

**PERAN MOTIVASI DALAM MEMEDIASI PENGARUH
PENGAWASAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI HONORER
PADA UPT ASRAMA HAJI MEDAN**

TESIS

*Diajukan untuk memenuhi tugas akhir
Dalam rangka memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Oleh

ROBI SUGARA

1920030014



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Robi Sugara
Nomor Induk Mahasiswa : 1920030014
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen/MSDM
Judul Tesis : Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh
Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Pegawai Honoror Pada UPT
Asrama Haji Medan

Disetujui untuk disampaikan kepada

Panitia Sidang Tesis

Medan, ... Agustus 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Leylia Khairani, M. Si

Pembimbing II



Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.BA.

PENGESAHAN TESIS

Nama : **ROBI SUGARA**
Nomor Pokok Mahasiswa : **1920030014**
Program Studi : **Magister Manajemen**
Konsentrasi : **Magister Sumber Daya Manusia (MSDM)**
Judul Tesis :

**PERAN MOTIVASI DALAM MEMEDIASI
PENGARUH PENGAWASAN DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI HONORER PADA UPT
ASRAMA HAJI MEDAN**

Pengesahan Tesis

Medan, 08 September 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. LEYLIA KHAIRANI, M. Si.

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Diketahui,

Direktur

Ketua Program Studi

Dr. SYAIFUL BAHRI, M. AP.

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

PENGESAHAN

**PERAN MOTIVASI DALAM MEMEDIASI PENGARUH PENGAWASAN
DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI HONORER PADA UPT ASRAMA HAJI MEDAN**



Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M) Pada Hari Rabu, Tanggal 08 September 2021

Komisi Penguji

- UMSU**
Unggul | Cerdas | Terpercaya
1. **Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP.** 1.....
Ketua
 2. **Assoc. Prof. Dr. Drs. SIABRIL EFFENDY P., M.Si., M.A., M.Pd., M.H.** 2.....
Sekretaris
 3. **Assoc. Prof. H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.** 3.....
Anggota

SURAT PERNYATAAN

PERAN MOTIVASI DALAM MEMEDIASI PENGARUH PENGAWASAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI HONORER PADA UPT ASRAMA HAJI MEDAN

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Medan, 8 September 2021

Peneliti



ROBI SUGARA
NPM: 1920030014

UMSU
Unggul | Cerdas

ABSTRAK

Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengawasan dan Budaya Kerja

Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Honorer Pada

UPT Asrama Haji Medan

Robi Sugara

Program Studi Magister Manajemen

Email: *sugara2712@gmail.com*

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Honorer pada UPT Asrama Haji Medan. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif, variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan berupa kuesioner. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel validitas sebanyak 20 orang, diambil dari total populasi yaitu 62 orang, sedangkan sampel penelitian menggunakan sampel jenuh. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 dengan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan nilai $t_{hitung} 3,339 > t_{tabel} 2,000$. (2) Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan nilai $t_{hitung} 3,353 > t_{tabel} 2,000$. (3) Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai $t_{hitung} 3,230 > t_{tabel} 2,000$. (4) Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai $t_{hitung} 4,613 > t_{tabel} 2,000$. (5) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai $t_{hitung} 3,255 > t_{tabel} 2,000$. (6) Motivasi mampu memediasi pengawasan terhadap produktivitas kerja, terlihat dari pengaruh langsung pengawasan terhadap produktivitas kerja sebesar 3,230 dan pengaruh tidak langsung pengawasan terhadap produktivitas kerja dimediasi oleh motivasi sebesar 10,87. (7) Motivasi mampu memediasi budaya kerja terhadap produktivitas kerja, terlihat dari pengaruh langsung budaya kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 4,613 dan pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap produktivitas kerja dimediasi oleh motivasi sebesar 10,91.

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

ABSTRACT

The Role of Motivation in Mediating the Influence of Supervision and Work Culture On The Work Productivity of Honorer Employees On UPT Asrama Haji Medan

Robi Sugara

Master of Management

sugara2712@gmail.com

The purpose of this study is to find out and analyze the Role of Motivation in Mediating the Influence of Supervision and Work Culture on The Work Productivity of Honorer Employees at upt Asrama Haji Medan. The research method conducted is causal associative research with quantitative techniques, variables measured by a likert scale. The data collection method is done in the form of a questionnaire. The research was conducted using validity samples as many as 20 people, taken from a total population of 62 people, while the research samples used saturated samples. Data processing using SPSS version 25 software with descriptive analysis, classic assumption test and path analysis. The results showed that (1) Supervision had a significant effect on motivation with a value of $3,339 > 2,000$. (2) Work culture has a significant influence on motivation with a value of $3,353 > 2,000$. (3) Supervision has a significant effect on work productivity with a value of $3,230 > 2,000$. (4) Work Culture has a significant impact on work productivity with a value of $4,613 > 2,000$. (5) Motivation has a significant effect on work productivity with a value of $3,255 > 2,000$. (6) Motivation is able to mediate supervision on work productivity, as seen from the direct influence of supervision on work productivity of 3.230 and the indirect influence of supervision on work productivity mediated by motivation of 10.87. (7) Motivation is able to mediate work culture on work productivity, as seen from the direct influence of work culture on work productivity of 4.613 and the indirect influence of work culture on work productivity mediated by motivation of 10.91.

Keywords: Motivation, Supervision, Work Culture, Work Productivity

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji dan syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia Nya, sehingga peneliti mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tesis ini dengan judul “ **Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Honorer pada UPT Asrama Haji Medan.**” Shalawat dan salam senantiasa peneliti panjatkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW yang menjadi suri teladan bagi peneliti dalam menjalankan kehidupan sehari-hari di kehidupan ini.

Penelitian tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penyusunan dan penelitian tesis ini, peneliti tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu peneliti mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan tesis ini, untuk itu peneliti berterima kasih kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda Ponijan, Ibunda Elmi Sinaga, Ayahanda Mertua Alm. Suwardi, Ibunda Mertua Musnilawati, Dinda terkasih ummi dari anak-anakku Kiki Wulandari dan kedua jagoan kecilku Idlan Sabil dan Ibnu Shafwan, yang tersayang dan tercinta yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan dan dorongan moril maupun materil kepada peneliti

dengan doa restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan peneliti, kiranya Allah SWT membalasnya dengan segala berkah dan hidayah-Nya.

2. Prof. Dr. H. Agussani, M.A.P, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas yang diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program studi Pascasarjana.
3. Dr. Syaiful Bahri, M.A.P, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus penguji yang selalu membimbing dan mengarahkan peneliti dalam mengerjakan tesis ini dengan sebaik mungkin.
4. Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendy Pasaribu, M.Si, M.A, M.Psi, MH selaku Kepala Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus penguji yang selalu membimbing dan mengarahkan peneliti dalam mengerjakan tesis ini dengan sebaik mungkin.
5. Dr. Leylia Khairani, M. Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing peneliti dalam proses penyelesaian tesis ini di Program Pascasarjana Jurusan Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Dr. Hazmanan Khair, S.E, MB A, selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing peneliti dalam proses penyelesaian tesis ini di Program Pascasarjana Jurusan Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Assoc. Prof. H. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M. selaku penguji yang selalu membimbing dan mengarahkan peneliti dalam mengerjakan tesis ini dengan sebaik mungkin.
8. Seluruh Dosen, Pegawai dan seluruh Staf Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Pascasarjana yang telah memberikan bantuan kepada peneliti sampai terselesaikannya teisi ini.
9. Pimpinan UPT. Asrama Haji Medan beserta seluruh pegawai dan pegawai honorer yang telah memberikan kesempatan riset kepada peneliti dan juga banyak membantu peneliti dalam pelaksanaan penelitian.
10. Kepada teman seperjuangan sepenanggungan genk radi CO_0L yang mana namanya tidak boleh dicantumkan karena akan menimbulkan pertanyaan dikemudian hari yang juga tak kenal lelah dan tak mau kalah dalam menyemangati online maupun offline pada peneliti.
11. Kepada teman-teman seperjuangan prodi Magister Manajemen khususnya konsentrasi Sumber Daya Manusia yang tentunya telah mendukung peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
12. Yang paling spesial peneliti ucapkan pada diri pribadi peneliti sendiri yang telah kuat, sabar, teguh dan tekun dalam menjalani setiap langkah dan proses penelitian ini yang tentunya tidak mudah membagi waktu antara kuliah, kerja dan keluarga. Terima kasih telah sampai di posisi ini.

Akhir kata peneliti berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila tesis ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan, peneliti mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya. Semoga Allah SWT sentiasa meridhai kita semua. Aamiin.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, September 2021

Peneliti

ROBI SUGARA

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	ii
Abstract	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xv
BA B I P E N D A H U L U A N	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	11
BA B II T I N J A U A N P U S T A K A	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Pengawasan	13
2.1.1.1 Pengertian Pengawasan	13
2.1.2 Tujuan Pengawasan	14
2.1.2.3 Fungsi Pengawasan	16
2.1.2.4 Jenis - Jenis Pengawasan	18
2.1.2.5 Indikator Pengawasan	20

2.1.2 Budaya Kerja.....	22
2.1.2.1 Pengertian Budaya Kerja.....	22
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja.....	23
2.1.2.3 Unsur – Unsur Budaya Kerja.....	24
2.1.2.4 Indikator Budaya Kerja.....	27
2.1.2.5 Jenis - Jenis Budaya Kerja.....	28
2.1.3 Motivasi.....	30
2.1.3.1 Pengertian Motivasi.....	30
2.1.3.2 Tujuan Motivasi.....	31
2.1.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Motivasi	32
2.1.3.4. Jenis – Jenis Motivasi	35
2.1.3.5 Indikator Motivasi.....	36
2.1.4 Produktivitas Kerja	37
2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	37
2.1.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	38
2.1.4.3 Indikator Produktivitas Kerja.....	41
2.1.4.4 Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja	43
2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan.....	45
2.3 Kerangka Konseptual	48
2.3.1 Pengaruh Pengawasan Terhadap Motivasi.....	48
2.3.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Motivasi.....	49
2.3.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja.....	50
2.3.4 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	51
2.3.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	51

2.3.6 Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengawasan Terhadap	
Produktivitas Kerja.....	52
2.3.7 Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Kerja Terhadap	
Produktivitas Kerja.....	54
2.4 Hipotesis	55
BA B III M E T O D O L O G I P E N E L I T I A N	57
3.1 Pendekatan Penelitian	57
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	57
3.2.1 Tempat Penelitian	57
3.2.2 Waktu Penelitian	58
3.3 Populasi dan Sample	59
3.3.1 Populasi	59
3.3.2 Sampel	59
3.4 Definisi Operasional Variabel	60
3.5 Sumber dan Jenis Data	61
3.5.1 Sumber Data	61
3.5.2 Jenis Data	62
3.6 Teknik Pengumpulan Data	63
3.7 Teknik Analisis Data	64
3.7.1 Uji Intrumen Penelitian	64
3.7.1.1 Uji Validitas	64
3.7.1.2 Uji Reliabilitas	65
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	65
3.7.2.1 Uji Normalitas	65

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas.....	66
3.7.2.3 Uji Heterokedastisitas.....	66
3.7.3 Pengujian Hipotesis.....	67
3.7.3.1 Uji Parsial (Uji t)	67
3.7.4 Uji Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	68
BA B IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
4.1 Hasil Penelitian	71
4.1.1 Deskripsi Data.....	71
4.1.2 Analisis Variabel Penelitian	75
4.1.3 Statistik Deskriptif.....	81
4.1.4 Uji Persyaratan Analisis.....	83
4.1.4.1 Uji Validitas	83
4.1.4.2 Uji Reliabilitas	86
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	89
4.1.5.1 Uji Normalitas.....	89
4.1.5.2 Uji Multikolinearitas	91
4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas	93
4.1.6. Pengujian Hipotesis	95
4.1.6.1 Uji Secara Parsial (Uji t).....	95
4.1.6.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	101
4.2 Pembahasan	112
BA B V PENUTUP	124
5.1 Kesimpulan	124
5.2 Saran	125

DAFTAR PUSTAKA	128
LAMPIRAN	134

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Checklist Kontrol Internal UPT. Asrama Haji	5
Tabel 2.1 Kajian Penelitian yang Relevan	46
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	58
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian	61
Tabel 3.3 Skala Likert.....	64
Tabel 4.1 Skala Likert.....	71
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	73
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	73
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	74
Tabel 4.6 Distribusi Responden Berdasarkan Kepegawaian	75
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pengawasan (X1).....	76
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Budaya Kerja (X2)..	77
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Motivasi (Z)	78
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	80
Tabel 4.11 Hasil Uji Deskriptif	81
Tabel 4.12 Uji Validitas Instrumen Variabel Pengawasan (X1).....	82
Tabel 4.13 Uji Validitas Instrumen Variabel Budaya Kerja (X2).....	82
Tabel 4.14 Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi (Z).....	83
Tabel 4.15 Uji Validitas Instrumen Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	86

Tabel 4.16 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Pengawasan (X1)	87
Tabel 4.17 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Budaya Kerja (X2).....	87
Tabel 4.18 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Motivasi (Z).....	88
Tabel 4.19 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Produktivitas Kerja (Y)..	88
Tabel 4.20 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Motivasi (Z).....	92
Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)	93
Tabel 4.22 Hasil Uji Parsial (Uji t) Persamaan 1.....	95
Tabel 4.23 Hasil Uji Parsial (Uji t) Persamaan 2.....	98
Tabel 4.24 Hasil Uji Adjusted R Square Motivasi.....	102
Tabel 4.25 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Persamaan 1.....	102
Tabel 4.26 Hasil Uji Adjusted R Square Produktivitas Kerja	104
Tabel 4.27 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Persamaan 2.....	104
Tabel 4.28 Hasil Uji Analisis Path Pengaruh Langsung	110
Tabel 4.29 Hasil Uji Analisis Path Pengaruh Tidak Langsung	110

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Grafik Kebersihan UPT Asrama Haji	6
Gambar 1.2 Gambar Pelayanan UPT Asrama Haji	6
Gambar 2.1 Pengawasan – Motivasi.....	49
Gambar 2.2 Budaya Kerja – Motivasi	49
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual Motivasi Y_1	50
Gambar 2.4 Pengawasan – Produktivitas Kerja.....	50
Gambar 2.5 Budaya kerja – Produktivitas Kerja	51
Gambar 2.6 Motivasi – Produktivitas Kerja	52
Gambar 2.7 Kerangka Konseptual Motivasi Y_2	52
Gambar 2.8 Pengawasan - Motivasi – Produktivitas Kerja	53
Gambar 2.9 Budaya Kerja – Motivasi – Produktivitas Kerja	54
Gambar 2.10 Kerangka Konseptual	55
Gambar 4.1 Grafik Histogram Motivasi	89
Gambar 4.2 Grafik Histogram Produktivitas Kerja	90
Gambar 4.3 Grafik Normal P-Plot Motivasi	90
Gambar 4.4 Grafik Normal P-Plot Produktivitas Kerja	91
Gambar 4.5 Grafik Uji Heteroskedastisitas Motivasi	94
Gambar 4.6 Grafik Uji Heteroskedastisitas Produktivitas Kerja.....	94
Gambar 4.7 Pengaruh X_1 Terhadap Z	96
Gambar 4.8 Pengaruh X_2 Terhadap Z	97
Gambar 4.9 Pengaruh X_1 Terhadap Y	98

Gambar 4.10 Pengaruh X_2 Terhadap Y	99
Gambar 4.11 Pengaruh Z Terhadap Y	100
Gambar 4.12 Hasil Uji Persamaan 1.....	103
Gambar 4.13 Hasil Uji Persamaan 2.....	106
Gambar 4.14 Hasil Uji Analisis Jalur.....	106

BA B I

PE N D A H U L U A N

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi akan dianggap berhasil mencapai target usaha apabila memiliki pegawai yang produktif. Hal ini dikarekan apabila organisasi memiliki pegawai yang memiliki produktivitas tinggi, akan mudah untuk mencapai tujuan dari organisasi. Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Menurut Ashar (2015), menjelaskan bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu, efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan

Produktivitas dapat diartikan sebagai menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Produktivitas kerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas atau mutu dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang dikerjakan secara efektif dan efisien dimana produktivitas tersebut akan mewujudkan tujuan organisasi

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, salah satunya dengan meningkatkan pengawasan dalam bekerja terhadap pegawai. Untuk meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan pengawasan yang tinggi dan

efektif. Pengawasan merupakan hal yang penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Penelitian yang dilakukan Akila (2017), Arika (2018) dan Rima Wulandari (2021) menunjukkan hasil bahwa pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Budaya kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Budaya kerja yang baik adalah kebiasaan atau tradisi pegawai didalam melakukan pekerjaan yang tidak dapat dihilangkan tetapi dapat menghasilkan produktivitas yang baik. Misalnya apel pagi sering telat, tetapi di dalam membuat laporan akhir selalu tepat dan cepat, atau sering tidur didalam kantor setelah pekerjaan selesai padahal belum jam istirahat. Hal ini dapat menjadi budaya kerja dan akan menjadikannya suatu kebiasaan yang sulit untuk menghilangkannya apabila telah menjadi tradisi atau semacam hobi. Penelitian yang dilakukan Suhardiman Masuku (2019), Mila Sasuke (2018) dan I Putu Agus Cahyantara (2015) menunjukkan hasil bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Bagian dari faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang lain adalah motivasi. Motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi *intern* (kesiapsiagaan). Motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak. Penelitian yang dilakukan Amanda Wahyu Lestari (2019), Yulasm i (2015) dan Ni Putu Pradita Laksmiari (2019) menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap

produktivitas kerja. Dalam hal ini semakin baik pengawasan dan budaya kerja dalam suatu organisasi dengan didukung motivasi yang baik maka produktivitas kerja pegawai juga ikut naik sehingga mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

Begitu pula pada UPT Asrama Haji Medan yang beralamat di Jalan Jenderal Abdul Haris Nasution, Pangkalan Masyhur, Kecamatan Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara 20219. Telepon: (061) 7863300. Sangat memperhatikan produktivitas kerja pegawai dan terutama pegawai honorer. Hal ini disebabkan pegawai honorer memiliki target – target kerja yang harus dicapai pada setiap jenis pekerjaannya. Pegawai honorer pada UPT Asrama Haji merupakan tenaga pendukung kegiatan organisasi dimana statusnya ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Kepala Satuan Kerja (SK Kepala Satker) sifat pekerjaannya teknis dan umum. Terdapat dua tugas yang hendaknya selalu dicermati dan dilaksanakan oleh tenaga honorer, yaitu tugas pokok dan tugas tambahan. Tugas pokok yang dibebankan kepada tenaga honorer pada bagian pelayanan adalah melaksanakan pembersihan dan pelaksanaan keamanan sesuai *job description* yang telah diberikan, sedangkan tugas tambahannya adalah diperbantukan dalam tenaga administrasi pada masing-masing seksi.

UPT Asrama Haji Medan merupakan unit pelayanan penyelenggaraan ibadah haji dibawah lingkungan Kementerian Agama dibawah tanggung jawab Dirjen Penyelenggaraan Haji dan Umroh. UPT Asrama Haji Medan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan dan melaksanakan sebagian tugas pokok Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kementerian Agama R.I. dalam hal pemberian pelayanan akomodasi jemaah haji pada saat musim haji dan pengelolaan

Asrama Haji di luar musim haji sesuai kebijakan Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah. Dalam Pelaksanaan Haji, Asrama Haji mempunyai peran yang sangat penting yaitu : penyusunan dan perencanaan, pelaksanaan kegiatan penyediaan akomodasi dan konsumsi bagi jamaah haji dan masyarakat lainnya, pelaksanaan administrasi, keuangan, dan pengelolaan aset, dan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan.

Disaat tidak pada bulan haji, Asrama Haji tetap menjalankan fungsinya yaitu memelihara, mengelola serta mengembangkan Asrama Haji sesuai kebijaksanaan Direktorat Jenderal Penyelenggara Haji dan Umrah. Dalam penyediaan layanan pada masyarakat di luar bulan haji, Asrama Haji tetap dituntut untuk melakukan pelayanan prima bagi masyarakat pengguna jasa asrama. Jenis jasa Asrama Haji diantaranya penyewaan gedung aula, kamar hotel dan kegiatan manasik haji/umrah.

Asrama Haji adalah salah satu badan usaha milik pemerintah, yang memiliki banyak pegawai yang terlibat di dalamnya, dengan memiliki berbagai karakter, kecerdasan, emosional, dan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Budaya kerja yang diciptakan dapat membantu instansi untuk merealisasikan tujuannya dengan baik atau bahkan tidak bisa mencapai tujuan tersebut. Budaya kerja yang diterapkan oleh UPT Asrama Haji Medan adalah sebagai berikut 1). Datang tepat waktu, 2). Ikut apel, 3). Pulang tepat waktu, 4). Masuk kerja, 5). Tidak sering izin, 6). Memakai pakaian dinas sesuai peraturan, 7) Bekerja terprogram, 8). Bekerja dengan tanggung jawab, 9). Pekerjaan yang terorganisir, 10). Bertata krama dan sopan santun. Dalam pelaksanaannya tentu bukanlah hal yang mudah untuk

dilaksanakan oleh pegawai, masih harus diawasi dan dimotivasi agar dapat terlaksana dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

Produktivitas kerja yang rendah merupakan masalah yang harus diselesaikan oleh organisasi karena produktivitas kerja pegawai dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi. Permasalahan tersebut sering terjadi dan tidak boleh terus dibiarkan apabila organisasi ingin terus berkembang. Permasalahan produktivitas kerja dialami juga di UPT Asrama Haji Medan yang sedang menghadapi permasalahan *internal* seperti menurunnya produktivitas kerja pegawai honorer, padahal UPT Asrama Haji Medan sudah mempunyai standar kerja yang harus dicapai oleh pegawai honorer dalam melaksanakan pekerjaannya. Berikut Tabel 1.1 yang menunjukkan tabel penilaian harian pegawai honorer dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 1.1
Checklist Kontrol Internal UPT Asrama Haji

No	Uraian Tugas	Penilaian			Keterangan
		KB	B	SB	
I	Kebersihan				
	1. Gedung/Aula		✓		
	2. Kamar		✓		
	3. Toilet	✓			
	4. Sound System		✓		
	5. Luar Gedung/Taman	✓			
	6. Air/Kran		✓		
	7. Kelistrikan		✓		
II	Pelayanan				
	1. Keramahan		✓		
	2. Ketanggapan		✓		

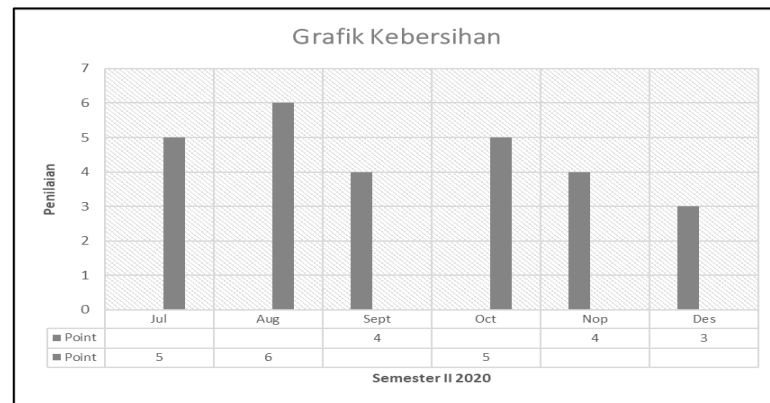
Sumber: UPT Asrama Haji Medan

Keterangan:

KB: Kurang Baik, B: Baik, SB: Sangat Baik

Tabel 1.1 diatas merupakan contoh penilaian harian dari salah satu gedung yang ada di Asrama Haji. Dari tabel diatas, terdapat poin-poin penilaian yang

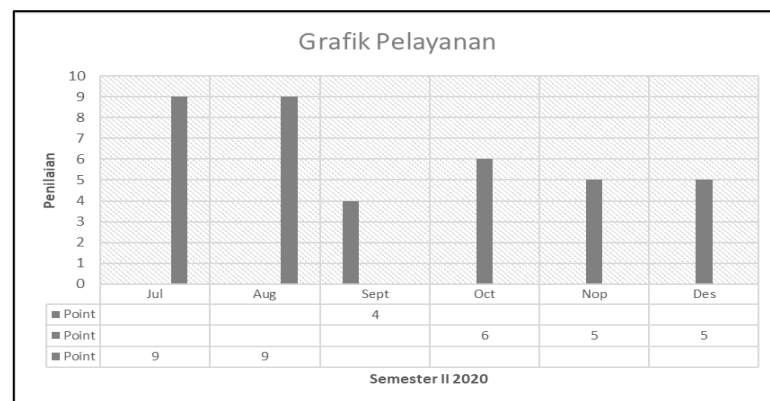
diperiksa oleh pelaksana petugas pengawas kebersihan dan pelayanan. Tabel tersebut menunjukkan bahwa capaian kebersihan pada akomodasi gedung Asrama Haji dan pelayanan hanya mendapat penilaian dengan predikat baik untuk capaian tertinggi. Bahkan pada bagian toilet dan luar gedung/taman mendapatkan penilaian terendah dengan nilai kurang baik. Jika dilihat dari salah satu visi Asrama Haji yaitu mengutamakan pengabdian dan pelayanan kepada calon/jemaah haji, pengguna jasa dan masyarakat dengan penuh disiplin dan ikhlas demi mencari ridho Allah, tentu hasil ini masih belum memuaskan.



Sumber: UPT Asrama Haji Medan dan diolah

Gambar 1.1

Grafik Kebersihan UPT Asrama Haji



Sumber: UPT Asrama Haji Medan dan diolah

Gambar 1.2

Gambar Pelayanan UPT. Asrama Haji

Gambar 1.1 dan gambar 1.2 diatas merupakan rekapitulasi kebersihan dan pelayanan pada semester dua 2020 di UPT Asrama Haji Medan. Dari kedua tabel diatas dapat dilihat bahwa adanya penurunan produktivitas kerja yang cukup signifikan. Tentu hal ini tidak dapat diabaikan begitu saja mengingat pelayanan merupakan bagian yang langsung dirasakan konsumen pengguna jasa Asrama Haji Medan.

Demikian pula halnya dengan pengawasan, budaya kerja dan motivasi di UPT Asrama Haji Medan. Pada kenyataannya masih terdapat pegawai honorer yang belum maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengawasan yang kurang baik mengakibatkan proses kerja dan hasil kerja yang belum sesuai dengan yang ditargetkan. Rendahnya produktivitas kerja pegawai honorer, dikarenakan pegawai honorer yang kurang bertanggung jawab dengan tupoksinya masing-masing dan kurangnya tindakan perbaikan oleh pegawai honorer apabila terdapat masalah – masalah atau hambatan dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan realita yang terjadi menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan atau penanggung jawab terhadap pegawai honorer belum maksimal.

Budaya kerja yang telah terkonsep dengan baik pun masih jauh pelaksanaannya di lapangan dari yang diharapkan. Masalah dalam budaya kerja adalah masih ditemukannya pegawai honorer yang bermalas malasan dalam melakukan pekerjaannya dan menunda pekerjaan yang diberikan. Kurangnya perhatian yang dilakukan pimpinan ataupun penanggung jawab terhadap pegawai honorer menimbulkan penurunan produktivitas kerja pegawai honorer. Kurangnya motivasi dari atasan atau pun penanggung jawab turut berkontribusi dalam penurunan produktivitas kerja. Masalah yang ditemukan adalah masih lambannya

pegawai honorer dalam menyelesaikan tugasnya dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan

Secara teoritis sebagaimana diuraikan diatas, sebenarnya masih banyak lagi variabel-variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja dan motivasi. Namun dalam kesempatan ini peneliti tertarik untuk meneliti beberapa variabel diantaranya yaitu pengawasan dan budaya kerja, oleh karena itu berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian guna menyusun tesis ini dengan judul: **“ Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Honorer pada UPT Asrama Haji Medan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Terdapat penurunan produktivitas kerja pegawai honorer pada UPT Asrama Haji Medan
2. Rendahnya pengawasan terhadap pegawai honorer pada UPT Asrama Haji Medan
3. Budaya kerja yang kurang baik sehingga menimbulkan penurunan produktivitas kerja pegawai honorer pada UPT Asrama Haji Medan
4. Kurangnya motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai honorer pada UPT Asrama Haji Medan

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi,

budaya kerja, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, kewiraswastaan, motivasi, disiplin, keterampilan, pendidikan, pengawasan, lingkungan dan perencanaan sumber daya manusia. Namun dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah tentang adanya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antar variabel pengawasan dan variabel budaya kerja terhadap produktivitas kerja dan juga variabel motivasi sebagai variabel mediasi pada UPT Asrama Haji Medan.

Banyaknya jenis pengawasan yang ada dalam jenis – jenis pengawasan, maka dalam penelitian ini peneliti membatasi hanya dalam bentuk pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung yang ada dalam UPT Asrama Haji Medan. Bentuk pengawasan yang dilakukan pada UPT Asrama Haji Medan meliputi pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan dimana pengawas terjun langsung kelapangan dimana tempat tugas pokok pegawai honorer ditugaskan, sedangkan pengawasan tidak langsung adalah adalah pengawas mengoreksi hasil kerja atau laporan kerja pegawai honorer.

Penelitian ini juga membatasi hanya pegawai honorer yang akan diteliti produktivitas kerjanya. Hal ini disebabkan pada UPT Asrama Haji Medan pegawai honorer yang memiliki penilaian untuk produktivitas kerja, sedangkan pegawai ASN tidak sesuai dengan target riset peneliti.

1.4 Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah:

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap motivasi pada UPT Asrama Haji Medan?

2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi pada UPT Asrama Haji Medan?
3. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada UPT Asrama Haji Medan?
4. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada UPT Asrama Haji Medan?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada UPT Asrama Haji Medan?
6. Apakah motivasi berperan dalam memediasi pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pada UPT Asrama Haji Medan?
7. Apakah motivasi berperan dalam memediasi pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada UPT Asrama Haji Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap motivasi pada UPT Asrama Haji Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap motivasi pada UPT Asrama Haji Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pada UPT Asrama Haji Medan
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada UPT Asrama Haji Medan
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pada UPT Asrama Haji Medan

6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dalam memediasi pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pada UPT Asrama Haji Medan.
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dalam memediasi pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada UPT Asrama Haji Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kontribusi yang positif bagi semua pihak. Adapun manfaat penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis/keilmuan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi dalam menambah pengetahuan dan bahan acuan bagi penelitian sejenis di masa yang akan datang.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya kajian administrasi, terutama mengenai kajian produktivitas kerja pegawai honorer.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi peneliti diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan dan pengetahuan yang lebih luas tentang studi kajian produktivitas kerja yang ada dalam instansi pemerintahan khususnya UPT Asrama Haji Medan.
- b. Bagi UPT Asrama Haji Medan hasil penelitian ini dapat menjadi gambaran nyata dan menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai khususnya pegawai honorer.

- c. Bagi pegawai honorer hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada mereka agar mengetahui bagaimana upaya yang dibangun UPT Asrama Haji Medan terhadap produktivitas kerja.

BA B II

TIN J A U A N P U S T A K A

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengawasan

2.1.1.1 Pengertian Pengawasan

Dalam suatu organisasi, organisasi swasta maupun instansi pemerintah pastilah mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, organisasi maupun instansi akan mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan. Dalam pelaksanaannya seringkali dijumpai permasalahan yang akan menghambat pencapaian tujuan. Masalah yang muncul antara lain berkaitan dengan waktu yaitu tidak terselesaikannya suatu tugas dengan baik, tidak ditepatinya waktu penyelesaian sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Maka untuk menjamin suatu pekerjaan tetap sesuai dengan rencana dan tidak melenceng atau menyimpang dari tujuannya diperlukan suatu kegiatan yang disebut dengan pengawasan.

Menurut Fahmi dalam Erlis Milta dkk (2015: 653) pengawasan dapat di definisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Menurut Moekizat dalam Satriadi (2016: 289) pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana.

Selanjutnya menurut M. Manullang (2014) mendefinisikan Pengawasan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan,

menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula". Menurut LAN (Amstrong) dalam Satriadi (2016: 289) pengawasan adalah suatu proses kegiatan seorang pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan. Menurut Sondang Siagian Atmodiwiryo dalam Satriadi (2016: 290) pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Menurut The Liang Gie (Atmodiwiryo) dalam Satriadi (2016: 290) pengawasan adalah pemeriksaan, mencocokkan dan mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

Dari beberapa pendapat diatas mengenai pengawasan disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah kegiatan yang berada dalam tanggung jawabnya berada dalam keadaan yang sesuai dengan rencana atau tidak. Bila tidak sesuai dengan rencana maka perlu dilakukan tindakan tertentu untuk menanganinya. Bila telah sesuai dengan rencana maka perlu perhatian untuk peningkatan kualitas hasil dalam mencapai tujuan organisasi. Pengawasan bukan mencari siapa yang salah namun apa yang salah dan bagaimana membetulkannya.

2.1.1.2 Tujuan Pengawasan

Didalam suatu organisasi pemerintah ataupun organisasi swasta pastinya terdapat pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, manajer atau orang yang telah ditunjuk untuk melakukan pengawasan dan pengawasan itu juga memiliki tujuan

yang jelas untuk kepentingan organisasi. Rahayu Relawati (2012 : 107) , tujuan dari pengawasan adalah untuk menghindari terjadinya penyimpangan, akan tetapi apabila penyimpangan tersebut sudah terlanjur terjadi maka peran fungsi pengawasan adalah mengembalikan arah kegiatan pada tujuan yang sudah ditetapkan semula.

Menurut Dauly dkk (2017: 222), maksud dan tujuan pengawasan kerja antara lain:

1. Mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak
2. Memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan baru
3. Mengetahui penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana awal (planning) terarah kepada sasaraannya dan sesuai dengan yang direncanakan
4. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase/tingkat pelaksanaan)
5. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam perencanaan

Menurut Kadarisman (2015: 201), tujuan adanya fungsi pengawasan kerja yaitu untuk menciptakan kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas, kebijaksanaan, peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh atasan langsung. Dengan adanya pengawasan ini maka usaha untuk menentukan apa yang sedang dilakukan berupa penilaian atas kinerja yang dihasilkan berdasarkan atas rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh sebab

itu, kegiatan pengawasan tersebut tidak dapat dipisahkan dengan segala usaha membandingkan hasil yang telah dicapai dengan standar yang sudah direncanakan

Dari beberapa pendapat mengenai tujuan pengawasan diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan pengawasan adalah untuk mengetahui dan memahami kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan. Apakah pekerjaan yang dilakukan tersebut berjalan secara efektif dan efisien. Dengan demikian objek pengawasan dapat diketahui produktivitasnya, sehingga jika terjadi kesalahan dapat diperbaiki dengan segera.

2.1.1.3 Fungsi Pengawasan

Dalam rangka melakukan transformasi guna meraih perbaikan kualitas organisasi publik, perlu dilakukan pengawasan terhadap seluruh tindakan dan akibat dari proses transformasi tersebut. Melalui pengawasan tersebut dapat diketahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi secara dini. Jika kekurangan dan kesalahan diketahui lebih awal maka akan dapat dilakukan perbaikan dan peningkatan dengan cepat, artinya semua permasalahan dapat diantisipasi

Fungsi pengawasan kerja merupakan fungsi yang berhubungan dengan usaha menyelamatkan jalannya organisasi ke arah yang dicita-citakan yaitu ke arah yang telah direncanakan. Dilihat hubungannya di antara fungsi-fungsi manajemen, fungsi perencanaan berhubungan erat dengan fungsi pengawasan karena dapat dikatakan rencana itu sebagai standar atau alat pengawasan bagi pekerjaan yang sedang dikerjakan. Pelaksanaan rencana akan baik, jika pengawasan dilakukan dengan baik. Demikian pula fungsi menggerakkan atau pemberian perintah berhubungan erat dengan fungsi pengawasan karena sesungguhnya pengawasan itu

merupakan tindak lanjut dari perintah-perintah yang sudah dikeluarkan (Daulay, 2017: 220).

Menurut Kadarisman (2015: 194), fungsi pengawasan kerja antara lain:

1. Menetapkan tujuan-tujuan dan merencanakan bagaimana mencapainya
2. Menentukan berapa banyak orang (karyawan) diperlukan serta keterampilan-keterampilan yang perlu dimiliki mereka (organization)
3. Menyeleksi individu-individu untuk mengisi posisi-posisi (staffing) dan kemudian mereka diberi tugas kerja dan ia membantu mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya dengan baik (direction)
4. Dengan aneka macam laporan, ia meneliti bagaimana baiknya rencana-rencana dilaksanakan dan ia mempelajari kembali rencana-rencana sehubungan dengan hasil-hasil yang dicapai dan apabila perlu, rencana-rencana tersebut dimodifikasi

Sedangkan menurut Handoko (2016: 26), fungsi pengawasan kerja pada dasarnya mencakup empat unsur, yaitu:

1. Penetapan standard pelaksanaan
2. Penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan
3. Pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkannya dengan standard yang telah ditetapkan
4. Pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila fungsi pelaksanaan menyimpang dari standard

Menurut Fahmi (2014: 143), secara umum ada beberapa alasan mengapa dalam suatu perusahaan diperlukan pengawasan, yaitu:

1. Agar kualitas *output* yang dihasilkan menjadi lebih baik dan sesuai dengan keinginan banyak pihak
2. Terbentuknya konsep manajemen sesuai dengan yang diinginkan oleh pihak komisaris maupun manajemen perusahaan
3. Dengan adanya pengawasan maksimal diharapkan tujuan dan keinginan terbentuknya *good corporate governance* akan dapat diwujudkan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi pengawasan adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk memastikan supaya rencana yang telah ditetapkan bisa berjalan dengan lancar dan sesuai dengan proses yang telah ditetapkan.

2.1.1.4 Jenis - Jenis Pengawasan

Menurut Hasibuan (2016) pengawasan atau pengendalian dikenal atas beberapa jenis yang dapat dijelaskan dan disebutkan sebagai berikut:

1. *Internal Control*

Internal control adalah pengendalian yang dilakukan oleh seorang atasan kepada bawahannya. Cakupan dari pengendalian ini meliputi hal-hal yang cukup luas baik pelaksanaan tugas, prosedur kerja, kedisiplinan pegawai dan lain-lain

2. *Audit control*

Audit control adalah pemeriksaan atau penilaian atas masalah-masalah yang berkaitan dengan pembukuan organisasi. Jadi, pengawasan atas masalah khusus, yaitu tentang kebenaran pembukuan suatu organisasi

3. *External Control*

External control adalah pengendalian yang dilakukan oleh pihak luar.

Pengendalian ekstern ini dapat dilakukan secara formal atau informal, misalnya pemeriksaan pembukuan oleh kantor akuntan dan penilaian yang dilakukan oleh masyarakat

4. *Formal Control*

Formal control adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh instansi atau pejabat resmi yang dapat dilakukan secara formal atau informal. Contohnya seperti pemeriksaan yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terhadap instansi pemerintah dan lain-lain.

5. *Informal Control*

Informal control adalah penilaian yang dilakukan oleh masyarakat atau konsumen, baik langsung maupun tidak langsung. Misalnya melalui media massa cetak atau elektronik dan lain-lainya.

Sedangkan Siagian (2003) mengemukakan jenis-jenis pengawasan di lingkungan pemerintah terbagi atas sebagai berikut ini :

1. Pengawasan Melekat (Waskat)

Pengawasan melekat dilakukan oleh setiap pejabat pimpinan, disamping sebagai perencana yang cekatan, organisasi yang handal dan sebagai penggerak yang tangguh, dimana setiap manajer harus pula menjadi pengawas yang efektif

2. Pengawasan Fungsional

Pengawasan fungsional bila dilakukan oleh aparat pengawas yang terdapat dalam satu instansi tertentu tetapi dapat pula dilakukan oleh aparat

pengawas yang berada diluar instansi meskipun masih dalam lingkungan pemerintah.

Dari beberapa teori mengenai macam-macam pengawasan tersebut seperti yang tertera diatas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan terdiri atas :

1. Pengawasan dari dalam organisasi
2. Pengawasan dari luar organisasi
3. Pengawasan yang dilakukan oleh instansi atau pejabat resmi
4. Pengawasan atau penilaian yang dilakukan oleh masyarakat maupun konsumen.

2.1.1.5 Indikator Pengawasan

Menurut Robbins and Coulter dalam Satriadi (2016: 290) pengawasan terdiri dari empat indikator yaitu:

1. Menetapkan standar (*Standards*)

Yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.

2. Pengukuran (*Measurement*)

Yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.

3. Membandingkan (*Compare*)

Adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.

4. Melakukan tindakan (*Action*)

Adalah keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan.

Bilamana telah terjadi penyimpangan (*deviasi*) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan *follow-up* berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

Dimensi dan indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut Sondang siagian (2014:35) terdapat tiga mekanisme 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

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 organisasi, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan. 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 cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah / Bonus.

2.1.2 Budaya Kerja

2.1.2.1 Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Moeliono dalam Yusran Assagaf (2012) mengemukakan bahwa budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat dioeraktikan secara formal

dalam bentuk peraturan dan ketentuan organisasi. Budaya kerja menurut menurut Mangkunegara (2015), 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 Dessler (2015), bahwa “budaya kerja merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”

Dari beberapa pengertian budaya kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan 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.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja

Menurut Feriyanto dan Triana (2015), tujuan budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang telah lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh pegawai.

5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai.

Subianto dalam Noer Rohman (2016:4) manfaat yang diharapkan dari penerapan budaya kerja dalam suatu pekerjaan antara lain sebagai berikut:

1. Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang baik
2. Keterbukaan antara para individu dalam melakukan pekerjaan
3. Saling bergotong royong apabila dalam suatu pekerjaan ada masalah yang sulit
4. Menimbulkan rasa kebersamaan antara individu dengan individu lain dalam pekerjaan
5. Cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi di dunia luar
6. Membuka seluruh jaringan komunikasi, kegotongroyongan, kekeluargaan, sehingga cepat menemukan dan memperbaiki kesalahan dan cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar.
7. Mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu (teknologi, masyarakat, sosial, ekonomi dll)

2.1.2.3 Unsur - Unsur Budaya Kerja

Unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja menurut Yudaruddin (2014:52) dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Asumsi dasar

Dalam budaya kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku

2. Keyakinan yang dianut

Dalam budaya kerja terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota perusahaan. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha

3. Pimpinan pencipta dan pengembangan budaya kerja

Budaya kerja perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan atau kelompok tertentu dalam perusahaan tersebut

4. Pedoman mengatasi masalah

Dalam perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5. Berbagai nilai (sharing of value)

Dalam budaya kerja perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang

6. Pewarisan (learning process)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota perusahaan perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam perusahaan tersebut.

7. Penyesuaian (adaptasi)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

Unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja menurut Yusran assagaf (2012) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Asumsi dasar

Dalam budaya kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan yang dianut

Dalam budaya kerja terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota perusahaan. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

3. Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya kerja

Budaya kerja perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan atau kelompok tertentu dalam perusahaan tersebut.

4. Pedoman mengatasi masalah

Dalam perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5. Berbagai nilai (sharing of value)

Dalam budaya kerja perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang

6. Pewarisan (learning process)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota perusahaan perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam perusahaan tersebut.

7. Penyesuaian (adaptasi)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

2.1.2.4 Indikator Budaya Kerja

Menurut Nurhadijah (2017), indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Disiplin, perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar organisasi. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi mempunyai karakteristik melaksanakan tata tertib dengan baik, tugas dan tanggung jawab yang baik, disiplin waktu dan kehadiran, disiplin dalam berpakaian
2. Keterbukaan, kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan organisasi. Keterbukaan dalam hal ini kemampuan untuk mengungkapkan pendapat dan perasaan secara jujur dan bersikap langsung
3. Saling menghargai, perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja. Indikator dari sikap saling menghargai antara lain: membiarkan orang lain

berbuat sesuatu sesuai haknya, menghormati pendapat orang lain, serta bersikap hormat kepada setiap karyawan

4. Kerja sama, kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target organisasi. Beberapa indikator untuk mengukur kerja sama antara lain: tujuan yang jelas, terbuka dan jujur dalam komunikasi, keterampilan mendengarkan yang baik, partisipasi semua anggota, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas

Adapun dimensi dan indikator dalam budaya kerja menurut Robbins dalam Ichsan Nugraha (2016) adalah:

1. Inovasi dan mengambil resiko
 - a. Dukungan dan suasana kerja terhadap kreatifitas
 - b. Penghargaan terhadap aspirasi karyawan organisasi
 - c. Pertimbangan karyawan organisasi dalam mengambil resiko
 - d. Tanggung jawab karyawan organisasi
2. Perhatian pada rincian
 - a. Perhatian organisasi terhadap ketelitian pekerjaan
 - b. Perhatian organisasi terhadap rekreasi
 - c. Perhatian organisasi terhadap keperluan pribadi
3. Orientasi tim
 - a. Kerja sama yang terjadi antara karyawan organisasi
 - b. Toleransi antar karyawan organisasi
4. Stabilitas yaitu Kemantapan atau mempertahankan status dalam organisasi
 - a. Tingkat kemantapan karyawan dalam organisasi
 - b. Tingkat kenyamanan karyawan dalam organisasi

2.1.2.5 Jenis – Jenis Budaya Kerja

Robert E. Quinn dan Michael R dalam Pabundu (2014:9) mengemukakan Jenis-jenis budaya kerja berdasarkan proses informasi dan tujuannya adalah :

1. Berdasarkan Proses Informasi

Berdasarkan proses informasi membagi budaya organisasi menjadi beberapa budaya, diantaranya :

a. Budaya rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarah) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas dan keuntungan atau dampak)

b. Budaya ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).

c. Budaya konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok)

d. Budaya hierarkis

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control dan koordinasi).

2. Berdasarkan Tujuannya

Berdasarkan tujuannya membagi budaya kerja kedalam beberapa bagian, yaitu :

- a. Budaya organisasi organisasi
- b. Budaya organisasi publik
- c. Budaya organisasi sosial

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Pengertian Motivasi merupakan suatu dorongan atau juga alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk dapat melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi ini juga dapat didefinisikan adalah sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau juga semangat di dalam diri seseorang untuk dapat mengerjakan sesuatu. Motivasi itu bisa datang dari dalam diri sendiri maupun juga dari orang lain. Dengan adanya motivasi tersebut maka seseorang dapat/bisa mengerjakan sesuatu dengan antusias.

Menurut Hellriegel dan Slocum dalam Eko Prasetyo, dkk (2016: 03) mengatakan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan. Dengan kata lain, perilaku seseorang dirancang untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan proses interaksi dari beberapa unsur. Dengan demikian, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan

produktivitas kerja. Menurut Malayu dalam Bryan (2014:05) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan factor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan (Umar, dalam Bryan 2016).

Dari pengertian para ahli diatas dapat simpulkan bahwa motivasi adalah suatu upaya dorongan atau arahan bagi pegawai untuk melakukan sesuatu untuk organisasi agar dapat tercapainya suatu keinginan dan tujuan.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan organisasi
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Mengefektikan penggadaan karyawan
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
10. Meningkatkan kinerja karyawan
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan bahan baku
12. Meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto (2013:17-18) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

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

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. 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 karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung Jawab

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

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh organisasi. Karena Pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk 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 organisasi. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Menurut Saydam dan Kadarisman dalam Erri & Fajrin (2018)

mengemukakan bahwa terdapat dua faktor dalam motivasi kerja, yaitu:

1. Faktor *intern*

Adalah yang terdapat pada diri pegawai itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolokan pegawai di berbagai instansi, munculnya kasus unjuk rasa, pemogokan dan lain-lain.

2. Faktor *ekstern*

Yaitu yang berasal dari luar pegawai juga dapat mempengaruhi motivasi.

Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana

kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2.1.3.4 Jenis – Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut Malayu Hasibuan (2013) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Wibiasuri (2014), terdapat tiga jenis bentuk motivasi kerja, yaitu:

1. Materiil insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang memiliki nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misal: kendaraan, rumah dan lain-lainnya.

2. Non-materiil insentif

Alat motivasi yang diberikan berupa barang/benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja, Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain-lainnya.

3. Kombinasi materiil dan non materiil insentif.

Alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang atau barang) dan non materiil (medali dan piagam) jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.

2.1.3.5 Indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) dalam Bayu Fadillah et al (2013) sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya

5. Pekerjaan yang Menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

Menurut Alferd Lateiner dalam Heny (2015: 49) terdapat empat dimensi untuk mengukur motivasi, yaitu:

1. Disiplin

Yaitu suatu sikap mental patuh dan taat terhadap peraturan, perintah serta intruksi.

2. Kerja sama

Yaitu serangkaian usaha yang dilakukan secara bersama-sama dengan teratur dan serasi, meliputi tugas sendiri maupun tugas kelompok

3. Keamanan

Yaitu jaminan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan dihari tua

4. Kepuasan

Yaitu sikap perasaan puas hati terhadap apa yang diharapkan, dengan kenyataan yang telah diterima karyawan.

2.1.4 Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja diwujudkan dalam bentuk personal maupun kelompok kerja yang memiliki keluaran kerja. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental, sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada., suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Karena itu, memberikan perhatian kepada unsur

manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan dalam upaya peningkatan produktivitas.

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan instansi dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai di suatu organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai tersebut.

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2017:103), faktor –faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu :

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut Anoraga dalam Busro (2018:346-348), faktor –faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap dan etika kerja (budaya kerja)
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor –faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

Ravianto (2014) merinci faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

1. Motivasi

Merupakan motor pendorong seseorang ke arah 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

4. Faktor keterampilan baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja.

5. Pendidikan

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

6. Pengawasan

Mengingat eratnya hubungan pengawasan dengan produktivitas kerja yang mempunyai peran sentral dalam peningkatan produktivitas kerja

7. Lingkungan

Kondisi lingkungan yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

8. Perencanaan sumber daya manusia

Merupakan salah satu faktor dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, perencanaan yang baik akan meningkatkan produktivitas

Sebagai penunjang peningkatan produktivitas kerja organisasi diperlukan pengawasan, budaya kerja dan motivasi. Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan beberapa hal yang dibutuhkan pegawai untuk merujuk semakin pentingnya produktivitas kerja pegawai yaitu pengawasan, budaya kerja dan motivasi. Dengan harapan agar pegawai semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan dan meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.4.3 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan tingkat kompetensi terhadap pekerjaan yang diberikan dalam tatanan kesatuan stratejik yang mendukung sistem kerja berdasarkan team work. Untuk mengetahui seseorang mempunyai produktivitas kerja atau tidak maka dapat dilakukan melalui penilaian. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan prestasi aktual pegawai dengan rencana produktivitas kerja yang diharapkan organisasi. Penilaian produktivitas kerja yang memainkan peranan sangat penting dalam meningkatkan motivasi ditempat kerja. Pegawai menginginkan dan memerlukan penghargaan berkenaan dengan produktivitas kerja dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan kompensasi terhadap pegawai. Jika produktivitas kerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemampuan pegawai dan menyusun rencana peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Gomes (2013), terdapat 5 indikator produktivitas kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan

3. Kemampuan

4. Sikap

5. Perilaku

Menurut Burhanuddin Yusuf (2015) produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan,

Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

2. Keterampilan

Yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3. Kemampuan

Konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan.

4. Sikap

Merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap –sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

2.1.4.4 Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja

Cara mengukur produktivitas kerja yaitu apabila seseorang mampu menghasilkan suatu barang atau jasa dalam waktu yang tepat atau terbilang singkat. Ada 3 tolok ukur yang digunakan untuk mengukur produktivitas yaitu kuantitas (hasil yang dicapai), kualitas (mutu produk yang dihasilkan oleh pegawai) dan ketepatan waktu. Pengukuran produktivitas pada pekerja juga memiliki manfaat yaitu sebagai evaluasi. Dengan adanya evaluasi, organisasi dapat melakukan perbaikan secara efektif seperti perbaikan dan pembaharuan cara kerja serta memberikan informasi bagi organisasi terkait perkembangan produktivitas dari waktu ke waktu.

Menyatakan masalah produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal ini perlu adanya pemahaman yang tepat tentang upaya-upaya penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja. Adapun upaya peningkatan produktivitas kerja menurut Siagian (2011), adalah:

1. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal itu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat.

3. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, membeberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkataan mutu karya dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi

Dalam buku Sutrisno (2016: 116-117), teknik memperbaiki produktivitas adalah sebagai berikut :

1. Studi kerja

Studi kerja merupakan suatu kombinasi studi metode teknik dan pengukuran kerja, yang digunakan untuk mempelajari pekerjaan orang dan mengindikasikan faktor yang mempengaruhi efisiensi.

2. Pengembangan organisasi

Pengembangan organisasi adalah proses terencana, dikelola, dan sistematis. Tujuannya adalah mengubah sistem, budaya, dan perilaku organisasi dengan maksud mempengaruhi efektivitas organisasi.

3. Curah gagasan

Brainstorming adalah suatu proses membangkitkan gagasan secara terorganisasi untuk menghindari evaluasi terlalu dini karena apabila demikian, dapat menutup timbulnya gagasan yang baik.

4. *Forced field analysis*

Forced field analysis merupakan alat untuk menganalisis situasi yang perlu diubah. Hal ini memfasilitasi perubahan dalam organisasi dengan meminimalkan usaha dan gangguan.

5. *Nominal group technique*

Nominal group technique merupakan pendekatan partisipatif pada penemuan fakta, identifikasi masalah dan kekuatan, membangkitkan gagasan, dan mengevaluasi progres

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa upaya untuk meningkatkan produktivitas diantaranya adalah perbaikan terus menerus, peningkatan pendidikan, pemberdayaan SDM, studi kerja, pengembangan organisasi, curah gagasan, *forcedfield analysis*, *nominal group technique*.

2.2 **Kajian Penelitian yang Relevan**

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai bahan perbandingan dan bagaimana gambaran untuk mendorong kegiatan penelitian. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan dituangkan dalam tabel berikut

Tabel 2.1
Kajian Penelitian yang Relevan

Identitas Jurnal	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Pengaruh Pengawasan Terhadap Motivasi			
Peneliti: Payakun Arianza Vol.4, No.1 Edisi tahun 2017	Pengaruh Pengawasan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Sawit Inti Raya Kec. Batang Gansal Kab. Indragiri Hulu	X1: Pengawasan X2: Kesehatan X3: Keselamatan Y1: Motivasi Y2: Kinerja	Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Karyawan pada PT. Sawit Inti Raya Kec. Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu
Peneliti: Ferisca Nurwidyanti dkk Vol.7, No.3 Edisi Sept 2015	Pengaruh Pengawasan dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Prov. Riau	X1: Pengawasan X2: Iklim Organisasi Y1: Motivasi Y2: Disiplin Kerja	Pengawasan berpengaruh secara langsung terhadap motivasi
Peneliti: Lolasari Novelly Hutabarat Vol.2, No.2 Edisi Sept 2019	Pengaruh Pengawasan, Budaya Organisasi dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai	X1: Pengawasan X2: Budaya Organisasi X3: Remunerasi Y: Motivasi	Pengawasan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai
Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Motivasi			
Peneliti: Ida Ayu Indah Giantari dkk Vol. 6, No. 12 Edisi 2017	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klum pu Bali Resort Sanur	X : Budaya Organisasi Y: Motivasi Kerja	Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi
Peneliti: Krisnaldy Vol.2, No.2 Edisi Juni 2019	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja	X1 : Budaya Organisasi X2: Lingkungan Kerja X3: Iklim Organisasi Y: Motivasi	Budaya Organisasi berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi
Peneliti: Theolina Hormati Vol.4, No.2 Edisi Juni 2016	Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Tenaga Medis Perawat di RSUD Sele Be Solu Kota	X1 : Budaya Organisasi X2: Rotasi Pekerjaan Y: Motivasi	Budaya Organisasi berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi

	Sorong Provinsi Papua Barat)		
Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja			
Peneliti: Akila Vol.2, No.2 Edisi Agustus 2017	Pengaruh Insentif dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Vessel Palembang	X1: Insentif X2: Pengawasan Y: Produktivitas Kerja	Pengawasan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja
Peneliti: Arika Vol.12, No. 2 Edisi Agustus 2018	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Ambon Kota	X1 : Pengawasan X2: Disiplin Kerja Y: Produktivitas Kerja	Pengawasan Tidak berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja
Peneliti: Rima Wulandari dkk Vol.3, No.1 Edisi Februari 2021	Pengaruh Pengawasan, Komitmen Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai	X1 : Pengawasan X2: Komitmen Pegawai X3: Lingkungan Kerja Y: Produktivitas Kerja	Pengawasan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja
Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja			
Peneliti: Suhardiman Masuku dkk Vol.7, No.1 Edisi Januari 2019	Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. ASKRINDO Cabang Manado	X1 : Pelatihan X2: Budaya Kerja X3: Gaya Kepemimpinan Y: Produktivitas Kerja	Budaya Kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
Peneliti: Milla Sasuke dkk Vol.6 No.4 Edisi September 2018	Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Manado	X1 : Budaya Organisasi X2: Stres Kerja Y: Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja	Budaya Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
Peneliti: I Putu Agus Eka Cahyantara dkk Vol. 4, No. 7 Edisi 2015	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, Area Bali Selatan	X1 : Gaya Kepemimpinan Partisipatif X2: Budaya Kerja Y: Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja	Budaya Kerja berpengaruh Langsung Terhadap Produktivitas Kerja
Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja			
Peneliti: Amanda Wahyu Lestari Vol. 8, No. 1 Edisi Juni 2019	Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya	X1 : Motivasi X2: Pelatihan X3: Lingkungan Kerja X4: Upah	Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

	Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi	Y: Produktivitas Kerja	
Peneliti: Yulasmii Volume 4, No. 2 Edisi Oktober 2015	Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Alung	X1 : Motivasi X2: Pengawasan X3: Budaya Kerja Y: Produktivitas Kerja	Motivasi berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
Peneliti: Ni Putu Pradita Laksmiari Vol.11 No. 1 Edisi Tahun 2019	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Organisasi Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit	X : Motivasi Kerja Y: Produktivitas Kerja	Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja			
Peneliti: Nisa Julia, S.A P Vol.2, No.3 Edisi Maret 2020	Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh	X : Pengawasan Y: Produktivitas Kerja Z: Motivasi	Pengaruh langsung pengawasan terhadap produktivitas kerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi

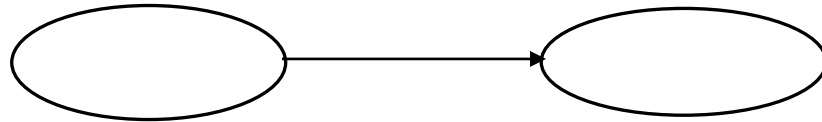
2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Pengawasan Terhadap Motivasi

Pengawasan dan motivasi hanya merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai suatu organisasi. Pengawasan terhadap pegawai yang berjalan dengan baik maka akan mengurangi tingkat kesalahan pegawai, demikian pula dengan pemberian motivasi yang cukup baik akan

meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan pada akhirnya mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga akan tercapai apa yang menjadi tujuan organisasi.

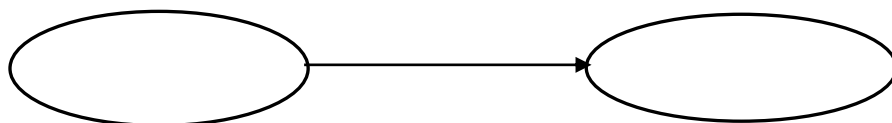
Penelitian yang dilakukan oleh Amanda Wahyu (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ini menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan suatu organisasi maka akan semakin memotivasi pekerjanya.



Gambar 2.1
Pengawasan - Motivasi

2.3.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Motivasi Motivasi

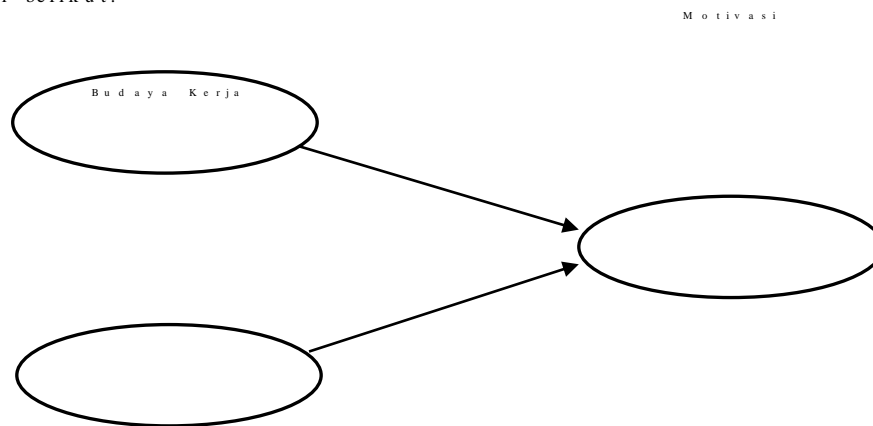
Beberapa penelitian mengenai budaya kerja terhadap motivasi secara simultan memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja, telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Indah Giantari dkk (2017) dengan hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Krisnaldy (2019) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja suatu organisasi maka akan semakin memotivasi pekerjanya.



Gambar 2.2
Budaya Kerja - Motivasi

Kerangka berpikir yang dibuat berdasarkan variabel yang diamati adalah

sebagai berikut:

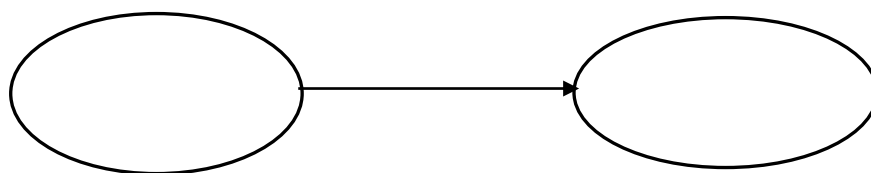


Gambar 2.3
Kerangka Konseptual Motivasi (Y₁)

2.3.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja

Setiap organisasi harus mampu mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawainya. Setiap pegawai juga harus mendapatkan pengawasan yang optimal dari para atasannya agar produktivitas yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Penelitian yang dilakukan oleh Akila (2017) menunjukkan hasil bahwa pengawasan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, semakin baik pengawasan maka akan semakin baik pula produktivitas kerja.

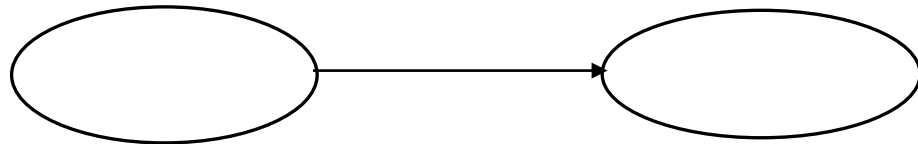


Gambar 2.4
Pengawasan – Produktivitas Kerja

2.3.4 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Budaya kerja merupakan suatu konsep yang didasari oleh kebiasaan atau keseluruhan pola perilaku setiap individu atau kelompok yang dibudidayakan dan dikembangkan dalam suatu organisasi atau organisasi untuk mempertahankan efisiensi dalam bekerja. Budaya kerja tentu saja diciptakan dengan tujuan, dalam hal ini, untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan menjadikannya lebih produktif, sehingga visi dan misi organisasi dapat terwujud serta mampu menghadapi semua tantangan di masa mendatang.

Penelitian yang dilakukan oleh Suhardiman (2019) menunjukkan hasil bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja suatu organisasi maka akan baik pula produktivitas kerja pekerjanya.



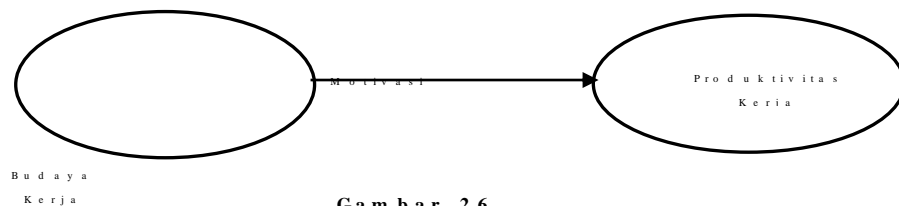
Gambar 2.5
Budaya Kerja – Produktivitas Kerja

2.3.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas dalam bekerja. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Besarnya produktivitas sangat ditentukan oleh motivasi kerjanya

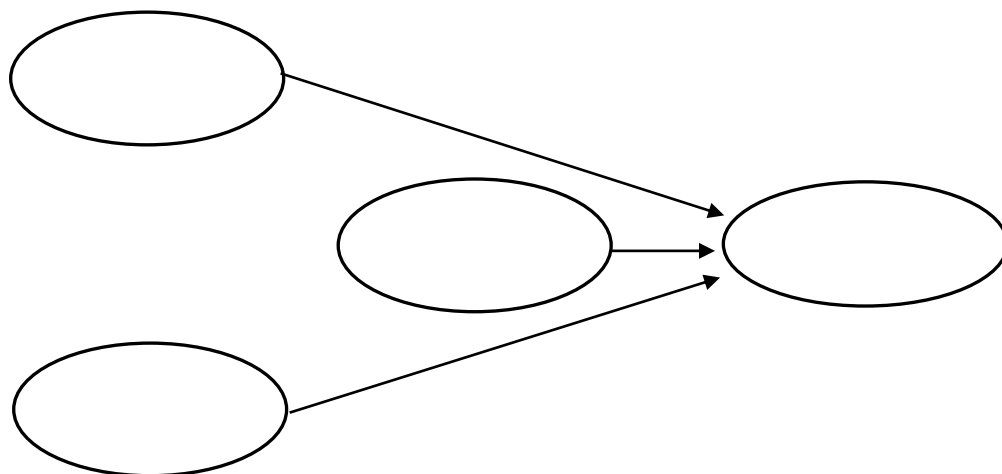
Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai diperlukan suatu dorongan dari pimpinan agar para pegawai mau meningkatkan kerjanya supaya

produktivitas kerjanya meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti menunjukkan bahwa motivasi berperan tinggi dalam peningkatan produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Desi Rahmawati (2013) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Roni Falsah menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.



Gambar 2.6

Motivasi – Produktivitas Kerja



Gambar 2.7

Kerangka Konseptual Produktivitas Kerja (Y₂)

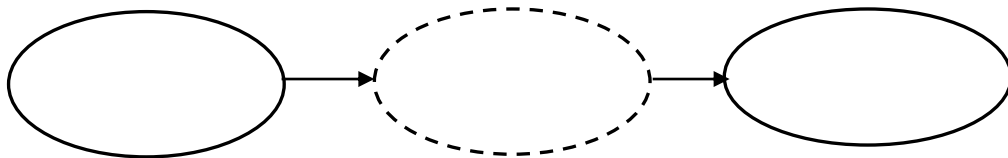
2.3.6 Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan faktor dalam rangka mengembangkan dan mempertahankan keberhasilan suatu organisasi atau organisasi. Organisasi perlu memberikan pengawasan dan rangsangan bagi pegawai dalam bentuk pemberian

motivasi dan kerjasama yang baik dalam organisasi. Pemberian motivasi dan melakukan kerjasama yang baik diharapkan dapat menjaga komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan maupun antar pegawai itu sendiri yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Pengawasan dalam organisasi harus senantiasa dilakukan untuk mengkoordinir dan memelihara pegawai dalam organisasi. Penanggung jawab untuk pengawasan ini harus intens untuk terus melakukan pengawasan guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Motivasi bertujuan mendorong gairah kerja pegawai dalam rangka peningkatan kualitas kerja, kedisiplinan, partisipasi pegawai dan menciptakan suasana yang kondusif dalam pekerjaan.

Pengawasan Menurut Sedarmayanti Motivasi dalam Produktivitas Kerja Dunggio (2013), yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sikap mental (motivasi, disiplin, etika), pendidikan dan pelatihan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi dan kesempatan berprestasi. Perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang lebih kuat. Motivasi berkaitan dengan produktivitas kerja dan performansi pekerjaan. Untuk itu, motivasi sangat membantu dalam produktivitas kerja pegawai.

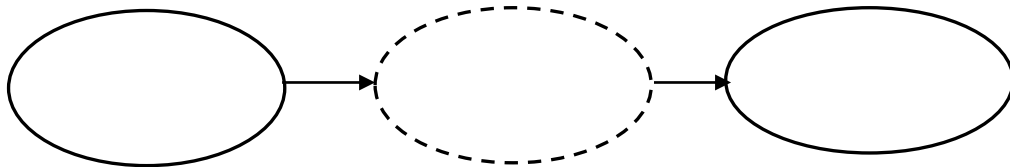


Gambar 2.8
Pengawasan – Motivasi - Produktivitas Kerja

2.3.7 Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

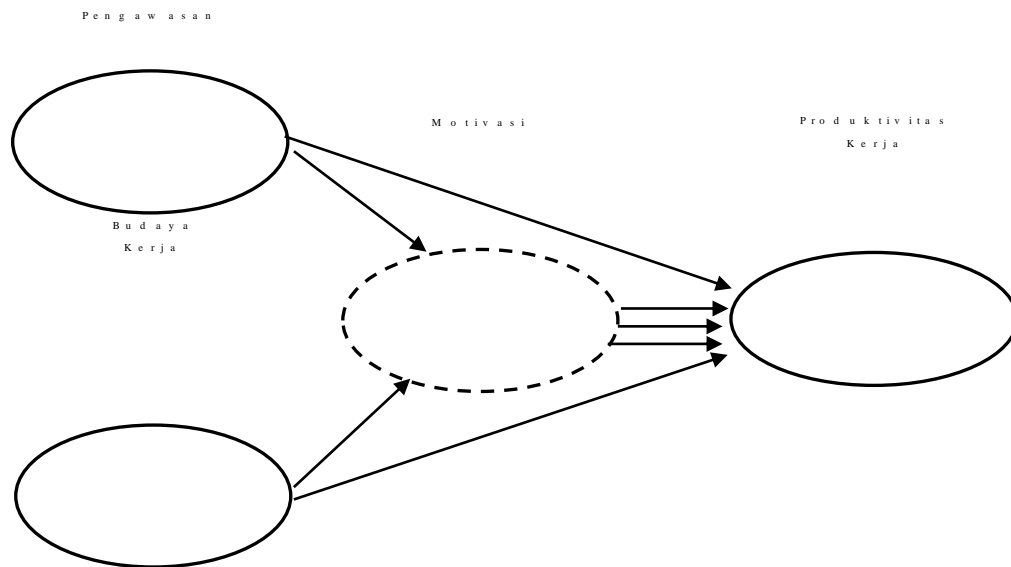
Segala aktivitas manusia tidak bisa terlepas dari lingkungan sekitarnya sebab manusia juga merupakan salah satu bagian ekosistem penting di dalam kehidupan. Seperti halnya didalam organisasi. Lingkungan yang ada di dalam sebuah organisasi akan mempengaruhi organisasi dan orang – orang yang ada di dalam organisasi tersebut sehingga menjadi budaya organisasi. Budaya organisasi tersebut akan mempengaruhi segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Budaya kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam sebuah organisasi. Semakin nyaman seseorang untuk bekerja didalam sebuah organisasi maka akan timbul semangat kerja dari pegawai tersebut yang nantinya akan berpengaruh terhadap produktivitas. Produktivitas kerja yang meningkat artinya membawa keuntungan bagi organisasi.



Gambar 2.9
Budaya Kerja – Motivasi - Produktivitas Kerja

Kerangka berpikir yang dibuat berdasarkan variabel yang diamati adalah sebagai berikut:



Gambar 2.10
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan masalah penelitian akan disajikan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jawaban tersebut bersifat sementara dikarenakan belum disajikannya fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan hanya sebatas pada teori-teori yang relevan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas (Y1 dan Y2), maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- H₁: Pengawasan berpengaruh terhadap motivasi pada UPT Asrama Haji Medan.
- H₂: Budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi pada UPT Asrama Haji Medan.
- H₃: Pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada UPT Asrama Haji Medan.
- H₄: Budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada UPT Asrama Haji Medan.
- H₅: Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada UPT Asrama Haji Medan.

H₆: Pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai honorer dengan dimediasi motivasi pada UPT Asrama Haji Medan.

H₇: Budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai honorer dengan dimediasi pada UPT Asrama Haji Medan.

BA B III

M E T O D O L O G I P E N E L I T I A N

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:55), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen).

Penelitian asosiatif menggunakan teknik analisis kuantitatif atau statistik. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Definisi lain menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Unit Pelayanan Teknis (UPT) Asrama Haji Medan yang beralamatkan di Jalan Jenderal Abdul Haris Nasution, Pangkalan

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) "Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Menurut Morissan (2012: 19), Populasi ialah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Kita dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan. Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh pegawai honorer pada UPT. Asrama Haji Medan yang berjumlah sebanyak 62 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011: 81) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (*representatif*).

Menurut Sugiyono (2014: 116) teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2014:118) Teknik *sampling* jenuh adalah

teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 62 orang.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat tiga bentuk variabel yang terdiri atas:

1. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Variabel dependen dapat dikatakan juga sebagai variabel terikat. Hakikat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Produktivitas Kerja (Y).

2. Variabel Mediasi

Variabel mediasi adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah motivasi (Z).

3. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen ini sering disebut juga dengan variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini Pengawasan (X_1) dan Budaya Kerja (X_2)

Tabel. 3.2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pengawasan (X ₁)	Pengawasan adalah suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula". (M. Manullang, 2014)	Penetapan standar pelaksanaan	Likert
		Pengukuran kerja	
		Penilaian kinerja	
		Tindakan koreksi	
Budaya Kerja (X ₂)	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. (Mangkunegara, 2015)	Disiplin	Likert
		Keterbukaan	
		Saling menghargai	
		Kerjasama	
Motivasi (Z)	Motivasi berasal dari kata latin <i>movere</i> yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Bryan (2014)	Tanggung jawab	Likert
		Prestasi kerja	
		Peluang untuk maju	
		Pengakuan atas kinerja	
		Pekerjaan yang menantang	
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas adalah perbandingan antara <i>output</i> (hasil) dengan <i>input</i> (masukan). (Malayu S.P. Hasibuan, 2013)	Pengertian	Likert
		Keterampilan	
		Kemampuan	
		Sikap	
		Perilaku	

3.5 Sumber dan Jenis Data

3.5.1 Sumber Data

Sumber data digunakan untuk menjangkau sebanyak mungkin informasi dari berbagai sumber. Selain itu dimaksudkan juga menggali informasi yang akan menjadi dasar dari rancangan dan teori yang muncul.

1) Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada para pegawai honorer UPT Asrama Haji Medan sebagai responden.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder yang diperlukan adalah dokumen – dokumen organisasi UPT Asrama Haji Medan mengenai gambaran umum organisasi, persentase produktivitas kerja pegawai honorer tahun 2020 dan lingkungan kerja pegawai honorer.

3.5.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, data kuantitatif yaitu data yang disajikan dalam bentuk angka, data ini menunjukkan nilai terhadap besaran atau variabel yang diwakilinya. Sifat data ini adalah rentet waktu yaitu data yang merupakan hasil pengamatan dari suatu periode tertentu. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada pegawai honorer UPT Asrama Haji Medan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi pustaka, yaitu mengadakan penelitian dengan cara mempelajari dan membaca literatur - literatur, jurnal - jurnal dan referensi yang ada hubungannya dengan permasalahan yang menjadi objek penelitian.
2. Kuesioner/angket, yaitu beberapa daftar pertanyaan berupa angket penelitian yang diajukan kepada seluruh responden untuk dijawab berkaitan dengan topik penelitian. Terdapat dua jenis lampiran angket adalah sebagai berikut:
 - a. Angket pertama, profil responden yang berisi nama, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja dan status kepegawaian.
 - b. Angket kedua, berisikan pernyataan-pernyataan tentang produktivitas kerja, motivasi, pengawasan dan budaya kerja.

Pada proses pengolahan data untuk menghitung masing-masing indikator, maka digunakan Skala Likert, dimana ditentukan item-item yang relevan dengan apa yang ingin diketahui, kemudian responden diminta untuk memberikan jawaban-jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya. Skala Likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu.

Peneliti menggunakan skala likert sebagai pedoman untuk mengajukan pernyataan dengan alternatif jawaban yaitu "Selalu", "Sering", "Kadang-kadang", "Jarang", "Tidak Pernah". Menurut Sugiyono (2018: 93) "Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang

tentang fenomena sosial". Kuesioner atau angket tersebut menggunakan skala likert dengan bentuk checklist. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel. 3.3
Skala likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang-kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak Pernah	1

Sumber: Sugiyono (2018)

3.7 Teknik Analisis Data

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa analisis data adalah cara-cara mengolah data yang telah terkumpul untuk kemudian dapat interpretasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis jalur (*path analysis*). Tahapan-tahapan teknik analisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.7.1 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Siregar (2014) Uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS. Validitas alat ukur diuji dengan menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan keseluruhan

yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan keseluruhan yang diperoleh pada alat ukur tersebut.

Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner dengan *level of significant* = 5 % adalah sebagai berikut:

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Siregar (2014) menyatakan uji reliabilitas berguna untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrumen yang diuji memiliki reliabilitas yang baik/ reliable / terpercaya
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrumen yang diuji tersebut tidak reliabel.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa sebaran data penelitian berdistribusi

normal atau tidak. Metode yang digunakan adalah *Metode One - Sample Kolmogorov-Smirnov Test* jika (nilai $> \alpha = 0,05$) maka data berdistribusi normal. Jika, (nilai $< \alpha = 0,05$), maka data tidak berdistribusi normal.

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah di dalam persamaan regresi terjadi gejala multikolinieritas, jika ada berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi. Cara mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan mengamati nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Adapun kriteria menilai multikolinieritas dengan *Variance Inflation Factor* adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas
- b. Apabila nilai VIF > 10 , maka terjadi gangguan multikolinieritas.

Sedangkan kriteria penilaian multikolinieritas dengan tingkat *Tolerance* adalah sebagai berikut:

- a) Apabila nilai *Tolerance* $> 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas
- b) Apabila nilai *Tolerance* $< 0,1$, maka terjadi multikolinieritas

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi. Metode yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan nilai absolut residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi $>$ nilai $\alpha = 0,05$ maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

Pendeteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode grafik dan scatterplot. Adapun dasar analisisnya yaitu:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis diterima atau ditolak digunakan pengujian regresi berganda secara parsial (uji t) dan secara simultan (Uji f).

3.7.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t digunakan sebagai dasar untuk menyimpulkan apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau tidak. Untuk menguji signifikan secara parsial digunakan rumus uji statistic sebagai berikut:

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

Sugiyono (2016)

Keterangan:

t = Nilai t yang dihitung

r = Koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Adapun kriteria pengujian uji t dilihat dari kategori t_{hitung} dan t_{tabel} adalah:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen atau H_0 ditolak
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya bahwa secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen atau H_0 diterima

Selain itu kriteria penilaian uji t dapat dinilai dari nilai tingkat signifikannya.

Adapun kriterianya adalah:

1. Apabila *signifikan* $t < 0,05$ berarti ada pengaruh signifikan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen (H_0 ditolak)
2. Apabila *signifikan* $t > 0,05$ berarti tidak ada pengaruh antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen (H_0 diterima)

3.7.4 Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan analisis jalur. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda (*analisis multiple regression*) dimana penggunaan analisis regresi adalah untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga variabel atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis serta melihat pengaruh langsung dan tidak langsung.

Agar analisis dapat dilakukan dengan besar maka langkah yang dilakukan adalah dengan menentukan bentuk pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan variabel bebas terhadap variabel antara serta korelasi antar variabel

bebas. Untuk mengetahui hubungan variabel digunakan regresi linier berganda dengan rumus:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

(Sugiyono, 2016)

Adapun persamaan yang digunakan untuk menilai variabel pengawasan, budaya kerja, motivasi dan produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah:

1. Persamaan Pertama

$$Y_1 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y_1 = Motivasi

a = Nilai konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Pengawasan

X_2 = Budaya kerja

e = error

2. Persamaan Kedua

$$Y_2 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Z + e$$

Keterangan:

Y_2 = Produktivitas Kerja

$\beta (3,4,5)$ = koefisien regresi

X_1 = Pengawasan

X_2 = Budaya kerja

Z = Motivasi

Model diatas menunjukkan bahwa variabel dependen Y_1 dipengaruhi oleh dua variabel independen X_1 , dan X_2 . Sementara itu variabel independen Y_1 tersebut juga akan mempengaruhi variabel dependen Y_2 pada persamaan regresi yang kedua. Dari perolehan nilai tersebut nanti akan diperoleh nilai pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel dependen dan independen.

BA B IV
HA SIL PENE LIT IAN DA N PE M BA HA SA N

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, peneliti menjadikan pengolahan data dalam bentuk kuesioner terdiri dari 5 pernyataan untuk variabel produktivitas kerja (Y), 5 pernyataan untuk variabel motivasi (Z), 4 pernyataan untuk variabel pengawasan (X₁), 4 pernyataan untuk variabel budaya kerja (X₂). Kuesioner disebarakan kepada 62 responden yang terdiri dari pegawai honorer UPT Asrama Haji Medan yang beralamat di Jalan Besar Abdul Haris Nasution Kelurahan Pangkalan Masyhur, Medan sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan metode Skala *likert* untuk mengukur masing-masing pernyataan pada kuesioner.

Tabel. 4.1
Skala likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang-kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak Pernah	1

Sumber: Sugiyono (2018)

Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil dari penelitian. Untuk mengetahui gambaran tentang responden maka dilakukan analisis deskriptif terhadap karakteristik responden. Karakteristik responden merupakan data penting

yang harus tercermati terlebih dahulu karena faktor yang mudah didefinisikan dan mudah didapatkan begitu juga obyektifitasnya.

Adapun karakteristik responden yang dinilai dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja dan status kepegawaian, secara rinci yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JenisKelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	47	75.8	75.8	75.8
	Perempuan	15	24.2	24.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan data SPSS V.25

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden pegawai honorer UPT Asrama Haji Medan berdasarkan jenis kelamin berjumlah sebanyak 62 orang. Responden laki-laki lebih dominan dibanding responden perempuan, yaitu sebanyak 47 orang atau 75,8% dan perempuan sebanyak 15 orang atau 24,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa populasi laki-laki yang bekerja di UPT Asrama Haji Medan lebih banyak dibandingkan dengan populasi perempuan. Hal ini dikarenakan sifat pekerjaan pegawai honorer yang cenderung pekerjaan lapangan dan membutuhkan tenaga ekstra untuk melakukan pekerjaan yang dilaksanakan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	30	48.4	48.4	48.4
	31 - 40 Tahun	24	38.7	38.7	87.1
	41 - 50 Tahun	8	12.9	12.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan data SPSS V.25

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa klasifikasi responden berdasarkan usia yang didapat dari pegawai honorer di UPT Asrama Haji Medan. Pegawai honorer dengan usia 20-30 tahun merupakan pegawai terbanyak yaitu sekitar 30 responden atau 48,4 % dan paling sedikit adalah usia 41-50 tahun yaitu hanya 8 orang atau 12,9 %. Sedangkan selebihnya berusia 31 – 40 tahun atau 38,7 % sebanyak 24 orang. Dari data diatas dapat diketahui bahwa pegawai honorer UPT Asrama Haji Medan diisi oleh pegawai yang masih produktif (dibawah 40 tahun) sehingga proses pekerjaan yang diembankan kepada pegawai honorer dapat lebih cepat diselesaikan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SM A	48	77.4	77.4	77.4
	D.I/D .III	3	4.8	4.8	82.3
	D.IV /S .1	11	17.7	17.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan data SPSS V.25

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa klasifikasi responden berdasarkan pendidikan yang didapat dari pegawai honorer di UPT Asrama Haji Medan pegawai honorer dengan pendidikan SMA merupakan pegawai terbanyak yaitu sekitar 48 responden atau 77,4 % dan paling sedikit adalah pendidikan D.I/D.III yaitu hanya 3 orang atau 4,8 %. Sedangkan pendidikan sarjana adalah 11 orang atau 17,7 %. Data ini menunjukkan bahwa pendidikan pegawai honorer UPT Asrama Haji Medan didominasi oleh pendidikan SMA, hal ini dikarenakan sifat pekerjaan yang diemban oleh pegawai honorer hanyalah sebagai pembantu operasional UPT Asrama Haji Medan. Namun apabila pegawai honorer ingin melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi tentu diperkenankan asalkan tidak menuntut untuk hal-hal lain terkait pendidikannya yang baru.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 - 10 Tahun	37	59.7	59.7	59.7
	11 - 20 Tahun	12	19.4	19.4	79.0
	21 - 30 Tahun	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan data SPSS V.25

Data diatas menunjukkan distribusi responden berdasarkan lama bekerja pegawai honorer di UPT Asrama Haji Medan. Pegawai honorer paling lama bekerja di UPT Asrama Haji Medan dominan pada 0 – 10 tahun masa kerja yaitu berjumlah 37 pegawai honorer. Sedangkan, selebihnya bekerja selama 11 – 20 masa kerja sebanyak 12 orang pegawai honorer dan bekerja selama 21 – 30 tahun masa kerja

sebanyak 13 orang pegawai honorer. Pegawai honorer dengan masa kerja terbanyak adalah pada rentang 0-10 tahun, hal ini menunjukkan bahwa pegawai honorer pada UPT Asrama Haji Medan sudah memiliki pengalaman kerja dan siap kerja.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 4.6
Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Honorer	62	100.0	100.0	100.0

Sumber: Pengolahan data SPSS V.25

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat distribusi responden berdasarkan status kepegawaian di UPT Asrama Haji Medan. Data diatas menunjukkan bahwa pegawai honorer yang berjumlah 100% merupakan pegawai honorer UPT Asrama Haji Medan yang menjadi responden penelitian. Hal ini dikarenakan penelitian ini hanya melakukan penelitian produktivitas kerja pegawai honorer pada UPT Asrama Haji Medan.

4.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini peneliti akan melampirkan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang peneliti sebarakan yaitu:

1. Variabel Pengawasan (X_1)

Adapun nilai frekuensi jawaban responden dari variabel pengawasan adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pengawasan (X₁)

Alternatif Jawaban												
No.	SL		SR		KD		JR		TP		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	16.1	19	30.6	28	45.2	5	8.1	0	0	62	100
2	11	17.7	16	25.8	30	48.4	5	8.1	0	0	62	100
3	7	11.3	31	50.0	21	33.9	3	4.8	0	0	62	100
4	13	21.0	20	32.2	17	27.4	12	19.4	0	0	62	100

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Jawaban responden tentang bekerja sesuai SOP yang ditetapkan, mayoritas dari jawaban responden adalah kadang - kadang sebesar 45,2 %.
- b. Jawaban responden tentang mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab kadang - kadang sebesar 48,4 %.
- c. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebagian responden menjawab sering sebesar 50,0 %.
- d. Jawaban responden tentang memperbaiki kesalahan - kesalahan yang terjadi dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab sering sebesar 32,2 %.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sering yang terdapat pada pernyataan ketiga dan keempat. Hal ini perlu terus ditingkatkan agar pengawasan tentang penilaian kinerja pegawai honorer dan tindakan koreksi mencapai titik tertinggi atau maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh UPT Asrama Haji Medan. Begitu pula terhadap responden

yang menjawab kadang – kadang yaitu pada pernyataan pertama dan kedua, yaitu tentang standart kerja dan pengukuran kerja, masih perlu terus dim aksim alkan agar harapan yang telah ditetapkan oleh UPT Asrama Haji Medan dapat tercapai.

2. Variabel Budaya Kerja (X_2)

Adapun nilai frekuensi jawaban responden dari variabel Budaya Kerja adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Budaya Kerja (X_2)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SL		SR		KD		JR		TP		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	9.7	16	25.8	31	50.0	7	11.3	2	3.2	62	100
2	10	16.1	13	21.0	26	41.9	11	17.8	2	3.2	62	100
3	9	14.5	19	30.6	21	33.9	11	17.8	2	3.2	62	100
4	5	8.1	19	30.6	24	38.7	11	17.8	3	4.8	62	100

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

- Jawaban responden tentang datang dan pulang tepat waktu, mayoritas dari jawaban responden adalah kadang - kadang sebesar 50,0 %.
- Jawaban responden tentang membagi pekerjaan team agar tidak ada yang dirugikan saat bekerja, sebagian besar responden menjawab kadang - kadang sebesar 41,9 %.
- Jawaban responden tentang menunggu teman yang terlambat untuk memulai pekerjaan yang dikerjakan bersama, sebagian responden menjawab kadang - kadang sebesar 33,9% .

d. Jawaban responden tentang memulai pekerjaan bersama-sama dan mengakhiri pekerjaan bersama pula, sebagian besar responden menjawab kadang - kadang sebesar 38,7 %.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab kadang – kadang. Hal ini perlu terus ditingkatkan agar budaya kerja yang terbangun di UPT Asrama Haji Medan memiliki kontribusi yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada UPT Asrama Haji Medan. Apabila budaya kerja yang terbangun dilingkungan kerja pegawai honorer memiliki budaya kerja yang positif, tentu akan menghasilkan output yang positif pula, begitu juga sebaliknya.

3. Variabel Motivasi (Z)

Adapun nilai frekuensi jawaban responden dari variabel motivasi adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Motivasi (Z)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SL		SR		KD		JR		TP		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	33.9	13	21.0	18	29.0	9	14.5	1	1.6	62	100
2	13	21.0	17	27.4	20	32.3	12	19.3	0	0	62	100
3	13	21.0	20	32.3	21	33.8	7	11.3	1	1.6	62	100
4	6	9.7	20	32.3	25	40.3	11	17.7	0	0	62	100
5	5	8.1	26	41.9	23	37.1	6	9.7	2	3.2	62	100

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Jawaban responden tentang keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama, mayoritas dari jawaban responden adalah selalu sebesar 33,9 %.
- b. Jawaban responden tentang ikut serta dalam kegiatan – kegiatan penting, sebagian besar responden menjawab kadang – kadang sebesar 32,3 %.
- c. Jawaban responden tentang pimpinan yang memfasilitasi pengembangan diri pegawainya, sebagian responden menjawab kadang – kadang sebesar 33,8 %.
- d. Jawaban responden tentang hasil pekerjaan dilihat oleh orang lain dan mendapat pujian sehingga bekerja lebih giat lagi, mayoritas responden menjawab kadang - kadang sebesar 40,3 %.
- e. Jawaban responden tentang diberikan tugas yang sulit dan terdorong untuk menyelesaikannya, mayoritas responden menjawab sering sebesar 41,9 %.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab kadang - kadang terdapat pada pernyataan kedua, ketiga dan keempat, ini perlu diperhatikan agar pegawai honorer lebih dilibatkan pada setiap kegiatan – kegiatan yang diadakan oleh UPT Asrama Haji Medan. Begitu pula untuk fasilitas pengembangan pada pegawai honorer untuk meningkatkan motivasi pegawai honorer sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pula. Tetapi ada pula responden yang menjawab selalu yaitu pada pernyataan pertama. Hal ini patut terus dipertahankan karena menyangkut tanggung jawab pekerjaan yang diembankan kepada pegawai honorer di UPT Asrama Haji Medan.

4. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Adapun nilai frekuensi jawaban responden dari variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.10
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SL		SR		KD		JR		TP		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	21	25	40.3	22	35.5	2	3.2	0	0	62	100
2	14	22.6	19	30.6	23	37.1	6	9.7	0	0	62	100
3	15	24.2	27	43.5	15	24.2	5	8.1	0	0	62	100
4	15	24.2	22	35.4	21	33.9	4	6.5	0	0	62	100
5	9	14.5	30	48.5	19	30.6	3	4.8	1	1.6	62	100

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

- a. Jawaban responden tentang kurang memperhatikan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, mayoritas dari jawaban responden adalah sering sebesar 40,3 %.
- b. Jawaban responden tentang mutu dari hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan mayoritas dari jawaban responden adalah kadang - kadang sebesar 37,1 %.
- c. Jawaban responden tentang dapat mengerjakan dua pekerjaan atau lebih dalam satu waktu (sekaligus) mayoritas dari jawaban responden adalah sering sebesar 43,5 %.
- d. Jawaban responden tentang merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani sebagian besar responden menjawab sering sebesar 35,4 %.

- e. Jawaban responden tentang tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban kerja yang menjadi tanggung-jawab, mayoritas responden menjawab sering sebesar 48,5% .

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang menjawab sering terdapat pada pernyataan ketiga dan kelima, tetapi masih ada yang menyatakan bahwa pegawai honorer kurang memperhatikan mutu dari hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan yaitu pada pernyataan kedua. Ini belum baik karena jika hasil kerja tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan tentu akan menghasilkan output pekerjaan yang negatif.

4.1.3 Statistik Deskriptif

Tabel 4.11
Hasil Uji Statistik Deskriptif

		Statistics			
		Produktivitas Kerja	Motivasi	Pengawasan	Budaya Kerja
N	Valid	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0
Mean		18.7581	17.5645	14.3065	13.1129
Std. Error of Mean		0.38937	0.43121	0.33053	0.40365
Std. Deviation		3.06586	3.39537	2.60258	3.17833
Minimum		12.00	10.00	10.00	6.00
Maximum		25.00	25.00	20.00	19.00

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.11 diatas uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa sampel yang digunakan penelitian ini adalah 62. Adapun penjelasan dari uji *deskriptif statistic* diatas adalah:

1. Pengawasan (X_1)

Nilai minimum pengawasan sebesar 10 dan nilai maksimum adalah 20. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai pengawasan yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini berkisar antara 10 sampai dengan 20 dengan rata-rata 14,30 pada standar deviasi 2,60. Nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi ($14,30 > 2,60$) yang menunjukkan bahwa sebaran nilai pengawasan dalam kategori baik.

2. Budaya Kerja (X_2)

Nilai minimum budaya kerja sebesar 6 dan nilai maksimum adalah 19. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai budaya kerja yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini berkisar antara 6 sampai dengan 19 dengan rata-rata 13,11 pada standar deviasi 3,17. Nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi ($13,11 > 3,17$) yang menunjukkan bahwa sebaran nilai budaya kerja dalam kategori baik.

3. Motivasi (Z)

Nilai minimum motivasi sebesar 10 dan nilai maksimum adalah 25. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai motivasi yang menjadi variabel mediasi dalam penelitian ini berkisar antara 10 sampai dengan 25 dengan rata-rata 17,56 pada standar deviasi 3,39. Nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi ($17,56 > 3,39$) yang menunjukkan bahwa sebaran nilai motivasi dalam kategori baik.

4. Produktivitas Kerja (Y)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai minimum produktivitas kerja sebesar 12 dan nilai maksimum adalah 25. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai produktivitas kerja yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini berkisar

antara 12 sampai dengan 25 dengan rata – rata 18,75 pada standar deviasi 3,06. Nilai rata – rata lebih besar dari nilai standar deviasi ($18,75 > 3,06$) yang menunjukkan sebaran nilai produktivitas kerja pegawai honorer dalam kategori baik.

4.1.4 Uji Persyaratan Analisis

4.1.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun sebelumnya dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat bantu program komputer SPSS. Apabila alat ukur tersebut mempunyai korelasi yang signifikan antara skor item terhadap skor totalnya maka alat ukur tersebut dinyatakan valid.

Data uji validitas semua variabel akan memperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} . Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (nilai ketentuan). Pada tahap berikutnya r_{tabel} dicari pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 62, maka didapat nilai ketentuan r_{tabel} sebesar 0,254.

$$df = N - 2$$

$$df = 62 - 2$$

$$df = 60 \text{ (} r_{tabel} \text{ 0,254)}$$

Berikut ini adalah hasil pengujian uji validitas data instrumen penelitian pada variabel Pengawasan (X_1) yang sudah diuji:

Tabel 4.12
Uji Validitas Data Instrumen Variabel Pengawasan (X_1)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Keterangan
1	0,676	0,254	Valid
2	0,799	0,254	Valid
3	0,698	0,254	Valid
4	0,770	0,254	Valid

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel pengawasan (X_1) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{hitung} > 0,254$). Dengan demikian instrumen variabel pengawasan (X_1) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Selanjutnya hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel Budaya Kerja (X_2) yang sudah diuji:

Tabel 4.13
Uji Validitas Data Instrumen Variabel Budaya Kerja (X_2)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Keterangan
1	0,722	0,254	Valid
2	0,803	0,254	Valid
3	0,844	0,254	Valid
4	0,812	0,254	Valid

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel budaya kerja (X_2) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{hitung} > 0,254$). Dengan demikian instrumen variabel budaya kerja (X_2) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Selanjutnya hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel motivasi (Z) yang sudah di uji:

Tabel 4.14
Uji Validitas Data Instrumen Variabel Motivasi (Z)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Keterangan
1	0,689	0,254	Valid
2	0,701	0,254	Valid
3	0,730	0,254	Valid
4	0,606	0,254	Valid
5	0,691	0,254	Valid

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan uji validitas instrumen motivasi (Z) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{hitung} > 0,254$). Dengan demikian instrumen variabel motivasi (Z) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Selanjutnya hasil pengujian uji validitas data instrumen penelitian pada variabel produktivitas kerja (Y) yang sudah diuji:

Tabel 4.15
Uji Validitas Data Instrumen Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Keterangan
1	0,782	0,254	Valid
2	0,739	0,254	Valid
3	0,784	0,254	Valid
4	0,607	0,254	Valid
5	0,587	0,254	Valid

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel produktivitas kerja (Y) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{hitung} > 0,254$). Dengan demikian instrumen variabel produktivitas kerja (Y) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pertanyaan yang sudah valid.

Nilai uji reliabilitas instrumen tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien reliabilitas (*Cronbach'S Alpha*) $> 0,60$. Apabila nilai koefisien reliabilitas berada $> 0,60$ dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau dengan kata lain memiliki kehandalan (terpercaya) dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Untuk melihat tingkat reliabilitas (kehandalan) dari variabel produktivitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16
Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Pengawasan (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.715	4

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan tabel uji reliabilitas dapat dipahami bahwa variabel pengawasan (X₁) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas dengan nilai *cronbach alpha* adalah sebesar 0,715. Ini menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk variabel X₁ lebih besar dari 0,60 atau $0,715 > 0,60$.

Selanjutnya hasil pengujian reliabilitas data instrumen penelitian pada variabel budaya kerja (X₂) yang sudah di uji:

Tabel 4.17
Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Budaya Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.808	4

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan tabel uji reliabilitas dapat dipahami bahwa variabel budaya kerja (X₂) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas dengan nilai *cronbach alpha* adalah sebesar 0,808. Ini menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk variabel X₂ lebih besar dari 0,60 atau $0,808 > 0,60$.

Selanjutnya hasil pengujian reliabilitas data instrumen penelitian pada variabel motivasi (Z) yang sudah di uji:

Tabel 4.18
Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Motivasi (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.713	5

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan tabel uji reliabilitas dapat dipahami bahwa variabel motivasi (Z) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas dengan nilai *cronbach alpha* adalah sebesar 0,713. Ini menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk variabel Z lebih besar dari 0,60 atau $0,713 > 0,60$.

Selanjutnya hasil pengujian reliabilitas data instrumen penelitian pada variabel Produktivitas Kerja (Y) yang sudah di uji:

Tabel 4.19
Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.739	5

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan tabel uji reliabilitas dapat dipahami bahwa variabel produktivitas kerja (Y) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas dengan nilai *cronbach alpha* adalah sebesar 0,739. Ini menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk variabel Y lebih besar dari 0,60 atau $0,739 > 0,60$.

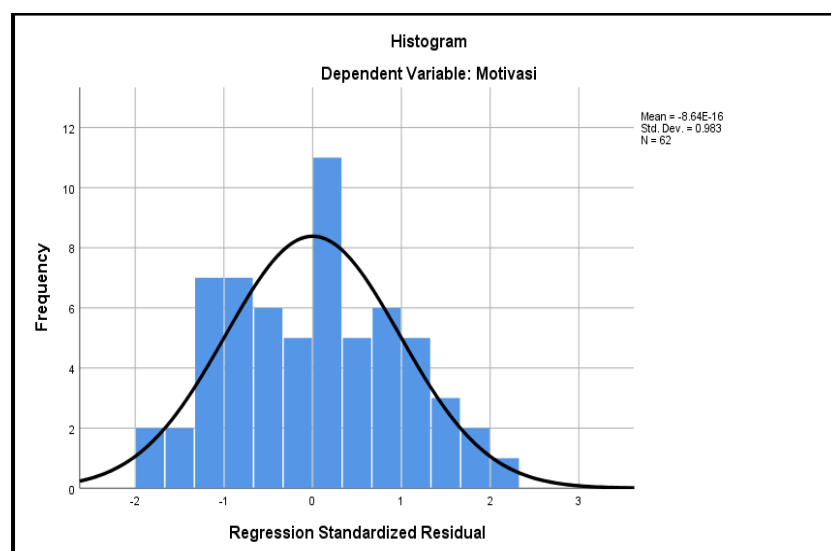
4.1.5 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

4.1.5.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan histogram dan P - Plots.

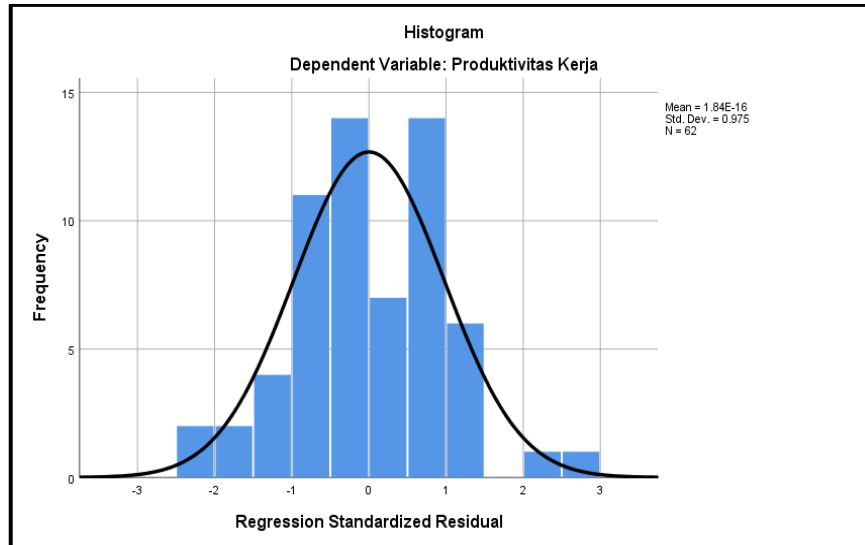
Berikut ini adalah hasil uji normalitas dengan dua persamaan menggunakan ketentuan uji histogram dengan menggunakan aplikasi SPSS :



Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Gambar 4.1

Grafik Histogram Motivasi

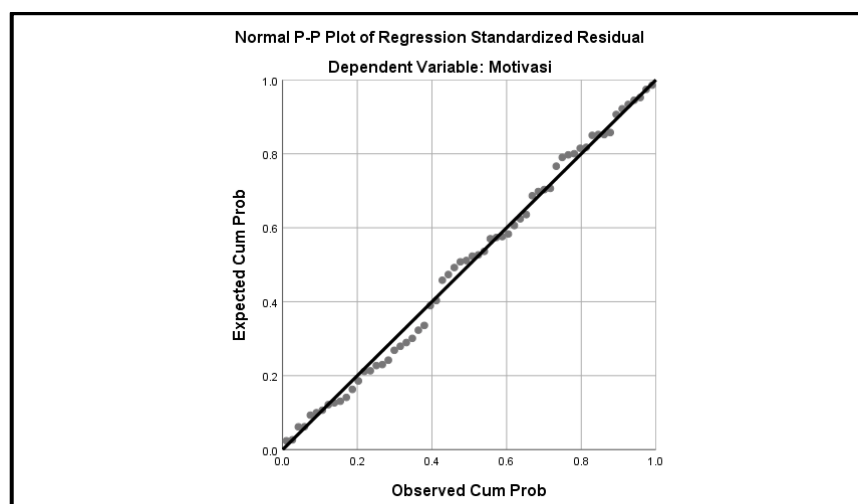


Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Gambar 4.2
Grafik Histogram Produktivitas Kerja

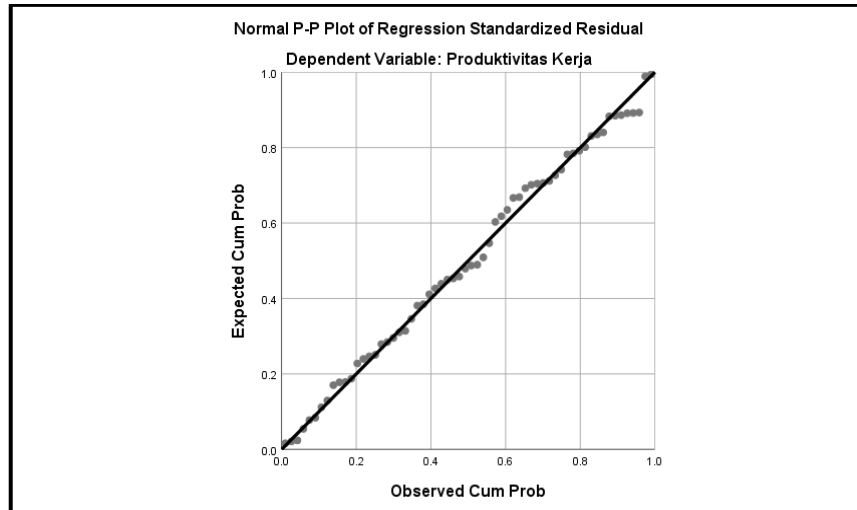
Berdasarkan kriteria pengujian distribusi normal menggunakan histogram dapat dilihat bahwa data tersebut berdistribusi normal karena distribusi data ini membentuk lonceng dan tidak miring kekiri atau miring kekanan.

Selanjutnya berikut ini adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan ketentuan uji P - Plots dengan menggunakan aplikasi SPSS:



Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Gambar 4.3
Grafik Normal P-Plot Motivasi



Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Gambar 4.4

Grafik Normal P-Plot Produktivitas Kerja

Pada gambar 4.3 dan gambar 4.4 diatas diketahui hasil dari pengujian normalitas bahwa data menyebar disekitar diagram dari hasil titik-titik nya mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal dari uji normalitas terpenuhi. Sehingga dapat dilakukan analisis data atau pengujian hipotesis dengan teknik statistik yang relevan.

4.1.5.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Adapun kriteria pengambilan keputusannya adalah jika nilai *Tolerance* > 0,1 atau nilai *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan jika nilai *Tolerance* < 0,1 atau nilai *VIF* > 10, maka terjadi multikolinieritas.

Berikut ini adalah hasil pengujian multikolinearitas untuk pengaruh variabel pengawasan dan budaya kerja terhadap motivasi dapat dilihat pada tabel 4.20 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Motivasi

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error		Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.578	1.719			
	Pengawasan	0.518	0.155	0.397	0.573	1.746
	Budaya Kerja	0.426	0.127	0.398	0.573	1.746
a. Dependent Variable: Motivasi						

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.20 diatas, diketahui nilai VIF untuk variabel Pengawasan (X_1) adalah 1,746 dan variabel Budaya Kerja (X_2) adalah 1,746. Dari masing-masing variabel independen menunjukkan nilai VIF < 10. Sedangkan apabila dilihat dari nilai *tolerance* untuk Pengawasan (X_1) sebesar 0,573 dan variabel Budaya Kerja (X_2) sebesar 0,573. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01 (*tolerance* > 0,01). Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen yang diindikasikan dari nilai VIF dan *tolerance*.

Berikut ini adalah hasil pengujian multikolinearitas untuk pengaruh variabel pengawasan, budaya kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.21 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Produktivitas Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.945	1.140			
Motivasi (Z)	.266	.082	.294	.477	2.096
Pengawasan (X ₁)	.342	.106	.290	.482	2.076
Budaya Kerja (X ₂)	.400	.087	.415	.481	2.079

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

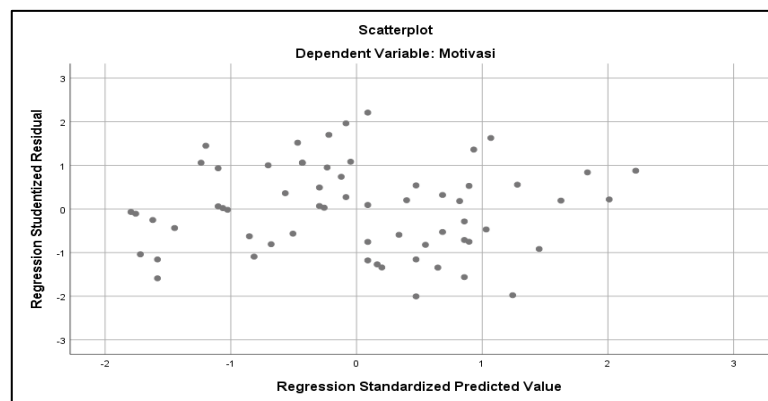
Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.21 diatas, diketahui nilai VIF untuk variabel Pengawasan (X₁) adalah 2,076 dan variabel Budaya Kerja (X₂) adalah 2,079 dan variabel motivasi (Z) adalah 2,096. Dari masing-masing variabel independen menunjukkan nilai VIF < 10.

Sedangkan apabila dilihat dari nilai *tolerance* untuk variabel Pengawasan (X₁) sebesar 0,482, variabel budaya kerja (X₂) sebesar 0,481 dan variabel motivasi (Z) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,477. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01 (*tolerance* > 0,01). Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen yang diindikasikan dari nilai VIF dan *tolerance*.

4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas

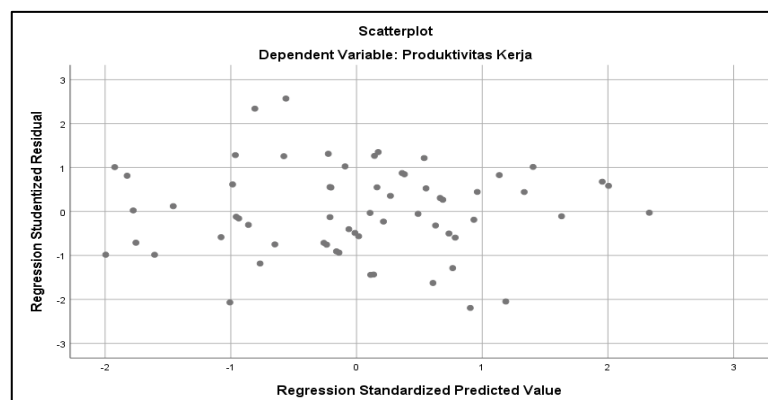
Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dalam residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah ketika tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Gambar 4.5

Grafik Uji Heteroskedastisitas Motivasi



Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Gambar 4.6

Grafik Uji Heteroskedastisitas Produktivitas Kerja

Berdasarkan gambar 4.5 dan gambar 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas yang menunjukkan bahwa model regresi ini layak dipakai untuk melihat nilai produktivitas kerja pada berdasarkan variabel independen pengawasan dan budaya kerja dan variabel mediasi adalah motivasi

4.1.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dibagi atas beberapa pengujian yaitu:

4.1.6.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Hasil pengujian statistik t pada persamaan 1 untuk variabel pengawasan (X_1) dan budaya kerja (X_2) terhadap motivasi (Z) dapat dilihat pada tabel 4.2.2

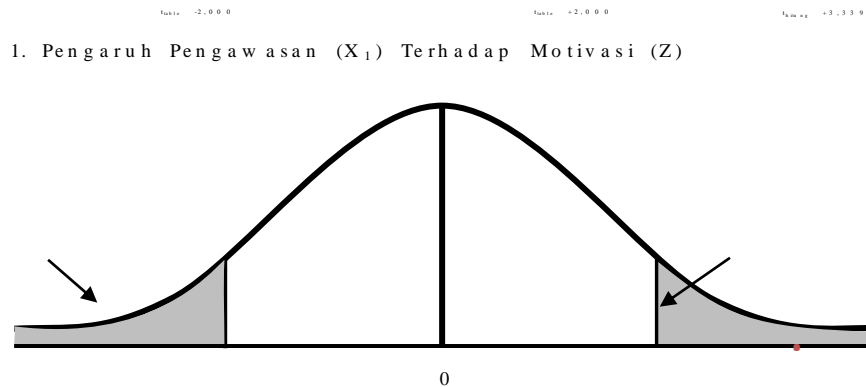
Tabel 4.2.2
Hasil Uji Parsial (Uji t) Persamaan 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.578	1.719		2.663	.010
Pengawasan (X1)	.518	.155	.397	3.339	.001
Budaya Kerja (X2)	.426	.127	.398	3.353	.001

a. Dependent Variable: Motivasi (Z)

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah dan nilai $dk = n - 2$ ($62 - 2$) = 60 maka diperoleh nilai t_{tabel} 2,000 (data t_{tabel} terlampir). Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:



1. Pengaruh Pengawasan (X_1) Terhadap Motivasi (Z)

Gambar 4.7
Pengaruh X_1 terhadap Z

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui nilai perolehan *coefficients* untuk pengaruh pengawasan terhadap motivasi, yaitu nilai t_{hitung} 3,339 dengan nilai t_{tabel} 2,000 (data t_{tabel} terlampir).

Kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah:

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel X_1 dan Z
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X_1 dan Z .

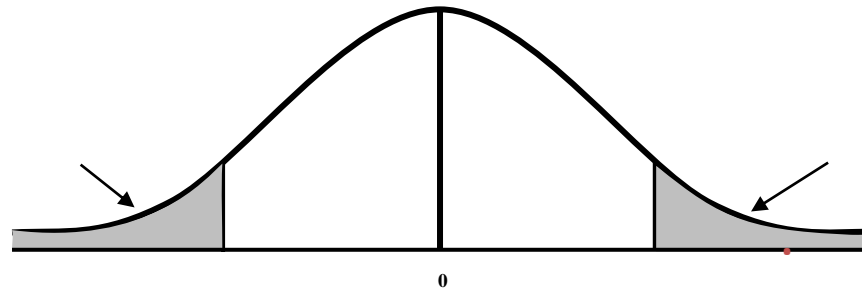
Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh pengawasan terhadap motivasi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,339 > 2,000$) dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,001 yang artinya $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal

ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara pengawasan terhadap motivasi pada pegawai honorer UPT Asrama Haji Medan.

Daerah Penolakan H_0 Daerah Penerimaan H_0 Daerah Penolakan H_0

2. Pengaruh Budaya Kerja (X_2) Terhadap Motivasi (Z)

$t_{tabel} = -2,000$ $t_{hitung} = +2,000$ $t_{hitung} = +3,353$



Gambar 4.8
Pengaruh X_2 terhadap Z

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui nilai perolehan *coefficients* untuk pengaruh budaya kerja terhadap motivasi, yaitu nilai t_{hitung} 3,353 dengan nilai t_{tabel} 2,000 (data t_{tabel} terlampir).

Kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah:

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel X_2 dan Z
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X_2 dan Z .

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh budaya kerja terhadap motivasi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,353 > 2,000$) dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,001 yang artinya $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara budaya kerja terhadap motivasi pada pegawai honorer UPT Asrama Haji Medan.

Hasil pengujian statistik t pada persamaan 2 untuk variabel pengawasan (X_1) budaya kerja (X_2) dan motivasi (Z) terhadap produktivitas kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 4.2.3

Tabel 4.2.3
Hasil Uji Parsial (Uji t) Persamaan 2

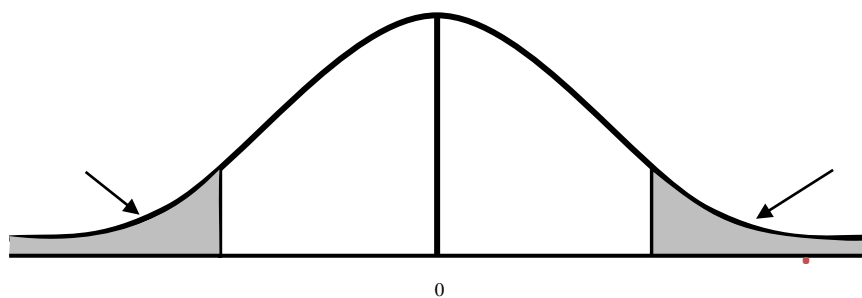
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.945	1.140		3.460	.001
	Pengawasan (X_1)	.342	.106	.290	3.230	.002
	Budaya Kerja (X_2)	.400	.087	.415	4.613	.000
	Motivasi (Z)	.266	.082	.294	3.255	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y) Daerah Penolakan H_0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah dan nilai $dk = n - 2$ ($62 - 2$) = 60 maka diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,000$ (data t_{tabel} terlampir). Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengawasan (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)



Gambar 4.9
Pengaruh X_1 terhadap Y

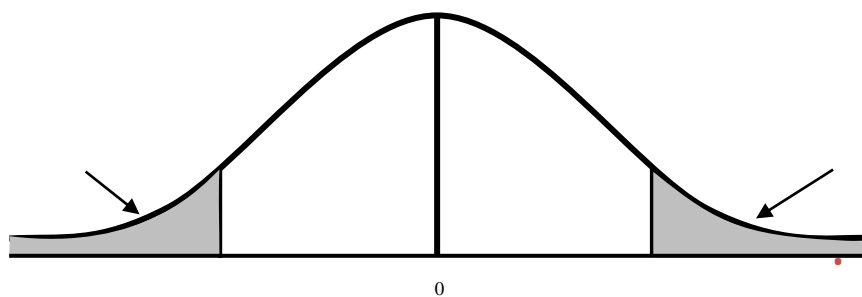
Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui nilai perolehan *coefficients* untuk pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja, yaitu nilai t_{hitung} 3,230 dengan nilai t_{tabel} 2,000 (data t_{tabel} terlampir).

Kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah:

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel X_1 dan Y
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X_1 dan Y

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,230 > 2,000$) dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,002 yang artinya $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara pengawasan terhadap produktivitas kerja pada pegawai honorer UPT Asrama Haji Medan.

2. Pengaruh Budaya Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)



Gambar 4.10
Pengaruh X_2 terhadap Y

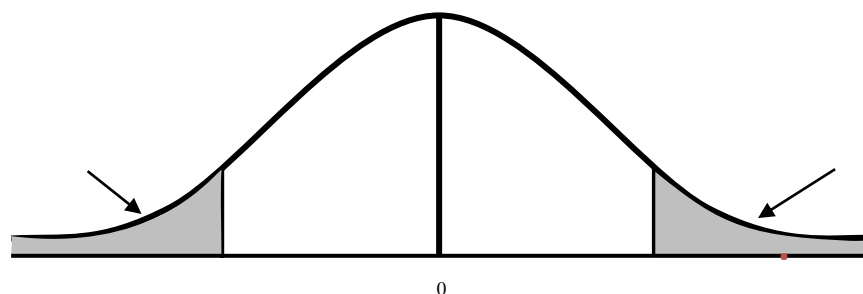
Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui nilai perolehan *coefficients* untuk pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja, yaitu nilai t_{hitung} 4,613 dengan nilai t_{tabel} 2,000 (data t_{tabel} terlampir).

Kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah:

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel X_2 dan Y
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X_2 dan Y

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,613 > 2,000$) dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,000 yang artinya $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai honorer UPT Asrama Haji Medan.

3. Pengaruh Motivasi (Z) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)



Gambar 4.11
Pengaruh Z terhadap Y

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui nilai perolehan *coefficients* untuk pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja, yaitu nilai t_{hitung} 3,255 dengan nilai t_{tabel} 2,000 (data t_{tabel} terlampir).

Kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah:

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel Z dan Y
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel Z dan Y.

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,255 > 2,000$) dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,002 yang artinya $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara motivasi terhadap produktivitas kerja pada pegawai honorer UPT Asrama Haji Medan.

4.1.6.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Uji analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji pengaruh variabel mediasi. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori dan menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis.

1. Analisis Pengaruh Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi

Hasil analisis jalur pengaruh pengawasan dan budaya kerja terhadap motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.24
Hasil Uji Adjusted R Square Motivasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.507	2.38472
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X2), Pengawasan (X1)				

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 0,507. Nilai *Adjusted R Square* ini digunakan dalam perhitungan nilai e_i . e_i merupakan varian variabel motivasi yang tidak dijelaskan oleh pengawasan dan budaya kerja. Besarnya e_i adalah berikut ini:

$$e_i = \sqrt{1 - R}$$

$$e_i = \sqrt{(1 - 0,507)}$$

$$e_i = \sqrt{0,493}$$

$$e_i = 0,702$$

Adapun hasil pengolahan data dengan analisis regresi berganda untuk persamaan 1 dengan variabel dependen motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.25
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Persamaan 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.578	1.719		2.663	.010
	Pengawasan (X1)	.518	.155	.397	3.339	.001
	Budaya Kerja (X2)	.426	.127	.398	3.353	.001
a. Dependent Variable: Motivasi (Z)						

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan data tabel diatas (pada kolom *Unstandardized Coefficients*) dapat dilihat persamaan regresi ganda persamaan 1 untuk dua *predictor* pada variabel pengawasan (X_1) dan budaya kerja (X_2) adalah:

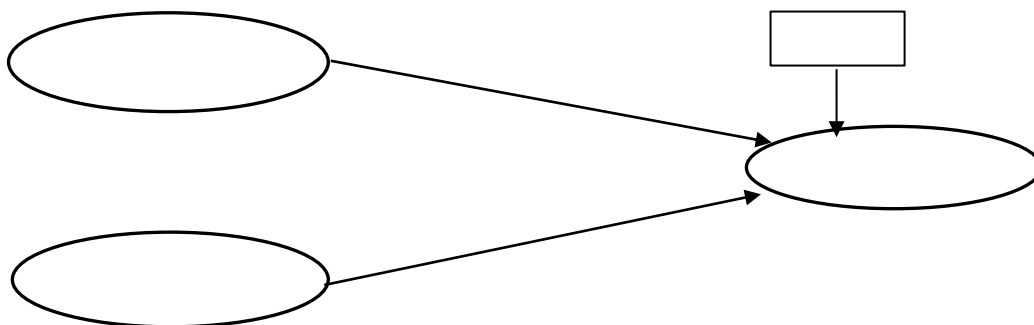
$$Y1 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

$$Y1 = 4,578 + 0,518 X_1 + 0,426 X_2 + 0,702$$

Keterangan:

- a. Nilai konstanta sebesar 4,578 menunjukkan jika variabel independen yaitu pengawasan (X_1) dan budaya kerja dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka akan menaikkan motivasi senilai 4,578 %.
- b. Pengawasan (X_1) sebesar 0,518 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan pengawasan maka akan diikuti oleh kenaikan motivasi sebesar 0,518 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan atau nol.
- c. Budaya kerja (X_2) sebesar 0,426 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan budaya kerja maka akan diikuti oleh kenaikan motivasi sebesar 0,426 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan atau nol.

Berdasarkan tabel diatas didapat suatu model analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 4.12
Hasil Uji Persamaan 1

2. Analisis Pengaruh Pengawasan, Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis jalur pengaruh pengawasan, budaya kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.26
Hasil Uji Adjusted R Square Produktivitas Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.762	1.49469
a. Predictors: (Constant), Motivasi (Z), Pengawasan (X1), Budaya Kerja (X2)				

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 0,762. Nilai ni *Adjusted R Square* ini digunakan dalam perhitungan nilai e_{ii} . e_{ii} merupakan varian variabel produktivitas kerja yang tidak dijelaskan oleh pengawasan, budaya kerja dan motivasi. Besarnya e_{ii} adalah berikut ini:

$$e_{ii} = \sqrt{1 - R}$$

$$e_{ii} = \sqrt{(1 - 0,762)}$$

$$e_{ii} = \sqrt{0,238}$$

$$e_{ii} = 0,488$$

Adapun hasil pengolahan data dengan analisis regresi berganda untuk persamaan 2 dengan variabel dependen produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.27
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Persamaan 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.945	1.140		3.460	.001
	Pengawasan (X1)	.342	.106	.290	3.230	.002
	Budaya Kerja (X2)	.400	.087	.415	4.613	.000
	Motivasi (Z)	.266	.082	.294	3.255	.002
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)						

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan data tabel diatas (pada kolom *Unstandardized Coefficients*) dapat dilihat persamaan regresi ganda persamaan 2 untuk tiga *predictor* pada variabel pengawasan (X_1), budaya kerja (X_2) dan motivasi (Z) adalah:

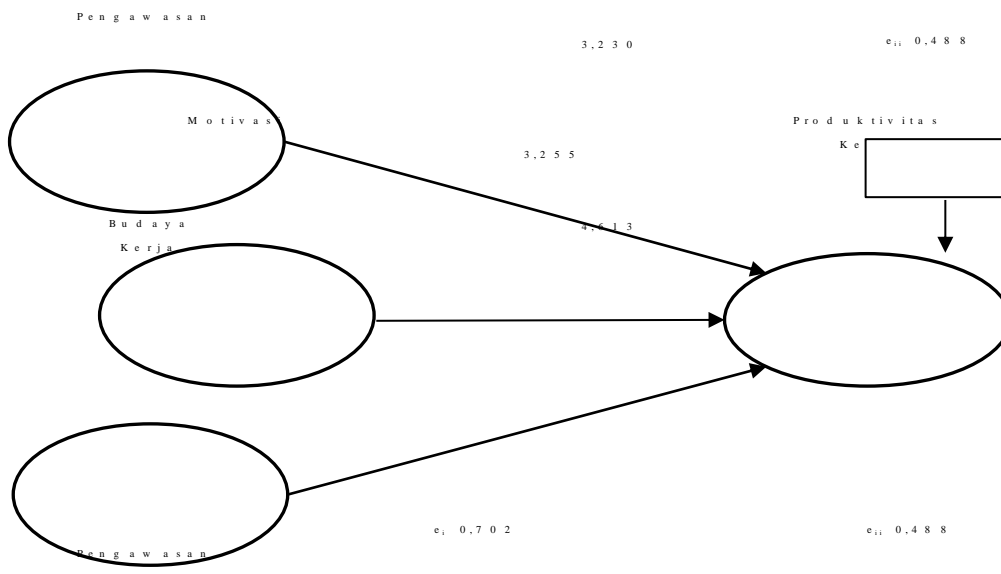
$$Y_2 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e_i$$

$$Y_2 = 3,945 + 0,342 X_1 + 0,400 X_2 + 0,266 Z + 0,488$$

Keterangan:

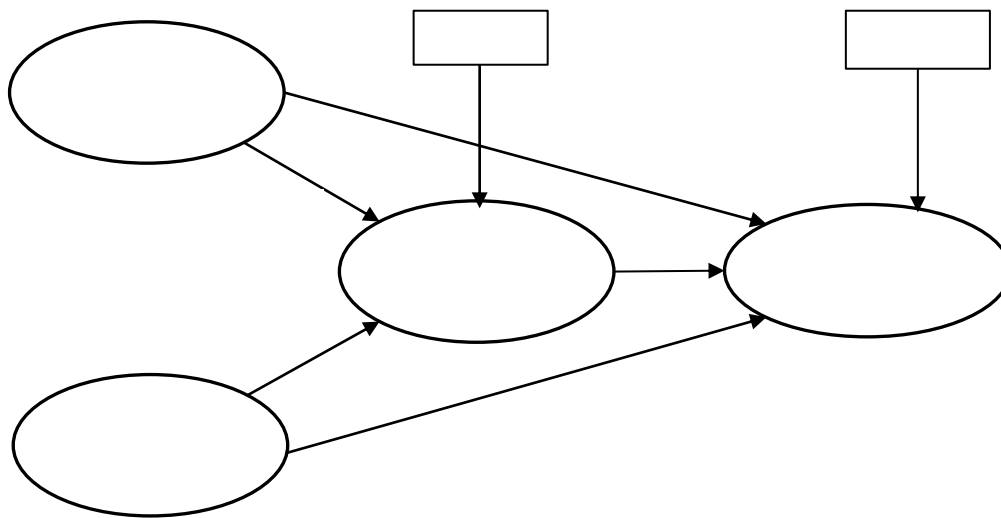
- a. Nilai konstanta sebesar 3,945 menunjukkan jika variabel independen yaitu pengawasan (X_1), budaya kerja (X_2) dan motivasi (Z) dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka akan menaikkan produktivitas kerja (Y) senilai 3,945 %.
- b. Pengawasan (X_1) sebesar 0,342 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan pengawasan maka akan diikuti oleh kenaikan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,342 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan atau nol.
- c. Budaya kerja (X_2) sebesar 0,400 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan budaya kerja maka akan diikuti oleh kenaikan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,400 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan atau nol.
- d. Motivasi (Z) sebesar 0,266 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan motivasi maka akan diikuti oleh kenaikan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,266 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan atau nol.

Berdasarkan tabel diatas didapat suatu model analisis jalur persamaan 2 yaitu sebagai berikut:



Gambar 4.13
Hasil Uji Persamaan 2

Berdasarkan kedua model analisis jalur diatas (persamaan Y1 dan persamaan Y2) didapat suatu hasil yaitu sebagai berikut:



Gambar 4.14
Hasil Uji Analisis Jalur

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui pengaruh langsung atau tidak langsung serta pengaruh total dari penelitian. Adapun pengaruh langsung dari analisis jalur ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh pengawasan terhadap motivasi

$$X_1 \longrightarrow Z = \rho_{X_1Z} = 3,339$$

Nilai koefisiensi jalur pengawasan terhadap motivasi secara langsung adalah 3,339 dan nilai signifikansi pada pada 0,001 yang berarti hipotesis 1 dapat diterima karena nilai koefisien positif (3,339) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal ini berarti ada pengaruh secara langsung bertanda positif dan signifikan dari pengawasan terhadap motivasi pada UPT Asrama Haji Medan yang berarti H_1 diterima.

2. Pengaruh budaya kerja terhadap motivasi

$$X_2 \longrightarrow Z = \rho_{X_2Z} = 3,353$$

Nilai koefisiensi jalur pengawasan terhadap motivasi secara langsung adalah 3,353 dan nilai signifikansi pada pada 0,001 yang berarti hipotesis 2 dapat diterima karena nilai koefisien positif (3,353) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal ini berarti ada pengaruh secara langsung bertanda positif dan signifikan dari budaya kerja terhadap motivasi pada UPT Asrama Haji Medan yang berarti H_2 diterima.

3. Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja

$$X_1 \longrightarrow Y = \rho_{X_1Y} = 3,230$$

Nilai koefisiensi jalur pengawasan terhadap produktivitas kerja secara langsung adalah 3,230 dan nilai signifikansi pada pada 0,002 yang berarti hipotesis 3 dapat diterima karena nilai koefisien positif (3,230) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Hal ini berarti ada pengaruh

secara langsung bertanda positif dan signifikan dari pengawasan terhadap produktivitas kerja pada UPT Asrama Haji Medan yang berarti H_3 diterima.

4. Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja

$$X_2 \longrightarrow Y = \rho_{x_2y} = 4,613$$

Nilai koefisiensi jalur budaya kerja terhadap produktivitas kerja secara langsung adalah 4,613 dan nilai signifikansi pada pada 0,000 yang berarti hipotesis 4 dapat diterima karena nilai koefisien positif (4,613) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti ada pengaruh secara langsung bertanda positif dan signifikan dari budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada UPT Asrama Haji Medan yang berarti H_4 diterima.

5. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja

$$Z \longrightarrow Y = \rho_{zy} = 3,255$$

Nilai koefisiensi jalur motivasi terhadap produktivitas kerja secara langsung adalah 3,255 dan nilai signifikansi pada pada 0,002 yang berarti hipotesis 5 dapat diterima karena nilai koefisien positif (3,255) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Hal ini berarti ada pengaruh secara langsung bertanda positif dan signifikan dari motivasi terhadap produktivitas kerja pada UPT Asrama Haji Medan yang berarti H_5 diterima.

Sedangkan pengaruh tidak langsung yang diuji menggunakan analisis jalur

adalah sebagai berikut:

1. Peran motivasi dalam memediasi pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja

$$X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (\rho_{X_1Z}) (\rho_{ZY}) = (3,339) (3,255) = 10,87$$

Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur ρ_{X_1Z} dikalikan dengan koefisien jalur ρ_{ZY} diperoleh hasil 10,87. Nilai tersebut dibandingkan dengan pengaruh langsung dari ρ_{X_1Y} dengan nilai 3,230. Hasil perhitungan menunjukkan pengaruh tidak langsung pengawasan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi lebih besar dibandingkan pengaruh langsung pengawasan terhadap produktivitas kerja ($10,87 > 3,230$), sehingga dapat disimpulkan motivasi dapat menjadi variabel yang memediasi antara variabel pengawasan terhadap produktivitas kerja pada UPT Asrama Haji Medan.

2. Peran motivasi dalam memediasi pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja

$$X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (\rho_{X_2Z}) (\rho_{ZY}) = (3,353) (3,255) = 10,91$$

Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur ρ_{X_2Z} dikalikan dengan koefisien jalur ρ_{ZY} diperoleh hasil 10,91. Nilai tersebut dibandingkan dengan pengaruh langsung dari ρ_{X_2Y} dengan nilai 4,613. Hasil perhitungan menunjukkan pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi lebih besar dibandingkan pengaruh langsung budaya kerja terhadap produktivitas kerja ($10,91 > 4,613$), sehingga dapat disimpulkan motivasi dapat menjadi variabel yang memediasi antara variabel budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada UPT Asrama Haji Medan.

Selanjutnya adalah dengan menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung yang didapat dari kedua persamaan diatas yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.28
Hasil Uji Analisis Path Pengaruh Langsung

Model	t	Sig.	R2
Sub. Structural 1 (X1, X2 ke Z)			
X1 (ρ_{x_1z})	3,339	0,001	0,702
X2 (ρ_{x_2z})	3,353	0,001	
Sub. Structural 2 (X1, X2 dan Z ke Y)			
X1 (ρ_{x_1y})	3,230	0,002	0,488
X2 (ρ_{x_2y})	4,613	0,000	
Z (ρ_{zy})	3,255	0,002	

Sumber: data diolah dengan SPSS 25

Tabel 4.29
Hasil Uji Analisis Path Pengaruh Tidak Langsung

Model	Perhitungan Koefisien Jalur	Total Pengaruh	Perbandingan
X1 \rightarrow Z \rightarrow Y	$(\rho_{x_1z}) \times (\rho_{zy})$	10,87	10,87 > 3,230
	$(3,339) \times (3,255)$		
X2 \rightarrow Z \rightarrow Y	$(\rho_{x_2z}) \times (\rho_{zy})$	10,91	10,91 > 4,613
	$(3,353) \times (3,255)$		

Sumber: data diolah dengan SPSS 25

Adapun total pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dalam uji analisis jalur (*path analysis*) adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh pengawasan terhadap motivasi

$$X_1 \rightarrow Z = \rho_{x_1z} = 3,339$$

Total pengaruh pengawasan terhadap motivasi adalah sebesar 3,339

2. Pengaruh budaya kerja terhadap motivasi

$$X_2 \rightarrow Z = \rho_{x_2z} = 3,353$$

Total pengaruh budaya kerja terhadap motivasi adalah sebesar 3,353

3. Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja

$$X_1 \rightarrow Y = \rho_{x_1y} = 3,230$$

Total pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 3,230

4. Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja

$$X_2 \longrightarrow Y = \rho_{X_2Y} = 4,613$$

Total pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 4,613

5. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja

$$Z \longrightarrow Y = \rho_{ZY} = 3,255$$

Total pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0,294

6. Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi

$$\begin{aligned} X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y &= \rho_{X_1Y} + \{(\rho_{X_1Z}) \times (\rho_{ZY})\} \\ &= 3,230 + \{(3,339) \times (3,255)\} \\ &= 14,10 \end{aligned}$$

Artinya total pengaruh yang timbul dari pengawasan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi yaitu sebesar 14,10 dan menunjukkan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja.

7. Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi

$$\begin{aligned} X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y &= \rho_{X_2Y} + \{(\rho_{X_2Z}) \times (\rho_{ZY})\} \\ &= 4,613 + \{(3,353) \times (3,255)\} \\ &= 15,52 \end{aligned}$$

Artinya total pengaruh yang timbul dari budaya kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi yaitu sebesar 15,52 dan menunjukkan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja.

4.2 Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka berikut ini merupakan pembahasan tentang beberapa temuan masalah dalam penelitian:

1. Pengaruh Pengawasan (X_1) Terhadap Motivasi (Z)

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pengawasan terhadap motivasi pada UPT Asrama Haji Medan menyatakan bahwa uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,339 dan t_{tabel} sebesar 2,000. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,339 > 2,000$) dan nilai signifikan sebesar 0,001 yang artinya $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$) ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara pengawasan terhadap motivasi pada UPT Asrama Haji Medan.

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan produktivitas kerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Dari definisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa pemberian motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap

pegawai honorer mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Jika peningkatan motivasi kerja pegawai honorer dilakukan secara optimal maka dapat tercipta pula kualitas dan produktivitas kerja bagi setiap pegawai honorer. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai honorer untuk bekerjasama bagi kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para pegawai honorer maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Payakun Arianzah, Nurwidyanti dkk membuktikan pengawasan memiliki pengaruh terhadap motivasi. Tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lolasari Novelly Hutabarat yang membuktikan pengawasan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa suatu usaha akan berhasil jika pengawasan harus diperhatikan dengan baik, karena akan menaikkan motivasi kerja pegawai honorer.

Program pengawasan yang dilakukan oleh UPT Asrama Haji Medan di Jl. A. H. Nasution, Pangkalan Masyhur, Kecamatan Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara terhadap pegawai honorer masih dalam kategori baik. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap pengawasan sebesar 14,30% dimana nilai ini lebih besar dari standart deviasi pengawasan pada penelitian ini sebesar 2,60%.

Namun demikian, jika dilihat dari jawaban responden tentang variabel pengawasan, masih perlu peningkatan pengawasan pada pegawai honorer pada

UPT Asrama Haji Medan. Hal ini ditunjukkan dari tingginya angka responden yang menjawab kadang-kadang pada indikator pengukuran kerja dengan kuesioner pernyataan mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Inovasi dalam bekerja perlu ditingkatkan oleh pegawai honorer melalui motivasi dari atasan atau pengawas penanggung jawab untuk memaksimalkan produktivitas kerja oleh pegawai honorer.

Akan tetapi, indikator yang telah baik untuk variabel pengawasan pada UPT Asrama Haji Medan diupayakan untuk terus dipertahankan pengawasan yang berlaku. Hal ini terdapat pada variabel pengawasan pada indikator tindakan koreksi. Dengan demikian pengawasan diharapkan akan mencapai titik maksimal pencapaiannya untuk pengawasan pada pegawai honorer UPT Asrama Haji Medan.

2. Pengaruh Budaya kerja (X_2) Terhadap Motivasi (Z)

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh budaya kerja terhadap motivasi pada UPT. Asrama Haji Medan menunjukkan nilai t_{hitung} adalah sebesar 3,353 dan t_{tabel} sebesar 2,000 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,353 > 2,000$) dan nilai signifikan sebesar 0,001 yang berarti $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap motivasi pada pegawai honorer UPT Asrama Haji Medan.

Budaya kerja mempunyai hubungan dengan motivasi. Budaya kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Budaya kerja menyenangkan akan mempengaruhi semangat kerja pegawai honorer sehingga menaikkan produktivitas

kerja, selain itu budaya kerja yang baik juga dapat membantu dalam meningkatkan prestasi pegawai honorer. Pegawai honorer memiliki persepsi mengenai budaya kerja yang mereka miliki, para pegawai honorer menaruh perhatian yang besar terhadap budaya kerja mereka, baik segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik.

Motivasi kerja pegawai adalah faktor intern yang dimiliki oleh pegawai honorer. Motivasi kerja adalah sebuah dorongan dari diri seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan motivasi kerja pegawai honorer akan mempunyai semangat kerja agar mendapat sebuah prestasi kerja yang baik.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Indah Giantari dkk, Krisnaldy, Theolina Hormati membuktikan budaya kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi. Ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja, maka akan menciptakan motivasi yang lebih tinggi sehingga produktivitas kerja pun akan lebih mudah untuk ditingkatkan. Dan hal ini patut terus ditingkatkan pada UPT Asrama Haji Medan.

Budaya kerja yang terbentuk pada budaya kerja honorer UPT Asrama Haji Medan di Jl. A. H. Nasution, Pangkalan Masyhur, Kecamatan Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara masih dalam kategori baik. Ini dibuktikan dengan rata-rata

tanggapan responden terhadap budaya kerja sebesar 13,11% dimana nilai ini lebih besar dari standart deviasi budaya kerja pada penelitian ini sebesar 3,17% .

Namun demikian, jika dilihat dari jawaban responden tentang variabel budaya kerja, perlu diperhatikan budaya kerja pada pegawai honorer pada UPT Asrama Haji Medan. Hal ini ditunjukkan dari tingginya angka responden yang menjawab kadang-kadang pada indikator disiplin dengan kuesioner selalu datang dan pulang tepat waktu. Ketepatan waktu dalam menjalankan kedisiplinan yang telah ditetapkan pada organisasi adalah mutlak hukumnya untuk dijalankan oleh setiap anggota organisasi. Untuk itu pimpinan ataupun penanggung jawab diharapkan lebih memotivasi pegawai honorer untuk mendisiplinkan diri pada jam masuk dan pulang kerja agar mengikuti peraturan kerja yang ada sehingga menciptakan budaya kerja yang baik pada UPT Asrama Haji Medan.

Akan tetapi, indikator yang telah baik untuk variabel budaya kerja pada UPT Asrama Haji Medan diupayakan untuk terus dipertahankan pada budaya kerja yang berlaku. Hal ini terdapat pada variabel budaya kerja pada indikator saling menghargai. Saling menghargai antar sesama pegawai honorer akan menciptakan budaya kerja yang nyaman bagi pekerja honorer, dengan ditambah motivasi dari atasan atau penanggung jawab maka diharapkan akan mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

3. Pengaruh Pengawasan (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pada UPT. Asrama Haji Medan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,230 dan t_{tabel} sebesar 2,000 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,230 < 2,000$) dengan signifikan sebesar 0,002 yang

artinya $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada UPT Asrama Haji Medan.

Pengawasan yang efektif dapat membantu pegawai untuk melakukan pekerjaan yang direncanakan sebelumnya sehingga dapat dipastikan bahwa pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana. Jika dalam lingkungan UPT Asrama Haji pengawasan telah cukup baik dan harus terus ditingkatkan untuk memastikan bahwa semua akan terus berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan organisasi yang telah tertuang dalam visi misi organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja yang signifikan dan positif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akila, Arika dan Rima Wulandari dkk yang membuktikan pengawasan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti semakin baik pengawasan, maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai honorer, sebaliknya semakin kurang baik pengawasan, maka semakin rendah produktivitas kerja pegawai honorer. Pengawasan yang efektif akan meningkatkan kemampuan dan hasil kerja serta semangat kerja yang tinggi dari pegawai honorer sehingga pegawai honorer tersebut ingin mengembangkan dirinya agar menjadi pegawai honorer yang lebih bermutu dan efisien. Dengan menciptakan pengawasan yang efektif akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai honorer.

Namun demikian, jika dilihat dari jawaban responden tentang variabel pengawasan, masih perlu peningkatan pengawasan pada pegawai honorer pada UPT Asrama Haji Medan. Hal ini ditunjukkan dari tingginya angka responden yang

menjawab kadang-kadang pada indikator penetapan standar pelaksanaan. Standart pelaksanaan atau SOP yang telah ditetapkan hendaknya dilaksanakan dan dapat dicapai oleh pegawai honorer, pengawasan yang maksimal dari atasan atau penanggung jawab diharapkan mampu mencapai produktivitas maksimal dari pegawai honorer.

Akan tetapi, indikator yang telah baik untuk variabel produktivitas kerja pada UPT Asrama Haji Medan diupayakan untuk terus dipertahankan. Hal ini terdapat pada variabel produktivitas kerja pada indikator sikap dan perilaku. Dengan demikian pengawasan yang baik dan maksimal diharapkan akan mampu mencapai titik maksimal pencapaian produktivitas kerja pegawai honorer pada UPT Asrama Haji Medan.

4. Pengaruh Budaya Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian mengenai pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada UPT. Asrama Haji Medan menunjukkan nilai t_{hitung} adalah sebesar 4,613 dan t_{tabel} sebesar 2,000 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,613 > 2,000$) dan signifikan sebesar 0,000 yang berarti $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai honorer UPT Asrama Haji Medan.

Budaya kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan organisasi, meskipun budaya kerja tidak melaksanakan proses operasional dalam organisasi tersebut. Budaya kerja yang memberikan rasa nyaman bagi pegawainya dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawainya, sebaliknya budaya kerja yang tidak memadai dapat menurunkan produktivitas kerja pegawainya. Budaya kerja

adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhardiman Masukudkk, Milla Sasuwedkk dan I Putu Agus Eka Cahyantara dkk membuktikan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Ini berarti semakin nyaman budaya kerja tempat bekerja seseorang maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerja yang akan dihasilkannya.

Organisasi harus menanamkan nilai-nilai kerja yang kuat bagi setiap pegawai honorer, karena budaya yang kuat merupakan inti dimana organisasi itu dipegang secara mendalam dan dianut sepenuhnya. Makin banyak anggota organisasi menerima hal-hal inti maka makin besar komitmen mereka pada nilai-nilai itu. Budaya yang kuat dapat meningkatkan produktivitas kerja. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

5. Pengaruh Motivasi (Z) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada UPT. Asrama Haji Medan menyatakan bahwa uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,255 < 2,000$) dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,002 yang berarti $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$).

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai honorer UPT Asrama Haji Medan.

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menguraikan kekuatan-kekuatan yang ada di dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Selanjutnya konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan dalam intensitas dan arahnya, dimana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang lebih kuat.

Motivasi dapat menciptakan pelaksanaan tugas pekerjaan secara maksimal. Kemampuan pegawai akan optimal dengan didukung pemberian motivasi secara memadai sehingga dapat mencapai prestasi kerja pegawai yang tinggi. Beberapa motivator yang menyebabkan peningkatan motivasi pegawai diantaranya adalah dipenuhinya kebutuhan pegawai maka hal ini menjadi motivasi bagi pegawai.

Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai honorer pada UPT Asrama Haji Medan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Amanda Wahyu Lestari, Yulismi dan Ni Putu Pradita Laksmiari membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Motivasi mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pegawai honorer, hal ini disebabkan karena motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi pegawai honorer sehingga terjalin hubungan kerjasama yang baik antara pegawai honorer dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Motivasi ini menjadi sangat penting karena dengan adanya motivasi

kerja diharapkan setiap pegawai honorer mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Program motivasi yang dilakukan oleh UPT Asrama Haji Medan di Jl. A. H. Nasution, Pangkalan Masyhur, Kecamatan Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara terhadap pegawai honorer masih dalam kategori baik. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap motivasi sebesar 17,56% dimana nilai ini lebih besar dari standart deviasi motivasi pada penelitian ini sebesar 3,39% .

Namun demikian, jika dilihat dari jawaban responden tentang variabel motivasi, masih perlu peningkatan motivasi pada pegawai honorer pada UPT Asrama Haji Medan. Hal ini ditunjukkan dari tingginya angka responden yang menjawab kadang-kadang dan jarang pada indikator prestasi kerja. Motivasi yang tepat sasaran akan menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal pula. Untuk itu atasan atau penanggung jawab diharapkan mampu untuk terus memotivasi pegawai honorer untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal dengan salah satunya dengan cara melibatkan pegawai honorer pada kegiatan-kegiatan yang diadakan di UPT Asrama Haji Medan.

Akan tetapi, indikator yang telah baik untuk variabel motivasi pada UPT Asrama Haji Medan diupayakan untuk terus dipertahankan. Hal ini terdapat pada variabel motivasi pada indikator tanggung jawab. Dengan demikian motivasi yang baik dan maksimal diharapkan akan mampu mencapai titik maksimal pencapaian produktivitas kerja pegawai honorer pada UPT Asrama Haji Medan.

6. Peran Motivasi (Z) Dalam Memediasi Pengaruh Pengawasan (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur sebesar 10,87 dan nilai pengaruh langsung sebesar 3,230. Hasil ini menunjukkan pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan nilai pengaruh langsung ($10,87 > 3,230$), sehingga disimpulkan motivasi dapat memediasi antara variabel pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada UPT Asrama Haji Medan.

Pengawasan merupakan penemuan dan penerapan cara serta alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan bisa bersifat positif dan negatif, bersifat positif apabila pengawasan mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Sedangkan pengawasan bersifat negatif apabila pengawasan mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan tidak akan terjadi atau muncul. Pada dasarnya, organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Peningkatan sikap, kemauan, dan kemampuan pegawai dapat dilakukan dengan serangkaian pemantauan dan perhatian tindakan nyata agar tercapai suatu produktivitas tinggi dalam bekerja.

Pengawasan dan motivasi kerja hanya merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja suatu organisasi. Pengawasan terhadap pegawai honorer yang berjalan dengan baik maka akan mengurangi tingkat kesalahan pegawai honorer, demikian pula dengan pemberian motivasi yang cukup baik akan meningkatkan produktivitas pegawai. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nisa Julia SAP membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

7. Peran Motivasi (Z) Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Kerja (X_2)

Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan uji analisis path dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 10,91 dan nilai pengaruh langsung sebesar 4,613. Hasil perhitungan menunjukkan pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung ($10,91 > 4,613$), sehingga dapat disimpulkan motivasi dapat menjadi variabel yang memediasi antara variabel budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada UPT Asrama Haji Medan.

Hal ini disebabkan responden atau pegawai honorer UPT. Asrama Haji Medan terlihat bahwa budaya kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula. Dengan demikian akan semakin meningkatkan produktivitas kerja jika dimediasi oleh motivasi. Organisasi harus tetap memperhatikan faktor budaya kerja yang ada disekitar pegawai honorer. Pegawai honorer pada suatu waktu bisa saja merasa jenuh apabila tidak ada kenyamanan di tempatnya bekerja. Budaya kerja yang nyaman memungkinkan pegawai honorer bekerja lebih bersemangat sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Budaya kerja ini mampu memberikan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai karena budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui uji yang diajukan pada penelitian ini mengenai peran motivasi dalam memediasi pengaruh pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada UPT Asrama Haji Medan, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada UPT Asrama Haji Medan
2. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada UPT Asrama Haji Medan
3. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada UPT Asrama Haji Medan
4. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada UPT Asrama Haji Medan
5. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada UPT Asrama Haji Medan
6. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honorer di mediasi oleh motivasi pada UPT Asrama Haji Medan.

Berdasarkan uji analisis jalur dengan uji pengaruh tidak langsung disimpulkan motivasi dapat menjadi variabel yang memediasi antara variabel pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada UPT Asrama Haji Medan.

7. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honorer di mediasi oleh motivasi pada UPT Asrama Haji Medan. Berdasarkan uji analisis jalur dengan uji pengaruh tidak langsung disimpulkan motivasi dapat menjadi variabel yang memediasi antara variabel budaya kerja terhadap terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada UPT Asrama Haji Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai honorer UPT. Asrama Haji Medan sebaiknya memberikan pengawasan yang optimal baik dari pimpinan maupun penanggung jawab karena pengawasan ini sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai honorer, dengan adanya pengawasan yang diberikan kepada pegawai honorer akan meningkatkan motivasi pegawai honorer dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga meningkatkan produktivitas kerja.
2. Pengawasan yang baik diharapkan lebih tegas lagi dalam mengambil tindakan dan memberikan dorongan dan semangat kerja kepada pegawai honorer sehingga motivasi pegawai honorer membaik dalam bekerja dan teliti dalam melakukan pekerjaan.
3. Budaya organisasi yang baik seharusnya dapat memberikan dukungan atau support kepada pegawai honorer agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai honorer dan prestasi kerja yang baik.

4. Budaya organisasi mampu berkontribusi baik dalam produktivitas kerja pegawai honorer pada UPT. Asrama Haji Medan dan diharapkan bukan hanya sampai di sini tetapi mampu lebih berkembang untuk kedepannya demi kemajuan pegawai honorer dan organisasi. Pegawai honorer ada baiknya memiliki sudut pandang terhadap kerja yang positif dan mampu meningkatkan kredibilitas kerja, taat terhadap tata tertib yang ditetapkan organisasi, mengikuti peraturan yang telah diterapkan, menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan serta mampu meningkatkan hasil pekerjaannya dari waktu ke waktu sehingga pegawai honorer dapat meningkatkan produktivitas kerja
5. Motivasi perlu dipertahankan agar produktivitas kerja pegawai honorer tetap terjaga dan pegawai honorer selalu merasa nyaman dan termotivasi dalam melakukan pekerjaan.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi bisa menjadi variabel yang memediasi antara variabel independen dan variabel dependent.
7. Kepada peneliti mendatang yang akan melakukan penelitian yang sama diharapkan menambahkan periode pengamatan sebab semakin lama interval waktu pengamatan maka semakin besar pula kesempatan untuk memperoleh informasi mengenai variabel yang lebih baik untuk penelitian yang akurat. Selain itu agar melakukan penyempurnaan terhadap indikator pertanyaan dalam kuesioner dan disesuaikan dengan objek penelitian, sehingga dapat menggambarkan maksud dan tujuan penelitian selanjutnya dan diharapkan menambah variabel lain yang berhubungan dengan faktor yang berkaitan

dengan produktivitas kerja pegawai honorer guna menghasilkan gambaran yang luas dan hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Morissan M, dkk. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- Akila (2017). Pengaruh Insentif dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Vessel Palembang. *Jurnal Ecoment Global*. Volume 2 Nomor 2.
- Amanda Wahyu Lestari (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, dan Sains*. Vol. 8, No. 1.
- Ashar, L. Saleh, A. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Peternakan Ayam Potong Pada Kemitraan Pt. Mitra Gemuk Bersama (Mgb) Di Kabupaten Jember. *Jurnal ISEI Jember*. 5.(3). 1-18. Jember: Universitas Jember.
- Bayu, Fadillah, dkk (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*. Hal. 1-9.
- Bryan, Johannes Tampi. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna" Volume III.No.4*.
- Burhanuddin, Yusuf, (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers.

Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jakarta: Prenadamedia Group.

Daulay, D. dkk. (2017).: *Lembaga Penelitian dan Penelitian Ilmiah Aql*.

Manajemen Medan.

Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media

Group, Jakarta.

Erlis Milta Rin Sondole (2018), dkk. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan

Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (PERSERO)

Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung,(Manado: *Jurnal EMBA*, Vol.

3 No. 3).

Fahmi, Irham. (2014). *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung : Alfabeta.

Fahmi, Irham. (2015). *Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab*.

Bandung: Alfabeta.

Feriyanto, dkk (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Mediaterra.

Feriyanto, dkk (2015). *Pengantar Manajemen (3 In 1)*. Yogyakarta: Mediaterra.

Gomes, Faustino Cardoso, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi,

Yogyakarta.

Handoko, H.T. (2016). *Manajemen: Yogyakarta* :Edisi 2. BPFE, (2015).

Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE

Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*.

Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan

keempat belas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Heny. (2015). "Pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD Kab. Madiun". *Jurnal jibeka* vol.9.

Hutabarat, Lolasari Novelly (2019). Pengaruh Pengawasan, Budaya Organisasi dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No. 2.

I Putu Agus Eka Cahyantara dkk (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, Area Bali Selatan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 7.

Ida Ayu Indah Giantari, I Gede Riana, (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No. 12.

Kadarisman, M. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Krisnaldy, dkk (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Studi kasus PT Bluebird Pool Tanah Kusir, Jakarta Selatan). *Jurnal Semarak*, Vol. 2, No.2.

Malayu S. P. Hasibuan. (2016). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Manullang, (2014), *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Milla Sasuwedkk (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4.
- N.E. Maitimu, dkk (2018). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Ambon Kota. *ARIKA*, Vol. 12, No. 2.
- Ni Putu Pradita Laksmiari (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Organisasi Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. Vol. 11 No. 1.
- Nisa Julia, dkk (2020). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh. *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (JAN Maha)*. Volume 2 No. 3.
- Nurhadijah. (2017). Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *ejournal Administrasi Negara*, Vol.V, No.1.
- Nurwidyanti, Ferisca, dkk (2015). Pengaruh Pengawasan dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Prov. Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. VII No. 3.

Pabundu, Tika. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*.

Jakarta: Bumi Aksara.

Payakun Arianzah (2017). Pengaruh Pengawasan, Kesehatan dan Keselamatan

Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. Sawit Inti Raya

Kec. Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu. *JOM Fekon*, Vol 4 No. 1 .

Ravianto J. (2014). *Produktivitas dan Pengukuran*, Jakarta. Binaman Aksara,

Relawati, Rahayu. (2012). *Dasar Manajemen*. Malang: Universitas

Muhammadiyah Malang.

Rima Wulandari, dkk (2021). Pengaruh Pengawasan, Komitmen Pegawai dan

Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas

Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. *Manajemen Bisnis*

Jurnal Magister Manajemen. Vol.3 No.1.

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*.

Jakarta: Salemba Empat.

Satriadi. (2016). Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja

Guru Pada SD Negeri Binaan Tanjung Pinang. *Jurnal Manajemen*

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tanjung Pinang. (290). P 288-295.

Siagian, Sondang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit

Bumi Aksara.

Siregar, Sofyan. (2014). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta:

Bumi Aksara.

Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung:

Alfabeta.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardiman Masuku, dkk (2019) Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. ASKRINDO Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.1.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Theolina Hormati (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Tenaga Medis Perawat di RSUD Sele Be Solu Kota Sorong Provinsi Papua Barat). *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.2.
- Yulasm i (2015). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Alung. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*. Volume 4, No. 2.

L

A

M

P

I

R

A

N

1. Kuesioner Responden

**PERAN MOTIVASI DALAM MEMEDIA SI PENGARUH PENGAWASAN
DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI HONORER PADA UPT ASRAMA HAJI
MEDAN**

Assalamualaikum Wr.Wb.

Responden yang terhormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian untuk tugas akhir saya, maka dengan ini saya yang bernama:

NA M A : RO B I SU G A R A

N P M : 1920030014

STA T U S : Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Muham madiyah

Sumatera Utara Program Studi Magister Manajemen

Saya mohon partisipasi saudara/i untuk memberikan informasi melalui kuesioner ini. Semua informasi yang diperoleh dari kuesioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Partisipasi saudara/i merupakan kunci keberhasilan penelitian ilmiah ini.

Penulis sangat berharap agar dalam pengisian kuesioner ini saudara/saudari berkenan mengisinya dengan lengkap dan benar sesuai dengan keadaan. Setiap jawaban saudara/saudari merupakan bantuan yang tidak ternilai bagi penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaanya untuk melakukan pengisian kuisisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Robi Sugara

DA T A R E S P O N D E N

Jaw ablah pertanyaan dibawah ini dengan keadaan yang sebenarnya.

Kuesioner : (diisi petugas)

A. Karakteristik Responden

1. Nama : (Boleh Tidak Diisi)
2. Jenis kelamin :
3. Usia :
4. Lama Bekerja : 01 Tahun - 10 Tahun
 11 Tahun - 20 Tahun
 21 Tahun - 30 Tahun
 > 30 Tahun
5. Status Kepegawaian :

PE T U N J U K P E N G I S I A N

1. Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternatif jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda centang (√) pada salah satu kolom pada jawaban yang tersedia.
2. Keterangan jawaban sebagai berikut:

No	Alternatif Jawaban	Bobot
1	Selalu (SL)	5
2	Sering (SR)	4
3	Kadang-kadang (KD)	3
4	Jarang (JR)	2
5	Tidak Pernah (TP)	1

A. PRODUKTIVITAS KERJA

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Dalam bekerja saya kurang memperhatikan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan					
2	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan					
3	Saya dapat mengerjakan dua pekerjaan atau lebih dalam satu waktu (sekaligus)					
4	Saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani					
5	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban kerja yang menjadi tanggung-jawab saya					

B. MOTIVASI

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama					
2	Didalam kegiatan-kegiatan penting, sebagian besar saya turut serta dalam kegiatan tersebut					
3	Pimpinan Bapak/Ibu memfasilitasi untuk pengembangan diri pegawainya					
4	Melihat hasil pekerjaan saya dan memperoleh pujian dari orang lain, saya bekerja lebih baik lagi					
5	Saat diberikan tugas yang sulit saya terdorong untuk menyelesaikan tugas tersebut					

C. PENGAWASAN

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya bekerja sesuai SOP yang ditetapkan					
2	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Saya memperbaiki kesalahan - kesalahan yang terjadi dalam bekerja					

D. B U D A Y A K E R J A

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya selalu datang dan pulang tepat waktu					
2	Mem bagi pekerjaan team agar tidak ada yang dirugikan saat bekerja					
3	Menunggu teman yang terlambat untuk memulai pekerjaan yang dikerjakan bersama					
4	Memulai pekerjaan bersama-sama dan mengakhiri pekerjaan bersama pula					

2. Karakteristik Responden

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	47	75.8	75.8	75.8
	Pere mpuan	15	24.2	24.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	30	48.4	48.4	48.4
	31 - 40 Tahun	24	38.7	38.7	87.1
	41 - 50 Tahun	8	12.9	12.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SM A	48	77.4	77.4	77.4
	D.I/D.III	3	4.8	4.8	82.3
	D.IV /S.I	11	17.7	17.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 - 10 Tahun	37	59.7	59.7	59.7
	11 - 20 Tahun	12	19.4	19.4	79.0
	21 - 30 Tahun	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Status Kepegawaian					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Honorar	62	100.0	100.0	100.0

3. Tabulasi Jawaban Responden

No	Produktivitas Kerja (Y)						Motivasi (Z)					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total Y	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Total Z
1	4	3	5	5	2	19	3	3	3	3	4	16
2	3	3	4	5	3	18	5	3	3	5	4	20
3	4	3	4	3	3	17	2	3	4	3	3	15
4	4	2	5	5	5	21	5	4	3	2	4	18
5	3	3	4	4	3	17	5	3	5	4	4	21
6	4	5	4	5	3	21	5	3	3	2	3	16
7	3	3	2	3	3	14	3	3	2	2	3	13
8	4	3	4	3	4	18	4	3	5	2	2	16
9	3	3	2	4	4	16	3	3	2	3	3	14
10	3	3	3	3	3	15	2	2	1	3	2	10
11	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
12	3	2	3	4	3	15	2	2	3	3	3	13
13	4	4	2	3	4	17	3	3	4	3	2	15
14	3	3	3	2	2	13	3	3	3	2	2	13
15	5	5	5	3	4	22	3	3	5	5	5	21
16	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	23
17	4	4	4	4	4	20	2	2	3	3	4	14
18	3	3	3	3	4	16	4	4	3	3	4	18
19	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	2	11
20	4	4	4	4	4	20	2	2	4	3	4	15
21	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	3	17
22	4	4	4	5	4	21	5	5	4	4	4	22
23	3	4	4	4	4	19	3	3	4	2	3	15
24	3	2	4	3	3	15	3	3	2	2	3	13
25	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	3	20
26	4	4	5	4	4	21	3	3	2	4	3	15
27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	24
29	5	5	5	3	4	22	4	4	4	3	3	18
30	4	4	4	4	3	19	4	4	3	4	4	19
31	4	4	4	3	3	18	2	2	4	4	3	15
32	5	5	5	4	4	23	4	5	5	4	4	22

33	3	3	3	3	4	16	4	4	4	3	3	18
34	4	4	4	4	3	19	3	3	3	4	4	17
35	2	3	3	3	2	13	2	2	2	4	3	13
36	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
37	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	23
38	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23
39	4	4	4	5	4	21	3	4	4	4	4	19
40	2	2	2	3	3	12	2	2	2	2	3	11
41	4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	4	20
42	5	3	3	5	4	20	5	2	5	3	4	19
43	3	4	3	5	3	18	5	2	3	3	1	14
44	4	3	3	4	4	18	5	3	4	3	3	18
45	4	5	5	4	5	23	4	5	4	5	4	22
46	5	3	4	5	4	21	5	3	4	4	3	19
47	4	4	5	4	4	21	4	5	3	2	4	18
48	3	5	5	5	1	19	5	3	5	3	3	19
49	3	2	2	3	3	13	3	4	3	3	2	15
50	3	3	3	3	3	15	5	2	3	3	4	17
51	4	3	4	2	4	17	3	4	3	3	4	17
52	3	2	3	3	5	16	3	5	3	2	4	17
53	5	3	3	3	3	17	3	4	3	4	3	17
54	5	3	4	2	5	19	5	4	3	4	3	19
55	3	5	4	3	3	18	5	5	4	3	3	20
56	3	5	3	4	4	19	3	3	3	4	3	16
57	5	4	3	4	5	21	5	4	3	3	4	19
58	4	4	4	2	4	18	4	4	4	3	4	19
59	3	3	4	3	4	17	3	4	4	3	4	18
60	3	3	5	5	5	21	5	2	4	3	3	17
61	4	5	4	3	4	20	1	5	5	4	1	16
62	3	3	4	4	3	17	4	5	3	2	4	18

No	P e n g a w a s a n (X 1)					B u d a y a K e r j a (X 2)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total X2
1	4	3	5	5	17	3	5	5	4	17
2	3	3	4	5	15	3	5	4	3	15
3	4	3	4	3	14	3	3	4	4	14
4	4	4	4	4	16	2	5	5	4	16
5	4	3	4	4	15	3	3	3	2	11
6	3	4	4	4	15	3	5	4	4	16
7	2	3	3	3	11	2	2	1	2	7
8	4	3	4	3	14	3	3	4	4	14
9	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11

10	3	3	3	2	11	2	3	2	1	8
11	5	5	4	5	19	4	4	5	5	18
12	3	3	3	4	13	3	3	2	2	10
13	3	3	3	2	11	4	2	2	3	11
14	3	3	2	2	10	3	3	2	1	9
15	4	4	4	5	17	4	4	4	3	15
16	4	3	4	3	14	3	3	4	4	14
17	2	2	4	4	12	3	3	3	3	12
18	4	4	4	4	16	2	1	2	2	7
19	3	3	3	2	11	2	2	3	1	8
20	5	4	4	4	17	3	2	3	3	11
21	4	4	4	5	17	4	3	3	3	13
22	3	3	4	4	14	3	3	3	4	13
23	4	4	4	4	16	3	3	2	4	12
24	3	3	2	2	10	3	2	3	2	10
25	4	4	3	2	13	4	3	3	2	12
26	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13
27	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
28	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16
29	3	4	4	5	16	4	3	4	4	15
30	3	3	4	3	13	4	4	3	3	14
31	3	2	3	2	10	3	3	3	3	12
32	5	5	3	5	18	4	4	5	3	16
33	2	3	4	3	12	3	2	2	2	9
34	3	4	4	4	15	2	3	2	2	9
35	2	3	3	2	10	1	2	3	2	8
36	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15
37	5	5	4	4	18	4	3	3	4	14
38	5	5	4	5	19	5	5	5	4	19
39	2	2	2	4	10	4	4	5	4	17
40	3	3	3	3	12	1	2	1	2	6
41	4	4	4	3	15	3	3	3	3	12
42	5	3	3	5	16	3	5	3	5	16
43	3	4	3	5	15	4	5	3	3	15
44	4	3	3	4	14	3	3	3	4	13
45	4	5	5	4	18	5	4	5	4	18
46	3	3	4	3	13	3	5	4	5	17
47	3	5	5	4	17	3	4	5	3	15
48	3	5	5	5	18	5	5	4	3	17
49	3	3	3	3	12	3	2	2	3	10
50	3	2	3	2	10	4	1	4	3	12
51	4	3	4	2	13	3	3	3	4	13
52	3	2	3	3	11	2	3	2	3	10

53	5	3	3	3	14	3	3	3	3	12
54	5	3	4	2	14	3	2	4	2	11
55	3	5	4	3	15	5	4	4	4	17
56	3	5	3	4	15	5	4	3	3	15
57	5	4	3	4	16	4	4	4	5	17
58	4	4	4	2	14	3	2	3	3	11
59	3	3	4	3	13	3	4	3	3	13
60	3	3	5	5	16	3	3	4	3	13
61	4	5	4	3	16	5	3	4	4	16
62	3	3	4	4	14	3	4	4	3	14

Statistics						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
N	Valid	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.7903	3.6613	3.8387	3.7742	3.6935
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode		4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
Sum		235.00	227.00	238.00	234.00	229.00

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	2	3.2	3.2	3.2
	Kadang - Kadang	22	35.5	35.5	38.7
	Sering	25	40.3	40.3	79.0
	Selalu	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	6	9.7	9.7	9.7
	Kadang - Kadang	23	37.1	37.1	46.8
	Sering	19	30.6	30.6	77.4
	Selalu	14	22.6	22.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	5	8.1	8.1	8.1
	Kadang - Kadang	15	24.2	24.2	32.3
	Sering	27	43.5	43.5	75.8
	Selalu	15	24.2	24.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		Y4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	4	6.5	6.5	6.5
	Kadang - Kadang	21	33.9	33.9	40.3
	Sering	22	35.5	35.5	75.8
	Selalu	15	24.2	24.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		Y5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	1.6	1.6	1.6
	Jarang	3	4.8	4.8	6.5
	Kadang - Kadang	19	30.6	30.6	37.1
	Sering	30	48.4	48.4	85.5
	Selalu	9	14.5	14.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		Statistics				
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5
N	Valid	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.7097	3.5000	3.5968	3.3387	3.4194
Median		4.0000	3.0000	4.0000	3.0000	3.5000
Mode		5.00	3.00	3.00	3.00	4.00
Sum		230.00	217.00	223.00	207.00	212.00

		Z1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	1.6	1.6	1.6
	Jarang	9	14.5	14.5	16.1
	Kadang - Kadang	18	29.0	29.0	45.2
	Sering	13	21.0	21.0	66.1
	Selalu	21	33.9	33.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		Z2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	12	19.4	19.4	19.4
	Kadang - Kadang	20	32.3	32.3	51.6
	Sering	17	27.4	27.4	79.0
	Selalu	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		Z3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	1.6	1.6	1.6
	Jarang	7	11.3	11.3	12.9
	Kadang - Kadang	21	33.9	33.9	46.8
	Sering	20	32.3	32.3	79.0
	Selalu	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		Z4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	11	17.7	17.7	17.7
	Kadang - Kadang	25	40.3	40.3	58.1
	Sering	20	32.3	32.3	90.3
	Selalu	6	9.7	9.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		Z5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	2	3.2	3.2	3.2
	Jarang	6	9.7	9.7	12.9
	Kadang - Kadang	23	37.1	37.1	50.0
	Sering	26	41.9	41.9	91.9
	Selalu	5	8.1	8.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		Statistics			
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
N	Valid	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.5484	3.5323	3.6774	3.5484
Median		3.0000	3.0000	4.0000	4.0000
Mode		3.00	3.00	4.00	4.00
Sum		220.00	219.00	228.00	220.00

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	5	8.1	8.1	8.1
	Kadang - Kadang	28	45.2	45.2	53.2
	Sering	19	30.6	30.6	83.9
	Selalu	10	16.1	16.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		X1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	5	8.1	8.1	8.1
	Kadang - Kadang	30	48.4	48.4	56.5
	Sering	16	25.8	25.8	82.3
	Selalu	11	17.7	17.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		X1.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	3	4.8	4.8	4.8
	Kadang - Kadang	21	33.9	33.9	38.7
	Sering	31	50.0	50.0	88.7
	Selalu	7	11.3	11.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		X1.4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	12	19.4	19.4	19.4
	Kadang - Kadang	17	27.4	27.4	46.8
	Sering	20	32.3	32.3	79.0
	Selalu	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		Statistics			
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.2742	3.2903	3.3548	3.1935
Median		3.0000	3.0000	3.0000	3.0000
Mode		3.00	3.00	3.00	3.00
Sum		203.00	204.00	208.00	198.00

		X2.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	2	3.2	3.2	3.2
	Jarang	7	11.3	11.3	14.5
	Kadang - Kadang	31	50.0	50.0	64.5
	Sering	16	25.8	25.8	90.3
	Selalu	6	9.7	9.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		X2.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	2	3.2	3.2	3.2
	Jarang	11	17.7	17.7	21.0
	Kadang - Kadang	26	41.9	41.9	62.9
	Sering	13	21.0	21.0	83.9
	Selalu	10	16.1	16.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		X2.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	2	3.2	3.2	3.2
	Jarang	11	17.7	17.7	21.0
	Kadang - Kadang	21	33.9	33.9	54.8
	Sering	19	30.6	30.6	85.5
	Selalu	9	14.5	14.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		X2.4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	3	4.8	4.8	4.8
	Jarang	11	17.7	17.7	22.6
	Kadang - Kadang	24	38.7	38.7	61.3
	Sering	19	30.6	30.6	91.9
	Selalu	5	8.1	8.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		Produktivitas Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12.00	1	1.6	1.6	1.6
	13.00	3	4.8	4.8	6.5
	14.00	1	1.6	1.6	8.1
	15.00	5	8.1	8.1	16.1
	16.00	4	6.5	6.5	22.6
	17.00	7	11.3	11.3	33.9
	18.00	7	11.3	11.3	45.2
	19.00	7	11.3	11.3	56.5
	20.00	9	14.5	14.5	71.0
	21.00	9	14.5	14.5	85.5
	22.00	2	3.2	3.2	88.7
	23.00	3	4.8	4.8	93.5
	24.00	1	1.6	1.6	95.2
	25.00	3	4.8	4.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		Motivasi			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	10.00	1	1.6	1.6	1.6
	11.00	2	3.2	3.2	4.8
	13.00	5	8.1	8.1	12.9
	14.00	3	4.8	4.8	17.7
	15.00	7	11.3	11.3	29.0
	16.00	5	8.1	8.1	37.1
	17.00	7	11.3	11.3	48.4
	18.00	8	12.9	12.9	61.3
	19.00	8	12.9	12.9	74.2
	20.00	5	8.1	8.1	82.3
	21.00	2	3.2	3.2	85.5
	22.00	3	4.8	4.8	90.3
	23.00	3	4.8	4.8	95.2
	24.00	2	3.2	3.2	98.4
	25.00	1	1.6	1.6	100.0
Total		62	100.0	100.0	

		Pengawasan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	10.00	6	9.7	9.7	9.7
	11.00	5	8.1	8.1	17.7
	12.00	6	9.7	9.7	27.4
	13.00	6	9.7	9.7	37.1
	14.00	9	14.5	14.5	51.6
	15.00	8	12.9	12.9	64.5
	16.00	9	14.5	14.5	79.0
	17.00	6	9.7	9.7	88.7
	18.00	4	6.5	6.5	95.2
	19.00	2	3.2	3.2	98.4
	20.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total		62	100.0	100.0

		Budaya Kerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	6.00	1	1.6	1.6	1.6
	7.00	2	3.2	3.2	4.8
	8.00	3	4.8	4.8	9.7
	9.00	3	4.8	4.8	14.5
	10.00	4	6.5	6.5	21.0
	11.00	6	9.7	9.7	30.6
	12.00	7	11.3	11.3	41.9
	13.00	7	11.3	11.3	53.2
	14.00	6	9.7	9.7	62.9

15.00	7	11.3	11.3	74.2
16.00	6	9.7	9.7	83.9
17.00	6	9.7	9.7	93.5
18.00	2	3.2	3.2	96.8
19.00	2	3.2	3.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

4. Uji Validitas

Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Produktivitas Kerja (Y)
Y1	Pearson Correlation	1	.507 **	.519 **	.249	.504 **	.782 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.051	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y2	Pearson Correlation	.507 **	1	.541 **	.297 *	.198	.739 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.019	.122	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y3	Pearson Correlation	.519 **	.541 **	1	.406 **	.261 *	.784 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.040	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y4	Pearson Correlation	.249	.297 *	.406 **	1	.146	.607 **
	Sig. (2-tailed)	.051	.019	.001		.257	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y5	Pearson Correlation	.504 **	.198	.261 *	.146	1	.587 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.122	.040	.257		.000
	N	62	62	62	62	62	62
Produktivitas Kerja (Y)	Pearson Correlation	.782 **	.739 **	.784 **	.607 **	.587 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations							
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Motivasi (Z)
Z1	Pearson Correlation	1	.348 **	.386 **	.148	.363 **	.689 **
	Sig. (2-tailed)		.006	.002	.251	.004	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Z2	Pearson Correlation	.348 **	1	.388 **	.241	.388 **	.701 **
	Sig. (2-tailed)	.006		.002	.059	.002	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Z3	Pearson Correlation	.386 **	.388 **	1	.416 **	.301 *	.730 **

	Sig. (2-tailed)	.002	.002		.001	.017	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Z4	Pearson Correlation	.148	.241	.416**	1	.375**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.251	.059	.001		.003	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Z5	Pearson Correlation	.363**	.388**	.301*	.375**	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.017	.003		.000
	N	62	62	62	62	62	62
Motivasi (Z)	Pearson Correlation	.689**	.701**	.730**	.606**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Pengawasan (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.472**	.256*	.282*	.676**
	Sig. (2-tailed)		.000	.045	.026	.000
	N	62	62	62	62	62
X1.2	Pearson Correlation	.472**	1	.442**	.447**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	.256*	.442**	1	.448**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.045	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62	62
X1.4	Pearson Correlation	.282*	.447**	.448**	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62
Pengawasan (X1)	Pearson Correlation	.676**	.799**	.698**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Budaya Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.398**	.502**	.451**	.722**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000

	N	62	62	62	62	62
X2.2	Pearson Correlation	.398 **	1	.581 **	.547 **	.803 **
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62
X2.3	Pearson Correlation	.502 **	.581 **	1	.585 **	.844 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62	62
X2.4	Pearson Correlation	.451 **	.547 **	.585 **	1	.812 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62
Budaya Kerja (X2)	Pearson Correlation	.722 **	.803 **	.844 **	.812 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

5. Uji Reliabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.739	5

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.713	5

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

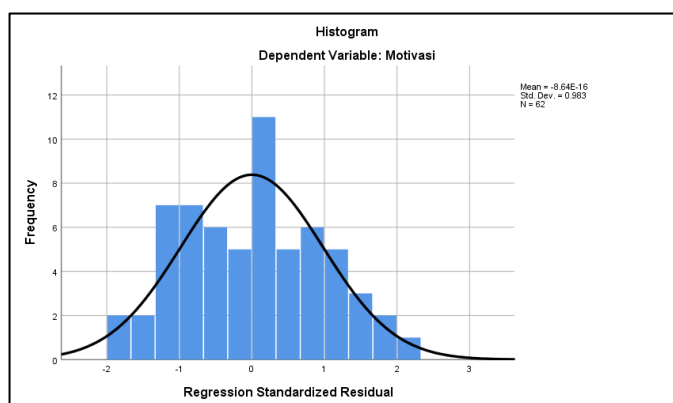
Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.715	4

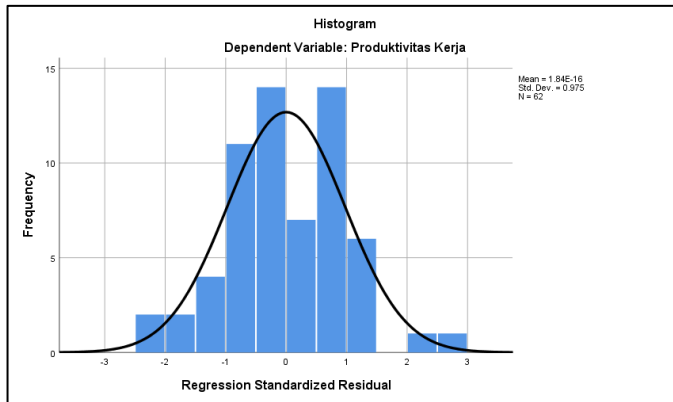
Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

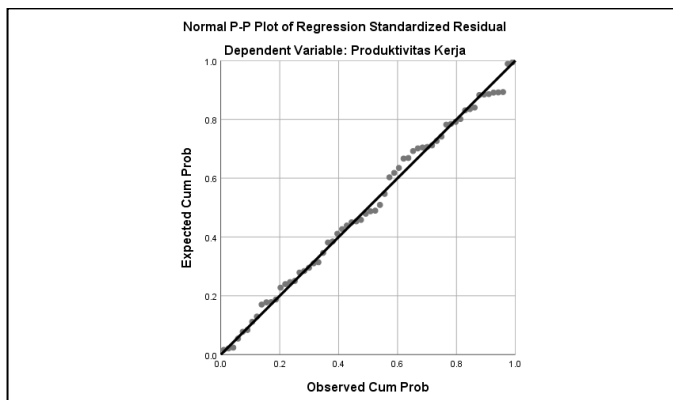
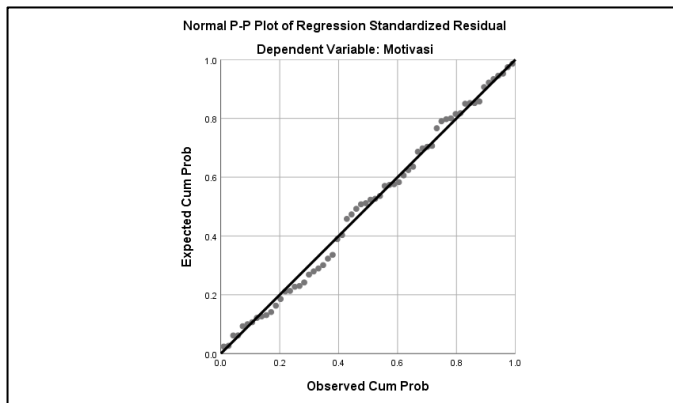
Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.808	4

6. Uji Normalitas
- Uji histogram





- Uji P - Plots



7. Uji Multikolinieritas

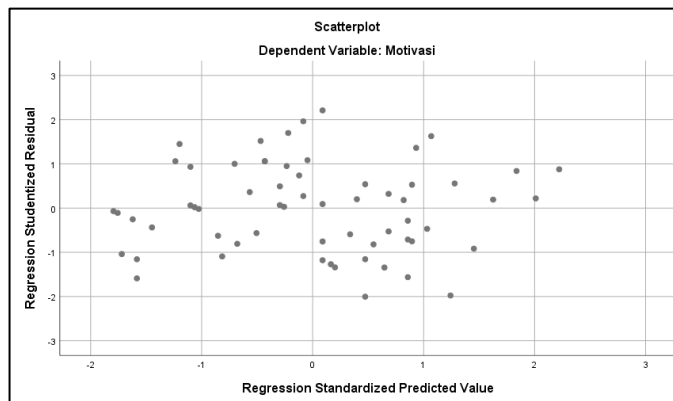
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.578	1.719		2.663	.010		
Pengawasan	.518	.155	.397	3.339	.001	.573	1.746
Budaya Kerja	.426	.127	.398	3.353	.001	.573	1.746

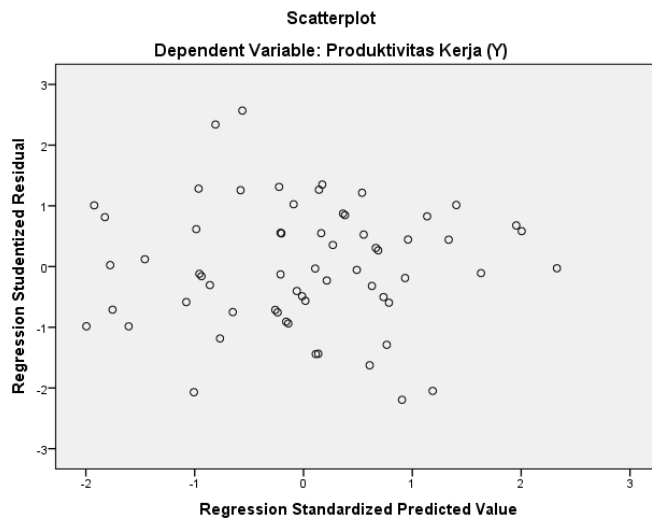
a. Dependent Variable: Motivasi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.945	1.140		3.460	.001		
Motivasi (Z)	.266	.082	.294	3.255	.002	.477	2.096
Pengawasan (X1)	.342	.106	.290	3.230	.002	.482	2.076
Budaya Kerja (X2)	.400	.087	.415	4.613	.000	.481	2.079

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

8. Uji Heteroskedasitas





9. Regresi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.507	2.38472

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X2), Pengawasan (X1)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367.716	2	183.858	32.330	.000 ^b
	Residual	335.526	59	5.687		
	Total	703.242	61			

a. Dependent Variable: Motivasi (Z)
b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X2), Pengawasan (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.578	1.719		2.663	.010
	Pengawasan (X1)	.518	.155	.397	3.339	.001
	Budaya Kerja (X2)	.426	.127	.398	3.353	.001

a. Dependent Variable: Motivasi (Z)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.762	1.49469

a. Predictors: (Constant), Motivasi (Z), Pengawasan (X1), Budaya Kerja (X2)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	443.794	3	147.931	66.216	.000 ^b
	Residual	129.577	58	2.234		
	Total	573.371	61			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Motivasi (Z), Pengawasan (X1), Budaya Kerja (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.945	1.140		3.460	.001
	Pengawasan (X1)	.342	.106	.290	3.230	.002
	Budaya Kerja (X2)	.400	.087	.415	4.613	.000
	Motivasi (Z)	.266	.082	.294	3.255	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

10. _{table}

(df = 1 - 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318

5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634

34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

41 - 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930

62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

11. r_{tabel}

Distribusi nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372

13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081



UMSU

Unggul Cerdas Berprestasi

Bila menjabar surat ini agar disalutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denal No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website : www.umhu.ac.id - www.pascasarjana.umhu.ac.id
E-mail: pps@umhu.ac.id

SURAT PERSETUJUAN

Nomor : W/13/IL3-AU/UMSU-PPs/E/2020

Tentang :

**PENETAPAN JUDUL TESIS DAN PENGHITUNJUKAN PEMBIMBING
BAGI MAHASISWA PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Bismillahirrahmanirrahim

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sesuai dengan persetujuan judul dan pembimbing tesis mahasiswa Program Studi Magister Manajemen UMSU tanggal 14 Desember 2020 dengan ini memutuskan untuk menetapkan Judul Tesis dan Pembimbing :

Nama mahasiswa	: Robi Sugara
NPM	: 1920030014
Prog. Studi	: Magister Manajemen / Manajemen SDM
Judul Tesis	: ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS PEKAWAI HONORER PADA UPT ASRAMA HAJI MEDAN.
Pembimbing I	: Dr. Leyla Khairani, M.Si
Pembimbing II	: Dr. Harmanan Khair, S.T., MBA

Surat Persetujuan Penetapan Judul Tesis dan Pembimbing ini berlaku s.d. tanggal **14 Desember 2021**. Surat Persetujuan ini dianggap batal apabila sampai batas waktu yang ditetapkan, yang bersangkutan belum menyelesaikan Tesis.

Demikian Surat Persetujuan ini diterbitkan dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dan dipatuhi. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Medan

Pada Tanggal 14 um Awal 1442 H
29 Desember 2020 M

Direktur

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.A.P

Tembusan:

1. Ketua Prodi M.M. UMSU;
2. Dosen Pembimbing I dan II;



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website : www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

Nomor : 463 /IT 3-AU/UMSU-PPs/F/2021
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Riset**

Medan, 24 Syawal 1442 H
05 Juni 2021 M

Kepada Yth :
Kepala UPT, Asrama Haji Medan
di
T e m p a t .-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme dan intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya Saudara dapat memberikan izin melakukan riset kepada mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **Robi Sugara**
NPM : 1920030014
Prodi : Magister Manajemen/ Manajemen SDM
Judul Tesis : **PENGARUH PENGAWASAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI HONORER DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UPT. ASRAMA HAJI MEDAN.**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua. Amin.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIT PELAKSANA TEKNIS ASRAMA HAJI EMBARKASI MEDAN**

Jalan A.H. Nasution Kelurahan Pangkelan Masyhur Kecamatan Medan Johor
Telepon (061) 7863300; Faksimili (061) 7868825 Medan - 20143
Email : upt.asramahajimedan@gmail.com

Nomor : B. 138 /Ah.02/KS.00/06/2021
Lamp : -
Hal : Izin Riset

@ ,Juli 2021

Yth. Direktur Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Program Pascasarjana
di
Tempat

Dengan Hormat, berdasarkan Surat Nomor: 463/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2021 tanggal 05 Juni 2021 Perihal Permohonan Riset kepada mahasiswa :

Nama	: Robi Sugara
NPM	: 1920030014
Program studi	: Magister Manajemen / Manajemen SDM
Judul Tesis	: Pengaruh Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Honorer dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada UPT Asrama Haji Medan

Bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa tersebut di atas dapat kami terima untuk Melaksanakan Riset di UPT. Asrama Haji Medan.

Demikian di sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL TESIS

Nama Mahasiswa : ROBI SUGARA
NPM : 1920020014
Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN
Konsentrasi : MSDM
Judul Tesis : EVALUASI PRODUKTIVITAS PEGAWAI HONORER
DALAM BUDAYA ORGANISASI YANG DIBANGUN
KADA UPT. ASRAMA HAJI MEDAN

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	21/3/21	latar belakang Masalah dan rumus & rumus	
2		- Identifikasi Masalah, luas smp & lt bjt	
3	23/3/21	- Teknik analisis data kuantitatif	
4		- Perencanaan sumber & Daftar Pustaka	
5	25/3/21	Perencanaan anggaran penelitian	
6	26/3/21	ABC Seminar	

Medan,

Pembimbing I.

Pembimbing II.

HAZMATIHA SITAB

Diketahui Oleh :
Ketua/Sekretaris,



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL TESIS

Nama Mahasiswa : ROBI SUGARA
NPM : 1920030014
Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN
Konsentrasi : MSDM
Judul Tesis : EVALUASI PRODUKTIVITAS PEGAWAI HONORER
DALAM BUDAYA ORGANISASI YANG DIBANGUN
KADA LPT- ASRAMA HAJI MEDAN

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	7/3-2021	latar belakang, kutipan, dan rangkuman	
2		penelitian langsung - h2s:1	
3	12/3-2021	ungkapkan masalah yang muncul	
4		selama2 pelaksanaan dan pengendalian	
5	19/3-2021	judul belum memperhatikan urgensi dan pentingnya dilakukan penelitian	
6	20/3-2021	AEC Seminar	

Medan,

Pembimbing I,

Pembimbing II,
.....

Diketahui Oleh :
Ketua / Sekretaris,



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : ROBI SUGARA
NPM : 1920030019
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tesis : PENGARUH PENGAWASAN DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEKAWAI HONORER
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
UPT. ASRAMA HAJI MEDAN
Tgl. Seminar :

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	21/6-21	Dalam latar belakang harus ada dimasukkan konsep / pendapat dari pakar baik dari buku maupun artikel ilmiah untuk memperkuat.	
3	26/6-21	setiap sub judul harus memuat minimal 2 referensi, untuk hipotesis	
4		tidak perlu ditulis Ho, cukup hipotesis saja dan harus konsisten	
5			
6	01/07/21	Ace seminar Haxi	

Medan, 01/07/2021

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Diketahui Oleh :

Ketua/Sekretaris,



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : REBI SUGARA
NPM : 1920030014
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tesis : PENGARUH PENGELOMPOKAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEKERJA KEMERDEKAAN DENGAN FAKTORIAL
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UPT. ASEMANA HAJI MEDAN
Tgl. Seminar :

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	19/6-21	Abstrak dan abstract harus ditunjukkan	
2	24/6-21	grecna umum masih banyak buku abstrak tahun 2011	
3	30/6-21	pada analisis jalur, tidak memakai uji korelasi	
4	30/6-21	untuk hasil penelitian, tidak pakai uji F, t-test dan korelasi apa saja yang di bahas di bab 4	
5	3/7-21	Sebelum selesai menjabarkan jawaban respon dan, maka harus menyimpulkan jawaban respon	
6	9/7-21	ACC. seminar hasil	

Medan, 10/11/2021

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dikeluarkan Oleh :
Ketua/Sekretaris,