). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Guru SMA Negeri 1 Kecamatan Bandar Pulau Kabupaten Asahan*. Tesis. (Tidak Dipublikasikan)
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Usmara. (2006). *Motivasi Kerja. Proses, Teori dan Praktek*.

Cetakan Pertama. Yogyakarta.
Amara Books.

Willam, H. Newman. (2005). *Asas-
asas Manajemen*. Mandar Maja.
Bandung