

**PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Manajemen
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : Sharfina Rahman
NPM : 1605160132
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 11 Agustus 2020, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : SHARFINA RAHMAN
N P M : 1605160132
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA
Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

(LILA BISMALA, ST., M.Si.)

Penguji II

(DODY FIRMAN, SE, M.M.)

Pembimbing

(Dr. FAJAR PASARIBU, SE., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua

(H. JANURI, S.E., MM., M.Si.)

Sekretaris


(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Sharfina Rahman
Npm : 1605160132
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2020

Pembimbing

Dr. Fajar Pasaribu, Se., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis

H. Januri, S.E., M.M., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Sharfina Rahman
NPM : 1605160132
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
24 Juli 2020	Abstrak		
26 Juli 2020	Kurang Abstrak Bahasa Inggris		
29 Juli 2020	Perkecil Tabel Waktu dan Tempat Penelitian		
01 Agustus 2020	Kesimpulan		
03 Agustus 2020	Kesimpulan		
05 Agustus 2020	ACC Skripsi dan Maju Untuk Sidang Meja Hijau		

Medan, Agustus 2020

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

Dr. Fajar Pasaribu, Se., M.Si.

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Sharfina Rahman

Manajemen

sharfinaarahmann@gmail.com

Banyak faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan beberapa diantaranya adalah kurangnya motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Pada dasarnya upaya-upaya peningkatan produktivitas kerja harus dimulai dari produktivitas kerja individu (karyawan) yang ada dalam perusahaan itu, sehingga perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitasnya harus memberikan perhatian, terutama kepada masalah motivasi kerja karyawan sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam hal ini motivasi, pengawasn dan budaya kerja. Adapun jenis penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, pengawasn tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan, budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan motivasi, pengawasan dan budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi, Pengawasan, Budaya Kerja dan Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

The Effect of Motivation, Supervision and Work Culture on Employee Productivity at PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Sharfina Rahman

Management

sharfinaarahmann@gmail.com

Many factors affect the work productivity of employees, some of them are lack of motivation towards employee productivity in the company. Basically efforts to increase work productivity must start from individual work productivity (employees) in the company, so companies that want to increase their productivity must pay attention, especially to employee work motivation issues so they want to work sincerely for the achievement of organizational goals with efficient and economical. The purpose of this study is to find out what affects the work productivity of employees in this case motivation, supervision and work culture. This type of research uses associative and quantitative approaches. Data collection techniques using interviews and questionnaires. Data analysis techniques used multiple linear regression. The results showed that motivation partially has a significant effect on employee work productivity, supervision does not have a significant effect on employee work productivity while, work culture has a significant effect on employee work productivity. Simultaneously motivation, supervision and work culture influence employee work productivity.

Key Words : Motivation, Supervision, work Culture and Work Productivity.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul dari skripsi ini adalah **“Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM TIRTANADI Provinsi Sumatera Utara”**.

Didalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha dan berupaya dengan segala kemampuan yang ada, namun penulis menyadari masih terdapat kekurangan didalamnya, untuk itu penulis dengan rasa rendah hati bersedia menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dalam perbaikan skripsi penelitian ini kedepannya. Dalam mempersiapkan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan berupa bimbingan dan petunjuk. Untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini:

1. Kedua orang tua, Ayahanda Rahman Tamin dan Ibunda Deliani tercinta yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang yang tulus dan tak terhingga sampai akhir hayat serta telah memberikan dorongan, semangat, doa serta cinta kasih yang begitu dalam kepada penulis.
2. Kepada Bapak Dr. Agussani, M.A.P selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri, S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang selama ini bersedia meluangkan waktu dan memberikan bantuannya kepada penulis dalam mempersiapkan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak dan Ibu yang berada di Kantor PDAM TIRTANADI Sumatera Utara, khususnya Bapak dan Ibu yang bekerja dibagian Sumber Daya Manusia yang telah membantu penulis dalam masa riset atau penelitian untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada sahabat seperjuangan skripsi Devi Yuliani, Astri Winariosi, Wirdatul Mawaddah S, Sophie Amelia Srg, Rafika Balqis S, Audia Pratiwi dan Vika Annisa.

Terimakasih atas bantuan, kebersamaannya, waktu serta dan dukungannya selama ini kepada penulis, Semoga ALLAH SWT membalas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, semoga laporan magang ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Medan, Juli 2020

Penulis

Sharfina Rahman
NPM.1605160132

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Rumusan Masalah	5
1.5. Tujuan Penelitian	5
1.6. Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	7
2.1. Landasan Teori	7
2.1.1. Produktivitas Kerja Karyawan	7
2.1.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan	7
2.1.1.2. Pengukuran Produktivitas.....	8
2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas... 7	
2.1.1.4. Indikator Produktivitas Kerja	9
2.1.2. Motivasi	11
2.1.2.1. Pengertian Motivasi.....	11
2.1.2.2. Jenis-Jenis Motivasi.....	12
2.1.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	13
2.1.2.4. Indikator Motivasi	14
2.1.3. Pengawasan	16
2.1.3.1. Pengertian Pengawasan	16
2.1.3.2. Fungsi Pengawasan	17
2.1.3.3. Tujuan Pengawasan	18

2.1.3.4. Faktor-Faktor Pengawasan	18
2.1.3.5. Indikator Pengawasan.....	19
2.1.4. Budaya Kerja	20
2.1.4.1. Pengertian Budaya Kerja.....	20
2.1.4.2. Unsur-Unsur Budaya Kerja	21
2.1.4.3. Faktor-Faktor Budaya Kerja.....	22
2.1.4.4. Fungsi Budaya Kerja	24
2.1.4.5. Indikator Budaya Kerja	26
2.2. Kerangka Konseptual.....	27
2.2.1. Pengaruh Motivasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan.....	27
2.2.2. Pengaruh Pengawasan dengan Produktivitas Kerja Karyawan.....	28
2.2.3. Pengaruh Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan	29
2.2.4. Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan.....	29
2.3. Hipotesis	30
BAB 3 METODE PENELITIAN	31
3.1. Jenis Penelitian	31
3.2. Definisi Operasional.....	31
3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian	34
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	35
3.5. Teknik Pengumpulan Data	36
3.6. Teknik Analisis Data	42
BAB 4 HASIL PENELITIAN	46
4.1 Deskripsi Data	46
4.1.1. Karakteristik Identitas Responden	47
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	49
4.2.1. Motivasi (X1)	49
4.2.2. Pengawasan (X2).....	51
4.2.3. Budaya Kerja (X3)	53

4.2.4. Produktivitas Kerja (Y)	55
4.3. Analisis Variabel Penelitian	57
4.3.1. Uji Asumsi Klasik	57
4.3.1.1. Uji Normalitas	57
4.3.1.2. Heteroskedastisitas	58
4.3.1.3. Multikolinearitas	59
4.3.1.4. Analisis Regresi Linear Berganda	60
4.3.2. Uji Hipotesis	61
4.3.2.1. Uji t	61
4.3.2.2. Uji F	62
4.4. Pembahasan	63
4.4.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	63
4.4.2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja	63
4.4.3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja....	64
BAB 5 PENUTUP	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran	65
5.3 Keterbatasan Penelitian	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Produktivitas Karyawan	35
Tabel 3.2 Indikator Motivasi.....	35
Tabel 3.3 Indikator Pengawasan	36
Tabel 3.4 Indikator Budaya Kerja.....	36
Tabel 3.5 Waktu Penelitian.....	37
Tabel 3.6 Skala <i>likert's</i>	40
Tabel 3.7 Tabel Uji Validitas Motivasi.....	41
Tabel 3.8 Tabel Uji Validitas Pengawasan	42
Tabel 3.9 Tabel Uji Validitas Budaya Kerja.....	42
Tabel 3.10 Tabel Uji Validitas Produktivitas Kerja.....	43
Tabel 3.11 Tabel Uji Realiabilitas	44
Tabel 4.1 Skala Pengantar <i>likert's</i>	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	51
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.6 Skor Angket Motivasi	52
Tabel 4.7 Skor Angket Pengawasan	54
Tabel 4.8 Skor Angket Budaya Kerja	56
Tabel 4.9 Skor Angket Produktivitas	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	63
Tabel 4.12 Hasil Uji t.....	64
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	65
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas	30
Gambar 2.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas	31
Gambar 2.3 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas	32
Gambar 2.4 Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	33
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram	62
Gambar 4.2 Hasil Grafik <i>Scatterplot</i>	63

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan bertujuan untuk mencapai kemakmuran dengan mencari laba yang maksimal dalam kegiatan operasinya. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut perusahaan tidak terlepas dari kontribusi karyawan. Karyawan merupakan kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sebagai pelaku utama dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sikap-sikap positif hendaknya dibina supaya memberikan efek baik bagi perusahaan dan sikap-sikap yang buruk hendaknya dihindari agar tidak memberikan efek yang negative bagi perusahaan.

Sumber daya manusia adalah salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan yang fokus pada kegiatan rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan untuk orang-orang yang berkerja dalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus mampu mengarahkan setiap karyawannya agar bisa menunjukkan kinerja yang baik sebagai bukti meningkatnya produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan produktivitas merupakan

hubungan perbandingan antara *output* (hasil yang diproduksi) dengan *input* (masukan / keseluruhan sumber daya) yang digunakan. Produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan suatu masalah yang sangat penting untuk dibahas. Setiap permasalahan yang terkait dengan produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal maupun aspek eksternal yang mendukung terciptanya sistem produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apabila produktivitas kerja di suatu perusahaan terjalin secara efektif dan efisien maka akan terjadi peningkatan produktivitas yang berdampak baik bagi pertumbuhan ekonomi disuatu perusahaan tidak hanya dalam jangka pendek tetapi juga dalam jangka panjang.

Banyak faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan beberapa diantaranya adalah kurangnya motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

Pada dasarnya upaya-upaya peningkatan produktivitas kerja harus dimulai dari produktivitas kerja individu (karyawan) yang ada dalam perusahaan itu, sehingga perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitasnya harus memberikan perhatian, terutama kepada masalah motivasi kerja karyawan sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Hasil penelitian Kurnia dkk (2019) Menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Di dalam perusahaan masalah yang sering dihadapi adalah mengapa beberapa karyawan bekerja lebih baik dari karyawan lain dan adakalanya

karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan tetapi tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga kinerja tidak sesuai dengan harapan perusahaan, hal ini kiranya dapat dipahami karena dalam suatu perusahaan terdiri dari individu-individu yang mempunyai latar belakang berbeda satu sama lainnya dengan tujuan organisasi. Pada dasarnya suatu perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi dari setiap karyawan guna meningkatkan kinerjanya Fahmi & Saputri (2019) Menurut hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas.

Selain motivasi, pengawasan juga turut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja maka diperlukan pengawasan terhadap karyawan yang baik, maka dari itu pihak perusahaan perlu meningkatkan pengawasan kerja karyawan. Dengan ini manajemen menciptakan kebijaksanaan-kebijaksanaan, prosedur dan aturan-aturan yang ditunjukkan pada hilangnya perilaku yang menyebabkan hasil kerja yang tidak diinginkan pada perusahaan dikemudian hari. Menurut Usman (2019) pengawasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Budaya kerja juga mempengaruhi produktivitas, menurut Cahyantara & Subudi (2015) budaya kerja selain mendorong pegawai untuk giat dalam menghasilkan produktivitas kerja, budaya kerja yang baik juga akan menjauhkan seorang pegawai dari bermacam resiko yang mungkin bisa mengancam posisi kepegawaiannya tersebut. Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai.

Berdasarkan hasil observasi lapangan secara sederhana maka fenomena yang terjadi pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, ditemukan berbagai permasalahan antara lain masih ditemukan produktivitas kerja karyawan yang menurun hal ini dapat dilihat berdasarkan penelitiannya antara lain ialah masalah yang di temukan adalah masih lambannya karyawan dalam menyelesaikan tugasnya di karenakan kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Selain masalah motivasi ditemukan juga masalah pengawasan dan masalah budaya kerja. Adapun masalah dalam pengawasan yang terjadi adalah kurangnya perhatian yang dilakukan atasan terhadap bawahannya sehingga produktivitas kerja karyawan di perusahaan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara menurun. Sedangkan masalah dalam budaya kerja adalah masih di temukannya karyawan yang bermalasan dalam melalukan pekerjaannya dan menunda pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan uraian dari fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera utara dapat diperoleh informasi-informasi tentang permasalahan yang ada di perusahaan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Masih kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan, sehingga hal ini mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. Masih kurangnya pengawasan karyawan dalam mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan di perusahaan.
3. Masih kurangnya budaya kerja dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.
4. Menurunnya produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

1.3. Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi masalah pada motivasi intrinsik, pengawasan kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu objek penelitian dibatasi hanya pada karyawan tetap.

1.4. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar dalam pembahasan penelitian ini, maka peneliti merumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara ?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara ?
4. Apakah motivasi, pengawasan dan budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?

1.5. Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadai Provinsi Sumatera Utara.

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

Secara Teoritis penelitian ini di harapkan memberikan manfaat :

- a. Dapat menambah ilmu pengetahuan penulis tentang motivasi, pengawasan, budaya kerja dan produktivitas kerja.
- b. Temuan penelitian dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lain dalam rangka mengkaji masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah yang sama.

Secara praktis, manfaat yang di peroleh dari penelitian ini adalah :

- a. Hasil penelitian ini berguna sebagai bahan masukan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan motivasi, pengawasan dan budaya kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- b. Hasil penelitian juga dapat referensi bagi perusahaan untuk memecahkan masalah yang sama.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Produktivitas Kerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Dunggio (2013) produktivitas kerja adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (ouput) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Berdasarkan pengertian di atas keluaran (output) dan masukan (input) harus sudah nampak dalam bentuk nilai. Pada umumnya keluaran berupa fisik yaitu produk akhir yang dihasilkan dapat berupa satuan jumlah. Total tenaga kerja yang dipekerjakan bisa berbentuk satuan waktu (man-hours) yakni berupa jam kerja yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan.

Produktivitas didefinisikan sebagai hubungan antara input dan output suatu sistem produksi. Hubungan ini sering lebih umum dinyatakan sebagai rasio output dibagi input (Nasution, 2006). Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dinyatakan tidak berhasil. Sebagai konsekuensi produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang paling berharga tentang seberapa baik sumber daya dipergunakan dalam masyarakat. Berarti lebih sedikit masukan diperlukan untuk menghasilkan keluaran, lebih sedikit pemborosan dan lebih baik konservasi sumber daya.

Menurut Blecher (2007), secara konseptual produktivitas adalah hubungan keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Menurut Afandi (2016:387) produktivitas kerja adalah hasil nyata yang terukur, yang dapat dicapai seseorang dalam lingkungan kerja yang nyata untuk setiap satuan waktu. Produktivitas sering diukur dalam bentuk masukan dan keluaran ekonomi. Akan tetapi, masukan dan keluaran sumber daya manusia dan sosial juga merupakan faktor penting. Jika perilaku organisasi lebih baik akan dapat memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan hasil sumber daya manusia. Produktivitas dari suatu kegiatan/kerja dikatakan meningkat apabila pengembangan program memberikan hasil tambahan sebagai produk sampingan atau *by product*.

Menurut Mahanggoro (2018:117) produktivitas kerja adalah sebagai bentuk dari sikap mental dan pelaku yang berorientasi pada perbaikan yang berkelanjutan. Terjaminnya produktivitas kerja yang setinggi-tingginya dapat dicapai dengan menyeimbangkan antara beban kerja, beban tambahan dan kapasitas kerja. Setiap Universitas Sumatera Utara pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban yang dimaksud berupa beban fisik, mental atau sosial.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan dari hasil kerja atau kegiatan antara efektivitas keluaran dengan efisiensi masukan sebagai bentuk dari sikap mental dan pelaku yang berorientasi pada kebaikan yang berkelanjutan.

2.1.1.2. Pengukuran Produktivitas

Menurut Malik (2016:32) pengukuran produktivitas adalah keluaran fisik berupa upah yang diterima dibagi dengan jam kerja. Baik masa kini maupun masa datang, pengukuran produktivitas sangat penting artinya bagi perencanaan pembangunan terutama untuk pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pengukuran produktivitas sendiri merupakan suatu cara untuk meningkatkan produktivitas. Peningkatan produktivitas manusia (tenaga kerja) memiliki arti strategis, karena peningkatan produktivitas faktor-faktor lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga kerja manusia yang memanfaatkannya.

Sedangkan menurut Indriani (2014) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan, yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yaitu :

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan historis, yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang secara tingkatan.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit dengan lainnya.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terkait sebagai pemusatan perhatian pada tujuan.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi suatu perusahaan dalam proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja tetapi juga harus didukung faktor-faktor lainnya, menurut Siagian (2003) yaitu : pendidikan, pelatihan, penilaian prestasi kerja, sistem imbalan, motivasi dan kepuasan kerja.

Menurut (Saksono, 2008) terdapat tiga faktor utama yang menentukan produktivitas kerja, yaitu :

- a. Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia dan mampu berpikir maju dan kreatif.
- b. Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia.
- c. Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan / motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

Menurut Sutrisno (2010:209) produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi, dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi.

Menurut Mahanggoro (2018:117) produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Sementara menurut Sulistiani (2003) terdapat empat faktor yang dapat menentukan besar kecilnya produktivitas kerja, yaitu :

- a. Pengetahuan (*knowledge*) adalah faktor yang lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya

wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

- b. Keterampilan (*skills*) yaitu suatu faktor yang menekankan pada kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknik, seperti keterampilan kopter, keterampilan bengkel, dsb.
- c. Kemampuan (*abilities*) yaitu suatu faktor yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk dari kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula.
- d. Budaya kerja yaitu suatu faktor yang berkaitan erat dengan kebiasaan dan perilaku. Jika kebiasaan yang terpolakan memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan budaya kerja seseorang maka akan menguntungkan, begitu pula dengan sebaliknya.

Menurut Maurits (2010) faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah :

- a. Faktor dari dalam diri : keadaan psikis, fisik, usia, bakat, karakter, pengalaman, keahlian, pendidikan, kepuasan kerja, motivasi kerja, semangat kerja dan persepsi kerja terhadap gaji.

- b. Faktor dari luar diri : tempat kerja, waktu istirahat, jam kerja, system penggajian dan pengawasan kerja.

2.1.1.4. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2010:209) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga semua ini akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam berkerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja, ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri, senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat

tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu, selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi, pertandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Adapun menurut indikator produktivitas karyawan adalah:

1. Kemampuan memotivasi diri.
2. Membangun rasa percaya diri.
3. Bertanggung jawab dalam pekerjaan.
4. Menyenangi pekerjaan.
5. Mampu mengatasi persoalan.
6. Memberi kontribusi positif.
7. Memiliki potensi dalam pekerjaan.

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Menurut Kadarisman (2014:278) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam

banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Menurut Humris (2015:39) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Jufrizen (2018) motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau mengurangi ketidak seimbangan.

Menurut Arianty dkk (2016:102) motivasi merupakan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

2.1.2.2. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Arianty dkk (2016:102) pada motivasi terdapat 2 jenis motivasi yakni :

1. Motivasi Positif (*Positive Motivation*)

Motivasi positif adalah pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

2. Motivasi Negatif (*Negative Motivation*)

Motivasi negative adalah manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman. Misalnya pemimpin melakukan demosi atau memindahkan karyawan ke departemen yang berbeda.

Jenis-jenis motivasi kerja menurut Sumaryati (2010), yaitu :

1. Insentif

Insentif merupakan suatu bentuk rangsangan yang dapat menjadikan seorang lebih bergairah dan produktif.

2. *Carrot and stick approach*

Prinsip motivasi ini dilakukan dengan bentuk hadiah dan hukuman.

3. Pendekatan kemanusiaan

Pendekatan yang dilakukan dengan akrab.

4. Suvervisi

Bentuk sub sistem dari kegiatan manajemen

5. Pembinaan disiplin

Pembinaan ini bertujuan agar jiwa disiplin bisa tertanam pada masing-masing karyawan

2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi terbentuk karena adanya dorongan dari dalam ataupun luar pihak yang termotivasi. Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan factor-faktor individu dan factor-faktor organisasi. Factor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan.

Menurut Bismala dkk (2017:35) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu :

1. Karakteristik individu

Karakteristik individu di definisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja.

2. Karakteristik pekerjaan

Suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih termotivasi kebanyakan orang, dari pekerjaannya yang tidak memuaskan.

3. Karakteristik situasi kerja

Factor karakteristik situasi kerja terdiri atas lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai suatu kesatuan.

Menurut Priansa (2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan:

1. Keluarga dan budaya
2. Konsep diri
3. Jenis kelamin
4. Pengakuan dan Prestasi
5. Cita-cita dan Aspirasi
6. Kemampuan Belajar
7. Kondisi Pegawai
8. Kondisi lingkungan
9. Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan
10. Upaya pimpinan memotivasi pegawai

2.1.2.4. Indikator Motivasi

Adapun motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan indikator-indikator tertentu sebagai pilihan. Seperti menurut Mangkunegara (2013:13) yang menyatakan bahwa indikator motivasi kerja adalah:

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi Masa Depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana dalam hal tersebut.
3. Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
4. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
5. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguhan
6. Manfaat waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dengan dalam menyelesaikan

Menurut Siagian (2008:95) terdapat beberapa indikator motivasi kerja yang terdiri dari:

1. Daya pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku dalam mencapai suatu tujuan.

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu.

3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan

4. Membentuk keahlian

Proses penciptaan atau pembentukan

5. Membentuk keterampilan

Kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil

6. Tanggung jawab

Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan.

7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atau sesuatu yang dibebankan kepadanya

8. Tujuan

Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana perusahaan dimaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan.

Adapun menurut Marjaya & Pasaribu (2019) indikator motivasi kerja terdiri dari :

1. Kerja keras.
2. Orientasi masa depan.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi.
4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas.

5. Usaha untuk maju.
6. Ketekunan bekerja.
7. Hubungan dengan rekan kerja.
8. Pemanfaatan waktu

2.1.3. Pengawasan

2.1.3.1. Pengertian Pengawasan

Menurut Ritonga (2015:79) pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara serta peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah diterapkan.

Menurut F. Supriyanto (2017) pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar suatu pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana, standar dan hasil kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Hutabarat (2019) Pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen sebagai suatu kesatuan yang utuh dan tidak dapat dipisah-pisahkan dari kegiatan organisasi.

Menurut Baihaqi (2016) Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen yang mengandalkan penilaian dan sekaligus bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang sedang dilakukan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapainya tujuan yang sudah digariskan semula.

Menurut Rizal & Radiman (2019) pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan kegiatan untuk meyakinkan bahwa tugas atau pekerjaan yang telah dilakukan telah sesuai dengan rencana atau standard yang telah ditetapkan.

2.1.3.2. Fungsi Pengawasan

Menurut Ritonga (2015:79) adapun fungsi pengawasan pada prinsipnya sejalan dengan langkah-langkahnya yaitu meliputi empat unsur yaitu :

1. Penetapan standar pelaksanaan.
2. Penentuan ukura-ukuran pelaksanaan.
3. Pengukutan pelaksanaan nyata dan membandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.
4. Pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar.

Menurut Baihaqi (2016) fungsi pengawasan merupakan tahap dari sistem manajerial yang menjaga agar organisasi tetap berada dalam batas- batas yang diizinkan, dengan rencana menyediakan kerangka kerja untuk tahap pengawasan dan proses manajerial. Pengawasan terkait dengan fungsi perencanaan. Suatu pengawasan yang baik tidak akan terlaksana tanpa adanya rencana dan petunjuk pelaksanaan yang telah dibuat.

2.1.3.3. Tujuan Pengawasan

Menurut Hasibuan (2014) tujuan pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Supaya proses pelaksanaan dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari rencana.
2. Melakukan tindakan perbaikan (*corrective*), jika terdapat penyimpangan-
penyimpangan (*deviasi*)

3. Supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencananya.

Menurut Handoko (2012) tujuan pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja secara *continue*, karena kondisi persaingan usaha yang semakin tinggi menurut organisasi untuk setiap saat mengawasi kinerjanya.
2. Meningkatkan efisiensi dan keuntungan bagi organisasi dengan menghilangkan pekerjaan yang tidak perlu atau mengurangi penyalahgunaan alat atau bahan.
3. Menilai derajat pencapaian rencana kerja dengan hasil actual yang dicapai, dan dapat dipakai sebagai dasar pemberian kompensasi bagi seorang karyawan.
4. Mengkoordinasikan beberapa elemen atau program yang dijalankan.
5. Meningkatkan keterkaitan terhadap tujuan organisasi agar tercapai.

2.1.3.4. Faktor-Faktor Pengawasan

Menurut Mulyadi (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu sebagai berikut :

1. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi.
2. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan
3. Kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan

Menurut (Umam, 2012) Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi pengawasan karyawan adalah sebagai berikut:

1. Perubahan lingkungan.
2. Peningkatan kolektifitas organisasi.
3. Kesalahan-kesalahan.

4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

2.1.3.5 Indikator Pengawasan

Menurut Handoko (2015) pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Untuk mengukur pengawasan kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Akurat.
2. Tepat Waktu.
3. Objektif dan Menyeluruh.
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi.
5. Realistik secara ekonomis.
6. Realistic secara organisasional.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.
8. Fleksibel.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional.

Menurut Handoko (2009:70) indikator pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Standar Kerja, yaitu menetapkan ukuran standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.
2. Pengukuran Hasil Kerja, Yaitu suatu pengukuran yang dilakukan oleh pengawas dengan melihat hasil kerjanya dan laporan tertulisnya.

3. Mengadakan Perbaikan atau Pembetulan, Yaitu adanya perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apayang direncanakan.

2.1.4. Budaya Kerja

2.1.4.1. Pengertian Budaya Kerja

Menurut Moeheriono (2012:346) budaya kerja adalah suatu semangat tidak terlihat yang mengikat semua individu di dalam perusahaan untuk selalu bergerak dan bekerja sesuai dengan irama budaya kerja itu.

Menurut Schein (2010:70) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan telah bekerja dengan baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Menurut Wibowo (2010) budaya kerja merupakan suatu falsafah dengan di dasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, padangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Budaya kerja adalah serangkaian bentuk perilaku yang secara total menyatu pada tiap diri individu disuatu organisasi. Membangun budaya dimaksudkan juga untuk melindungi dan meningkatkan segi-segi positif, serta berusaha melatih bentuk perilaku tertentu sehingga dapat terbentuk sesuatu hal baru yang tentunya membaik. Kesuksesan dalam melaksanakan kegiatan budaya kerja diantaranya

bisa diketahui dari meningkatnya tanggung jawab, meningkatnya disiplin kerja dan taatnya terhadap suatu kaidah/aturan, terciptanya hubungan komunikasi dan interaksi yang lebih harmonis terhadap setiap orang di semua tingkatan, meningkatnya perhatian dan keikutsertaan, meningkatnya kesempatan untuk penyelesaian masalah dan mengurangnya tingkat keluh kesah dan mangkir. Suwanto (2019)

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh para karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.4.2. Unsur-Unsur Budaya Kerja

Menurut Luturmas (2017) unsur budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur yaitu :

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan terhadap pekerjaan dibandingkan dengan kegiatan lain (seperti bersantai atau hanya memperoleh kepuasan dari kesibukannya sendiri atau hanya merasa terpaksa karena melakukan sesuatu bagi kelangsungan hidupnya).
2. Perilaku pada waktu bekerja seperti bertanggung jawab, berdedikasi dan loyalitas, berhati-hati, teliti, cermat, kerja keras, kemauan kuat mempelajari tugas dan kewajiban, suka membantu sesama karyawan dan kerjsama.

Budaya kerja suatu organisasi tidak muncul begitu saja dari suatu kehampaan. Beberapa unsur budaya kerja yang terbentuk akan ditentukan oleh beberapa hal, antara lain : (Suryono, 2011)

1. Lingkungan usaha, yaitu lingkungan di tempat perusahaan itu beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan tersebut untuk mencapai keberhasilan.
2. Nilai-nilai (organisasi) yang merupakan konsep dasar dan keyakinan suatu organisasi.
3. Panutan atau keteladanan, yaitu orang-orang yang menjadi panutan atau keteladanan karyawan lainnya karena keberhasilannya.
4. Upacara-upacara (*rites dan ritual*, yaitu acara-acara rutin yang diselenggarakan oleh organisasi (lembaga) dalam rangka memberikan penghargaan pada karyawannya.
5. Jaringan komunikasi kerja (*networking*) informal di dalam organisasi yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai budaya korporat.

2.1.4.3. Faktor-Faktor Budaya Kerja

Menurut Gomes (2009:53) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. *Observed behavioral regularities when people interact*, yaitu bahasa yang digunakan dalam organisasi, kebiasaan dan organisasi yang ada, dan ritual para karyawan dalam menghadapi berbagai macam situasi.
2. *Group Norms*, yaitu nilai dan standar baku dalam organisasi.
3. *Exposed Values*, yaitu nilai-nilai dan prinsip organisasi yang ingin dicapai, misalnya kualitas produk, dan sebagainya.
4. *Formal Philosophy*, yaitu kebijakan dan prinsip ideologis yang mengarahkan perilaku organisasi terhadap karyawan, pelanggan, dan pemegang saham.

5. *Rules of the Game*, yaitu aturan-aturan dalam perusahaan, hal-hal apa saja yang harus dipelajari oleh karyawan baru agar dapat diterima organisasi tersebut.
6. *Climate*, yaitu perasaan yang secara eksplisit dapat terasa dari keadaan fisik organisasi dan interaksi antar karyawan, interaksi antasan dengan bawahan, juga interaksi dengan pelanggan atau organisasi lain.
7. *Embedded Skills*, yaitu kompetensi khusus dari anggota organisasi dalam menyelesaikan tugasnya, dan kemampuan menyalurkan keahliannya dari satu generasi ke generasi lainnya.
8. *Habits of thinking, mental models, and/or linguistic paradigms*, yaitu adanya suatu kesamaan “frame” yang mengarahkan pada persepsi (untuk dapat mengurangi adanya perbedaan persepsi), pikiran, dan bahasa yang digunakan oleh para karyawan dan diajarkan pada karyawan baru pada awal proses sosialisasi.

Menurut Tika (2014:108) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kebersamaan
2. Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan.
3. Intensitas
Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai-nilai inti budaya kerja.

2.1.4.4. Fungsi Budaya Kerja

Menurut Tika (2008) Adapun fungsi budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan. Organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
2. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dan karyawan. Mereka bangga sebagai seorang karyawan atau karyawan suatu perusahaan. Para karyawan mempunyai rasa memiliki, partisipasi dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini tergambar di mana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.
4. Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didaftarkannya struktur, diperkenalkannya dan diberi kuasanya karyawan oleh perusahaan, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.
5. Sebagai integrator. Budaya kerja dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar di mana setiap unit terdapat para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda.

6. Membentuk perilaku bagi karyawan. Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan perusahaan.
7. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok perusahaan. Masalah utama yang sering dihadapi perusahaan adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya kerja diharapkan dapat berfungsi mengatasi masalah-masalah tersebut.
8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan. Fungsi budaya kerja adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning yang akan dikuasai perusahaan tersebut.
9. Sebagai alat komunikasi. Budaya kerja dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu bersifat material dan perilaku. Kata-kata mencerminkan kegiatan dan politik organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2008) adapun fungsi budaya kerja adalah sebagai berikut :

1. Budaya berperan sebagai batas-batas penentu.
2. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi
3. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
5. Sebagai mekanisme kontrol dan rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.1.4.5. Indikator Budaya Kerja

Menurut Moeheriono (2012:346) budaya kerja adalah suatu semangat tidak terlihat yang mengikat semua individu di dalam perusahaan untuk selalu bergerak dan bekerja sesuai dengan irama budaya kerja itu.

Indikator-indikator budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha (2003) dalam (Putranti dkk 2018) indikator-indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebiasaan di Tempat Kerja

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku, perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan.

2. Peraturan di Tempat Kerja

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan.

3. Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja di Tempat Kerja

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar.

Menurut Solong (2019:42) indikator-indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

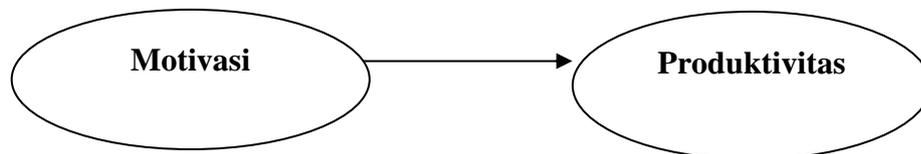
1. Sikap
2. Perilaku.
3. Disiplin.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Motivasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru (Kadarisman, 2014:278)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulasmi (2015); Nelliraharti & Suri (2019); Faslah & Savitri (2013); Sunarsi (2018); Hamali, (2013); Kurnia dkk (2019) membuktikan bahwa keterlibatan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas

2.2.2. Pengaruh Pengawasan dengan Produktivitas Kerja Karyawan

pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara serta peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah diterapkan (Ritonga, 2015:79)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulasmi (2015); Putra (2016); Marpaung (2013); Harmoko (2017) dan (Nunung, 2018) membuktikan bahwa

keterlibatan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan dapat digambarkan sebagai berikut:



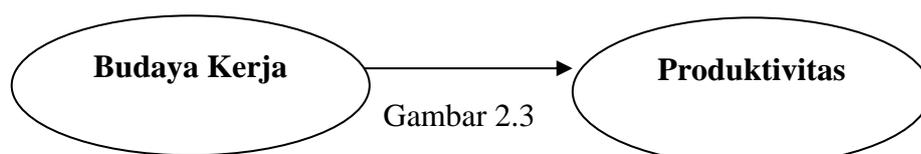
Gambar 2.2

Pengaruh Keterlibatan Pengawasan Terhadap Produktivitas

2.2.3. Pengaruh Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Budaya kerja adalah suatu semangat tidak terlihat yang mengikat semua individu di dalam perusahaan untuk selalu bergerak dan bekerja sesuai dengan irama budaya kerja itu (Moehariono, 2012:346)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulasma (2015); Nelliraharti & Suri (2019); Widjanarko (2016) Cahyantara & Subudi (2015) dan Luturmas (2017) membuktikan bahwa keterlibatan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan dapat digambarkan sebagai berikut:

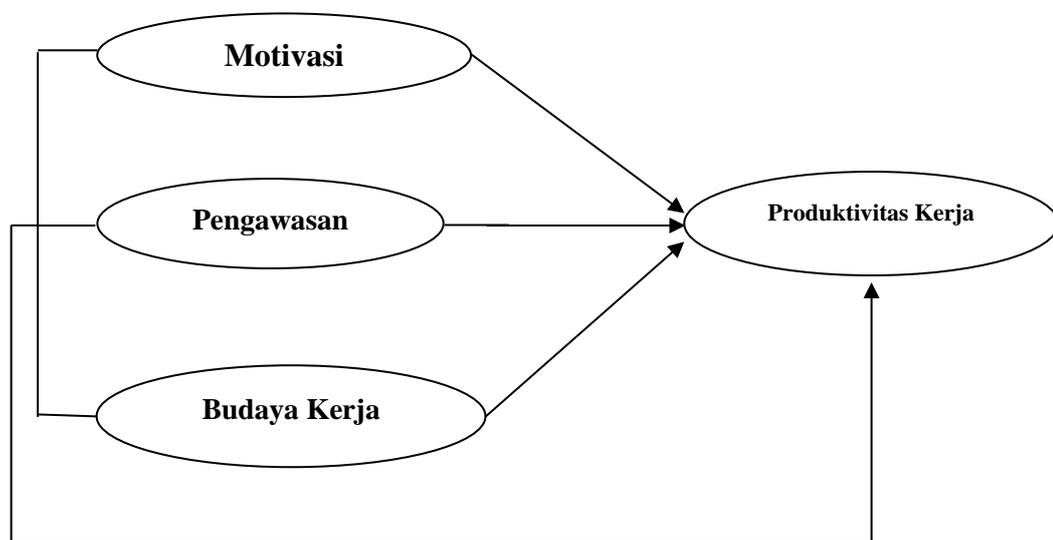


Gambar 2.3

Pengaruh Keterlibatan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas

2.2.4. Pengaruh Keterlibatan Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi, pengawasan dan budaya kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Apabila motivasi, pengawasan dan budaya kerja terjalin dengan baik maka tujuan dari sebuah perusahaan akan dapat dicapai dengan baik.



Gambar 2.4

Pengaruh Keterlibatan Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja Dengan Produktivitas Kerja

2.3. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

3. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
4. Motivasi, pengawasan dan budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari 4 variabel, yaitu motivasi (X_1), pengawasan (X_2), budaya kerja (X_3) sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Dimana dilihat dari jenisnya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif.

Menurut (Niswan et al., 2018) Pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih.

Menurut (Rahman & Yanti, 2016) Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis penelitian bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variable diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Produktivitas Karyawan (Y)

Menurut (Muchtar, 2010) produktivitas kerja adalah perbandingan kegiatan antara efektivitas keluaran dengan efisiensi masukan, artinya sebagai sikap mental yang diperlukan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan dalam setiap pekerjaannya.

Table 3.1 Indikator Produktivitas Karyawan

No.	Indikator
1.	Kemampuan
2.	Membangun rasa percaya diri
3.	Bertanggung jawab dalam pekerjaan
4.	Menyenangi pekerjaan
5.	Mampu mengatasi Persoalan
6.	Memberi Kontribusi Positif
7.	Memiliki potensi dalam pekerjaan

Menurut (Sisca dkk 2020)

2. Motivasi (X₁)

Menurut (Arianty et al., 2016) motivasi merupakan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Table 3.2 Indikator Motivasi

No.	Indikator
1.	Kerja keras
2.	Orientasi masa depan
3.	Tingkat cita-cita yang tinggi
4.	Orientasi tugas dan keseriusan tugas
5.	Usaha untuk maju
6.	Ketekunan
7.	Manfaat waktu

Menurut (Mangkunegara, 2013:13)

3. Pengawasan (X_2)

Menurut (Ritonga, 2015) pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara serta peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah diterapkan.

Table 3.3 Indikator Pengawasan

No.	Indikator
1.	Akurat
2.	Tepat Waktu
3.	Objektif dan Menyeluruh
4.	Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi
5.	Realistik secara ekonomis.
6.	Realistik secara organisasional
7.	Kesempatan
8.	Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.
9.	Fleksibel.
10.	Bersifat sebagai petunjuk dan operasional.

Menurut (Handoko, 2015)

4. Budaya Kerja (X_3)

Menurut (Moehariono, 2012) budaya kerja adalah suatu semangat tidak terlihat yang mengikat semua individu di dalam perusahaan untuk selalu bergerak dan bekerja sesuai dengan irama budaya kerja itu.

Table 3.4 Indikator Budaya Kerja

No.	Indikator
1.	Kebiasaan Di Tempat Kerja
2.	Peraturan di Tempat Kerja
3.	Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja di Tempat Kerja

Menurut (Putranti dkk 2018)

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut (Sarwono, 2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas, dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik dari kesimpulannya. Adapun populasi dari penelitian ini adalah pegawai tetap yang ada di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Dengan demikian populasinya adalah 252 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut (Sarwono, 2010) sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap, serta dianggap mewakili populasi. Dalam penelitian ini ukuran sampel sebanyak 72 orang dengan menggunakan rumus slovin, adalah:

Menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin sebagai berikut :

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

Menurut : (W. Supriyanto & Iswandiri, 2017)

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase (10%) kelonggaran, toleransi ketidaktelitian karena

kesalahan kesalahan pengambilan sample

$$n = \frac{252}{1+252 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{252}{1+252 (0,01)}$$

$$n = \frac{252}{1+252}$$

$$n = \frac{252}{3,52}$$

$$n = 72$$

3.5. Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari lokasi penelitian berupa data-data mengenai persepsi responden mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang disajikan dalam bentuk angket (*questioner*). Data sekunder diperoleh melalui data-data pendukung yang didapat dari perusahaan berupa data-data dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5.2. Instrument Penelitian

a. Wawancara (*interview*)

Yakni mengadakan Tanya jawab dengan pihak perusahaan, yaitu kepada deivisi sumber daya manusia di perusahaan tersebut, untuk membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, namun karena masalah pandemic covid 19 peneliti hanya melakukan wawancara kepada kepala deivisi sumber daya manusia dengan menggunakan WhatsApp dan Google Form.

b. Studi Dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini yang bersifat dokuentasi perusahaan.

c. Kuesioner (angket)

Yaitu dengan penyebaran angket berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan menggunakan skala *likert*, dengan bentuk *ceklis*. Setiap pertanyaan memiliki (5) opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai.

Namun karena masalah pandemic covid 19 peneliti hanya melakukan penyebaran kuesioner menggunakan Google Form yang diberikan kepada kepala divisi sumber daya manusia perusahaan, lalu kepala divisi yang akan menyebarkannya kepada karyawan di perusahaan.

Dalam penelitian ini skala angket yang digunakan adalah skala *likert* dengan bentuk *cheklis*, dimana setiap opsi pertanyaan mempunyai lima opsi jawaban, yaitu:

Tabel 3.6 Skala *likert*

Opsi Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Menurut: (Mutholib, 2016)

Selanjutnya untuk mengetahui hasil dari angket (kuesioner) yang disebar, maka akan digunakan beberapa rumus dalam pengujiannya yaitu:

3.5.3. Uji Validitas

Menurut (Purnomo, 2019) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner.

Berikut ini merupakan rumus dasar menguji validitas adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{W \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{W \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Menurut : (Purnomo, 2019)

Keterangan :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan x

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan y

$(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Menurut (Sugiyono, 2007)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 72 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,3798, untuk $df = 72 - 2 = 70$; $\alpha = 0,001$ maka item/ pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Item	r Tabel	Sig.	r Hitung	Keterangan
X1.1	0,3798	0,000	0,818	Valid
X1.2	0,3798	0,000	0,640	Valid
X1.3	0,3798	0,000	0,752	Valid
X1.4	0,3798	0,000	0,682	Valid
X1.5	0,3798	0,000	0,772	Valid
X1.6	0,3798	0,000	0,752	Valid
X1.7	0,3798	0,000	0,774	Valid
X1.8	0,3798	0,000	0,812	Valid
X1.9	0,3798	0,000	0,797	Valid
X1.10	0,3798	0,000	0,726	Valid
X1.11	0,3798	0,000	0,797	Valid

X1.12	0,3798	0,000	0,781	Valid
-------	--------	-------	-------	-------

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Motivasi (X1) lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X2)

Item	r Tabel	Sig.	r Hitung	Keterangan
X2.1	0,3798	0,000	0,741	Valid
X2.2	0,3798	0,000	0,851	Valid
X2.3	0,3798	0,000	0,807	Valid
X2.4	0,3798	0,000	0,805	Valid
X2.5	0,3798	0,000	0,717	Valid
X2.6	0,3798	0,000	0,721	Valid
X2.7	0,3798	0,000	0,820	Valid
X2.8	0,3798	0,000	0,805	Valid
X2.9	0,3798	0,000	0,782	Valid
X2.10	0,3798	0,000	0,671	Valid
X2.11	0,3798	0,000	0,819	Valid
X2.12	0,3798	0,000	0,789	Valid

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Pengawasan (X2) lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X3)

Item	r Tabel	Sig.	r Hitung	Keterangan
X3.1	0,3798	0,000	0,822	Valid
X3.2	0,3798	0,000	0,713	Valid
X3.3	0,3798	0,000	0,735	Valid
X3.4	0,3798	0,000	0,858	Valid
X3.5	0,3798	0,000	0,826	Valid
X3.6	0,3798	0,000	0,817	Valid
X3.7	0,3798	0,000	0,740	Valid
X3.8	0,3798	0,000	0,771	Valid
X3.9	0,3798	0,000	0,829	Valid
X3.10	0,3798	0,000	0,862	Valid
X3.11	0,3798	0,000	0,843	Valid

X3.12	0,3798	0,000	0,794	Valid
-------	--------	-------	-------	-------

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Budaya Kerja (X3) lebih besar dari r tabel.

Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item	r Tabel	Sig.	r Hitung	Keterangan
Y1	0,3798	0,000	0,647	Valid
Y2	0,3798	0,000	0,795	Valid
Y3	0,3798	0,000	0,834	Valid
Y4	0,3798	0,000	0,852	Valid
Y5	0,3798	0,000	0,843	Valid
Y6	0,3798	0,000	0,762	Valid
Y7	0,3798	0,000	0,871	Valid
Y8	0,3798	0,000	0,838	Valid
Y9	0,3798	0,000	0,833	Valid
Y10	0,3798	0,000	0,876	Valid
Y11	0,3798	0,000	0,818	Valid
Y12	0,3798	0,000	0,703	Valid

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

3.5.4. Uji Reliabilitas

Menurut (Purnomo, 2019) uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right)$$

Menurut : (Purnomo, 2019)

Keterangan :

r_{11} = nilai reliabilitas

$\sum s_b^2$ = jumlah varians tiap-tiap item, dengan rumus untuk varians tiap item

sebagai berikut

$$s_b^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N}$$

s_1^2 = varians total, dengan rumus untuk varians total sebagai berikut.

$$s_1^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{N}}{N}$$

k = banyak item

n = banyak responden

Untuk menguji realibilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*.

Tujuan dari uji realiabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat realiabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.11
Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,983	48
,877	63
,912	58

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrument data penelitian dinyatakan reliabel.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda, asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Menurut (Santoso, 2010) uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang baik adalah data yang mempunyai polsa seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Santoso, 2010) uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut (Yudiatmaja, 2013) uji multikolinearitas adalah uji untuk variabel bebas, dimana korelasi antar variabel bebas dilihat. Jika dua variabel bebas dimana kedua variabel tersebut berkorelasi sangat kuat, maka secara logika persamaan regresinya cukup diwakili oleh salah satu variabel saja.

3.6.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Nduru et al., 2014) analisis regresi linear berganda adalah untuk mendapatkan pengaruh dua variabel kriterium atau untuk mencari hubungan fungsional dua prediktor atau lebih dengan variabel kriteriumnya atau untuk meramalkan dua variabel prediktor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya. Untuk keperluan analisis, variabel bebas akan dinyatakan dengan X sedangkan variabel tidak bebas dinyatakan dengan Y.

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

Menurut : (Haslinda & Muhammad, 2016)

Keterangan ;

Y = kinerja organisasi

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi

X₁ = Motivasi

X₂ = Pengawasan

X₃ = Budaya kerja

ϵ_1 = Error

3.6.3. Uji Hipotetis

a. Uji t

Menurut (Tambunan, 2014) Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam persamaan regresi berganda secara parsial. Uji t juga dilakukan untuk menguji kebenaran koefisien regresi dan melihat apakah koefisien regresi yang diperoleh signifikan atau tidak. Signifikan tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan melihat probabilitas (nilai sig). Probabilitas atau signifikan dalam penelitian ini adalah 5%. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji t dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Apabila dalam penelitian ini probabilitas $\alpha > 0,05$ maka H_0 diterima, berarti variabel motivasi, pengawasan dan budaya kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2. Apabila dalam penelitian ini probabilitas $\alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti variabel motivasi, pengawasan dan budaya kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja.

b. Uji F

Menurut (Sugiyono, 2007) uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y), Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Apabila dalam penelitian ini probabilitas sebesar 5% yaitu $\alpha > 0,05$ maka H_0 diterima. Kemudian $\alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak.
2. Apabila dalam penelitian ini probabilitas sebesar 5% yaitu $\alpha > 0,05$ variabel motivasi, pengawasan dan budaya kerja tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja. Kemudian $\alpha < 0,05$, maka variabel motivasi, pengawasan dan budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

c. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi dengan cara melihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2). Besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0 sampai 1. Apabila semakin R^2 mendekati 0 maka semakin kecil kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan perubahan nilai variabel dependen. Sebaliknya,

apabila semakin R^2 mendekati 1 maka semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel Motivasi (X1), 12 pertanyaan untuk variabel Pengawasan (X2), 12 pertanyaan untuk variabel Budaya Kerja (X3), dan 12 pertanyaan untuk variabel Produktivitas Kerja (Y). Angket diberikan kepada 72 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala *Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran *Likert*

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Pada tabel di atas berlaku untuk menghitung variabel X1, X2, X3 yaitu variabel bebas dan Y yaitu variabel terikat. Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 1 sampai 5.

Penulis telah merangkum hasil penyebaran kuesioner sebanyak kepada 72 responden sehingga data dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.1.1. Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki - Laki	43	59,7%
2.	Perempuan	29	40,3%
Total		72	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020)

Jumlah responden pada Tabel IV.2 memperlihatkan bahwa responden di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara didominasi oleh karyawan laki – laki yaitu berjumlah 43 orang atau setara dengan 59,7% dari keseluruhan responden.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	19-30 tahun	53	73,6%
2.	31-40 tahun	17	23,6%
3.	41-50 tahun	2	2,8
4.	> 50 tahun	0	0%
Total		72	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020)

Jumlah responden pada Tabel IV.3 memperlihatkan bahwa responden di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara didominasi oleh karyawan yang berusia 19-30 tahun yaitu berjumlah 53 orang atau setara dengan 73,6% dari keseluruhan responden.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	< 1 tahun	20	27,8%
2.	1 – 5 tahun	48	66,7%
3.	5 -10 tahun	4	5,5%
4.	> 10 tahun	0	0%
Total		72	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020)

Jumlah responden pada Tabel IV.4 memperlihatkan bahwa responden di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara didominasi oleh karyawan dengan yang sudah bekerja 1 – 5 tahun yaitu berjumlah 48 orang atau setara dengan 66,7% dari keseluruhan responden.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1.	SLTA	19	26,4%
2.	D3	7	9,7%
3.	S1	45	62,6%
4.	S2	1	1,4%
Total		72	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020)

Jumlah responden pada Tabel IV.5 memperlihatkan bahwa responden di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara didominasi oleh karyawan yang berpendidikan S1 yaitu berjumlah 45 orang atau setara dengan 62,6% dari keseluruhan responden.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu variabel Motivasi (X1), Pengawasan (X2), Budaya Kerja (X3) dan Produktivitas Kerja (Y), deskripsi dari pertanyaan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pertanyaan yang diberikan penulis kepada responden.

4.2.1. Motivasi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Motivasi yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Angket Variabel Motivasi (X1)

No.	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	3%	1	1%	2	3%	27	38%	40	56%	72	100%
2	1	1%	3	4%	12	17%	33	46%	23	32%	72	100%
3	2	3%	1	1%	12	17%	25	35%	32	44%	72	100%
4	3	4%	4	6%	6	8%	25	35%	34	47%	72	100%
5	4	6%	4	6%	1	1%	27	38%	36	50%	72	100%
6	1	1%	2	3%	1	1%	29	40%	39	54%	72	100%
7	2	3%	2	3%	2	3%	29	40%	37	51%	72	100%
8	3	4%	0	0%	8	11%	31	43%	30	42%	72	100%
9	2	3%	3	4%	1	1%	33	46%	33	46%	72	100%
10	1	1%	5	7%	14	19%	37	51%	15	21%	72	100%
11	2	3%	0	0%	6	8%	34	47%	30	42%	72	100%
12	2	3%	3	4%	4	6%	35	49%	28	39%	72	100%

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “saya bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan saya” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 56%.
2. Jawaban responden pertanyaan 2 tentang “saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan” mayoritas menjawab setuju sebesar 46%.
3. Jawaban responden pertanyaan 3 tentang “saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 44%.
4. Jawaban responden pertanyaan 4 tentang “saya mendambakan status atau kedudukan yang jelas di perusahaan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 47%.

5. Jawaban responden pertanyaan 5 tentang “saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karier di perusahaan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 50%.
6. Jawaban responden pertanyaan 6 tentang “saya bertanggung jawab atas kedudukan yang saya jalani” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 54%.
7. Jawaban responden pertanyaan 7 tentang “saya bertanggung jawab atas suatu tugas /pekerjaan yang saya kerjakan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 51%.
8. Jawaban responden pertanyaan 8 tentang “saya selalu mematuhi sistem kerja di perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebesar 43%.
9. Jawaban responden pertanyaan 9 tentang “saya memiliki tujuan yang jelas bekerja diperusahaan” mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju sebesar 46%.
10. Jawaban responden pertanyaan 10 tentang “saya tidak pernah mangkir atau terlamba tmenyelesaikan pekerjaan” mayoritas menjawab setuju sebesar 51%.
11. Jawaban responden pertanyaan 11 tentang “saya merasa bersalah jika pekerjaan terlamabat diselesaikan” mayoritas menjawab setuju sebesar 47%.
12. Jawaban responden pertanyaan 12 tentang “saya bersedia mengambil risiko kerja untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik” mayoritas menjawab setuju sebesar 49%.

4.2.2. Pengawasan (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Pengawasan yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.7
Skor Angket Variabel Pengawasan (X2)

No.	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	3%	1	1%	3	4%	38	53%	28	39%	72	100%
2	2	3%	2	3%	5	7%	34	47%	29	40%	72	100%
3	3	4%	1	1%	9	13%	35	49%	24	33%	72	100%
4	4	6%	2	3%	15	21%	33	46%	18	25%	72	100%
5	3	4%	3	4%	12	17%	35	49%	19	26%	72	100%
6	2	3%	3	4%	5	7%	29	40%	33	46%	72	100%
7	2	3%	3	4%	2	3%	35	49%	30	42%	72	100%
8	2	3%	1	1%	17	24%	31	43%	21	29%	72	100%
9	2	3%	2	3%	12	17%	31	43%	25	35%	72	100%
10	3	4%	5	7%	22	31%	28	39%	14	19%	72	100%
11	3	4%	0	0%	10	14%	38	53%	21	29%	72	100%
12	1	1%	4	6%	6	8%	35	49%	26	36%	72	100%

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “adanya penetapan standar dalam perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebesar 53%.
2. Jawaban responden pertanyaan 2 tentang “standar yang ditetapkan disesuaikan dengan SOP” mayoritas menjawab setuju sebesar 47%.
3. Jawaban responden pertanyaan 3 tentang “standar yang ditetapkan mampu dicapai” mayoritas menjawab setuju sebesar 49%.
4. Jawaban responden pertanyaan 4 tentang “hasil yang dicapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan” mayoritas menjawab setuju sebesar 46%.
5. Jawaban responden pertanyaan 5 tentang “membandingkan hasil yang dicapai dengan target yang telah ditetapkan” mayoritas menjawab setuju sebesar 49%.

6. Jawaban responden pertanyaan 6 tentang “tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap perusahaan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 46%.
7. Jawaban responden pertanyaan 7 tentang “peran pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan – kealahan yang terjadi sebelumnya” mayoritas menjawab setuju sebesar 49%.
8. Jawaban responden pertanyaan 8 tentang “pimpinan saya telah melakukan pengawasan secara langsung kepada pegawainya” mayoritas menjawab setuju sebesar 43%.
9. Jawaban responden pertanyaan 9 tentang “pimpinan saya melakukan pengawasan dengan memberikan bimbingan kepada pegawai” mayoritas menjawab setuju sebesar 43%.
10. Jawaban responden pertanyaan 10 tentang “saya diawasi oleh pimpinan secara rutin dan teratur” mayoritas menjawab setuju sebesar 39%.
11. Jawaban responden pertanyaan 11 tentang “wewenang dan tanggung jawab di perusahaan sudah jelas sehingga tidak menimbulkan keraguan” mayoritas menjawab setuju sebesar 53%.
12. Jawaban responden pertanyaan 12 tentang “pimpinan saya memberikan tindakan tegas apabila saya melanggar aturan” mayoritas menjawab setuju sebesar 49%.

4.2.3. Variabel Budaya Kerja (X3)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Budaya Kerja yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.8
Skor Angket Variabel Budaya Kerja (X3)

No.	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	4%	1	1%	3	4%	39	54%	26	36%	72	100%
2	2	3%	4	6%	15	21%	34	47%	17	24%	72	100%
3	3	4%	3	4%	8	11%	39	54%	19	26%	72	100%
4	2	3%	2	3%	12	17%	33	46%	23	32%	72	100%
5	3	4%	1	1%	10	14%	32	44%	26	36%	72	100%
6	5	7%	0	0%	2	3%	30	42%	35	49%	72	100%
7	2	3%	2	3%	5	7%	33	46%	30	42%	72	100%
8	3	4%	1	1%	2	3%	27	38%	39	54%	72	100%
9	2	3%	4	6%	6	8%	31	43%	29	40%	72	100%
10	2	3%	2	3%	6	8%	41	57%	21	29%	72	100%
11	3	4%	0	0%	2	3%	33	46%	34	47%	72	100%
12	2	3%	2	3%	2	3%	33	46%	33	46%	72	100%

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “saya menikmati pekerjaan saya” mayoritas menjawab setuju sebesar 54%.
2. Jawaban responden pertanyaan 2 tentang “saya mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi” mayoritas menjawab setuju sebesar 47%.
3. Jawaban responden pertanyaan 3 tentang “saya bersedia melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas – tugas dengan menerima resiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas – tugas tersebut” mayoritas menjawab setuju sebesar 54%.
4. Jawaban responden pertanyaan 4 tentang “saya datang dan pulang tepat waktu” mayoritas menjawab setuju sebesar 46%.
5. Jawaban responden pertanyaan 5 tentang “Perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak tepat waktu” mayoritas menjawab setuju sebesar 44%.

6. Jawaban responden pertanyaan 6 tentang “saya bekerja keras untuk mencapai target yang telah ditetapkan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 49%.
7. Jawaban responden pertanyaan 7 tentang “saya saling membantu dengan karyawan lain dalam menjalankan pekerjaan” mayoritas menjawab setuju sebesar 46%.
8. Jawaban responden pertanyaan 8 tentang “saya menjaga hubungan yang baik dengan para karyawan guna menciptakan keharmonisan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 54%.
9. Jawaban responden pertanyaan 9 tentang “saya diberi kebebasan mengeluarkan saran/kritik yang membangun kepada perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebesar 43%.
10. Jawaban responden pertanyaan 10 tentang “Perusahaan selalu mendorong saya untuk menerima tugas dan tanggung jawab serta dapat dipercaya kepercayaan” mayoritas menjawab setuju sebesar 57%.
11. Jawaban responden pertanyaan 11 tentang “saya bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab” mayoritas menjawab setuju sebesar 47%.
12. Jawaban responden pertanyaan 12 tentang “saya bertanggung jawab atas setiap kesalahan yang saya perbuat” mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju sebesar 46%.

4.2.4. Variabel Produktivitas (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Produktivitas Kerja yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.9
Skor Angket Variabel Produktivitas (Y)

No.	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	3%	5	7%	17	24%	35	49%	13	18%	72	100%
2	2	3%	2	3%	3	4%	45	63%	20	28%	72	100%
3	2	3%	2	3%	10	14%	34	47%	24	33%	72	100%
4	2	3%	2	3%	4	6%	39	54%	25	35%	72	100%
5	2	3%	3	4%	2	3%	24	33%	41	57%	72	100%
6	3	4%	2	3%	16	22%	36	50%	15	21%	72	100%
7	4	6%	2	3%	1	1%	29	40%	36	50%	72	100%
8	2	3%	2	3%	1	1%	28	39%	39	54%	72	100%
9	2	3%	2	3%	3	4%	30	42%	35	49%	72	100%
10	2	3%	2	3%	3	4%	28	39%	37	51%	72	100%
11	2	3%	2	3%	6	8%	36	50%	26	36%	72	100%
12	2	3%	1	1%	0	0%	35	49%	34	47%	72	100%

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya” mayoritas menjawab setuju sebesar 49%.
2. Jawaban responden pertanyaan 2 tentang “saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan – pekerjaan saya” mayoritas menjawab setuju sebesar 63%.
3. Jawaban responden pertanyaan 3 tentang “saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan” mayoritas menjawab setuju sebesar 47%.
4. Jawaban responden pertanyaan 4 tentang “mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan” mayoritas menjawab setuju sebesar 54%.
5. Jawaban responden pertanyaan 5 tentang “saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 57%.

6. Jawaban responden pertanyaan 6 tentang “saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya” mayoritas menjawab setuju sebesar 50%.
7. Jawaban responden pertanyaan 7 tentang “Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 50%.
8. Jawaban responden pertanyaan 8 tentang “saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 54%.
9. Jawaban responden pertanyaan 9 tentang “saya bekerja keras menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 49%.
10. Jawaban responden pertanyaan 10 tentang “saya bekerja giat agar hasil kerja saya meningkat” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 51%.
11. Jawaban responden pertanyaan 11 tentang “saya mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebesar 50%.
12. Jawaban responden pertanyaan 12 tentang “saya mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebesar 49%.

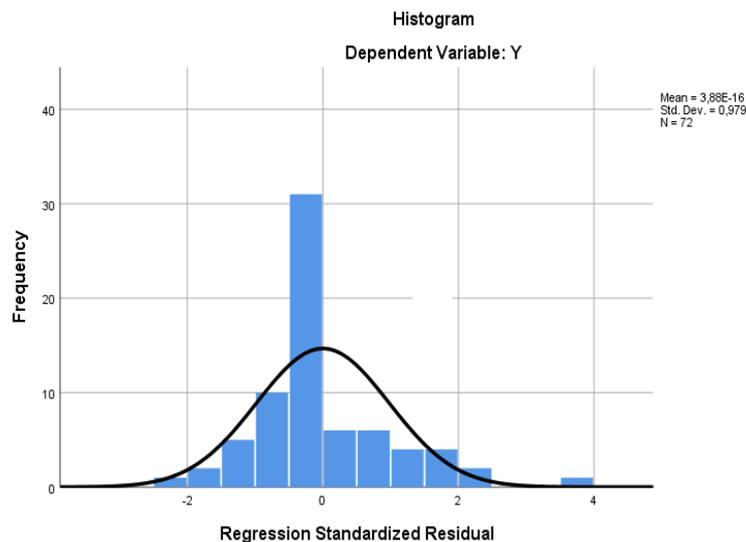
4.3. Analisis Variabel Penelitian

4.3.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan agar model regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan data terdistribusi normal.

4.3.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini dapat dilihat dengan uji analisis grafik:

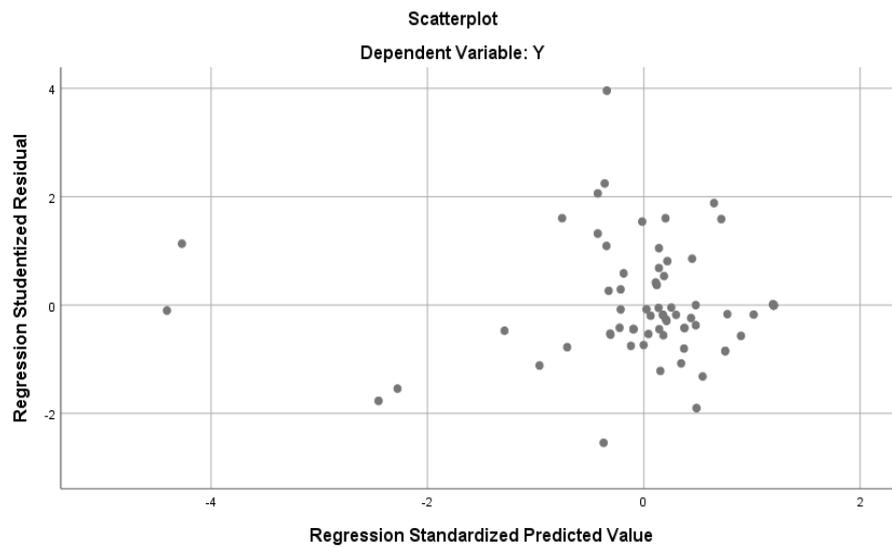


Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Gambar di atas tampilan grafik yang menunjukkan bahwa data sudah berdistribusi normal. Karena dapat dilihat dari grafik histogram yang menunjukkan data simetris yang tidak melenceng ke kanan, kiri, dan membentuk lonceng terbalik.

4.3.1.2. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot*.



Gambar 4.2 Hasil Grafik *Scatterplot*

Dari grafik *scatterplot* setelah transformasi data gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik telah menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y yang artinya model regresi tidak lagi mengalami masalah heterokedastisitas.

4.3.1.3. Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Berikut hasil dari uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	B	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,045	
	X1	,281	,173
	X2	,056	,160
	X3	,646	,211

Pada tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki VIF yang lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1. Dengan demikian

dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

4.3.1.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,045	1,990		,525	,601
	X1	,281	,093	,268	3,018	,004
	X2	,056	,093	,055	,600	,550
	X3	,646	,079	,662	8,232	,000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, sehingga didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,045 + 0,281X_1 + 0,056X_2 + 0,646X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Variabel motivasi, pengawasan dan budaya kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap produktivitas.
- Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,281 yang berarti bahwa semakin baik motivasi maka produktivitas semakin meningkat.
- Koefisien pengawasan memberikan nilai sebesar 0,056 yang berarti bahwa semakin baik pengawasan maka produktivitas semakin meningkat.

- d. Koefisien budaya kerja memberikan nilai sebesar 0,646 yang berarti bahwa semakin baik budaya kerja maka produktivitas semakin meningkat.

4.3.2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ialah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol).

4.3.2.1. Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah atau parsial. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial:

Tabel 4.12
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,045	1,990		,525	,601
	X1	,281	,093	,268	3,018	,004
	X2	,056	,093	,055	,600	,550
	X3	,646	,079	,662	8,232	,000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi Motivasi (X1) sebesar $0.004 < 0.05$ menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas. Maka, hipotesis pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas (H1) diterima.
2. Nilai signifikansi Pengawasan (X2) sebesar $0.550 > 0.05$ menunjukkan bahwa Pengawasan (X2) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas. Maka, hipotesis pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas (H2) ditolak.

3. Nilai signifikansi Budaya Kerja (X3) sebesar $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa Budaya Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas. Maka, hipotesis pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas (H3) diterima.

4.3.2.2. Uji F

Pengujian statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.13

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4940,417	3	1646,806	222,372	,000 ^b
	Residual	503,583	68	7,406		
	Total	5444,000	71			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang ditunjukkan dalam tabel di atas diperoleh nilai F sebesar 222.372 dengan nilai signifikansi 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa model regresi Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja pada penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi Produktivitas Kerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja Karyawan secara simultan (bersama-sama) dipengaruhi oleh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja

4.3.2.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut ini disajikan hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,844 ^a	,712	,703

Pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi Adjusted R² = 0.703 artinya variabel motivasi, pengawasan dan budaya kerja mempunyai pengaruh hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai *adjusted* R² = 0.703 berarti produktivitas kerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel motivasi, pengawasan dan budaya kerja sebesar 70,3 %, sedangkan sisanya sebesar 29,7 % dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar lingkup penelitian.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yulismi (2015); Nelliraharti & Suri (2019); Faslah & Savitri (2013); Sunarsi (2018); Hamali, (2013); Kurnia dkk (2019) membuktikan bahwa keterlibatan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ditemukan kuatnya pengaruh motivasi kerja pegawai dan signifikan terhadap produktivitas hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Riduan (2010:308) tentang motivasi adalah signifikan dengan hasil penelitian ini, terbukti bahwa “*motivation is the factors that cause, chanel, and sustain an individual’s behaviour*”. Dapat diartikan bahwa motivasi ini mengandung pengertian sebagai faktor-faktor yang berhubungan dengan sesuatu dalam perilaku seseorang baik fisik maupun rohani.

Demikian juga apa yang dikemukakan oleh Maslow (Winardi, 2008: 14) bahwa pengertian sesuatu dalam konsep di atas, dapat merupakan “dorongan berbagai kebutuhan hidup manusia dari fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal yang menyangkut kebijakan pimpinan yang seharusnya memperhatikan kebutuhan mendasar para bawahannya dengan cara mengetahui motif (kebutuhan, tingkah laku), harapan, dan insentif (imbalan).

Motivasi kerja karyawan sangat erat kaitannya dengan sifat dan kemauan karyawan untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan akan memiliki sifat untuk bekerja keras apabila didorong oleh faktor-faktor yang dapat memenuhi cita-citanya. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah kemauan seorang untuk mengarahkan kemauan, keahlian dan keterampilan dalam bekerja. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan bekerja secara maksimal dan optimal sebagai bentuk perilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian menejer harus dapat memperhatikan kebutuhan karyawan sebagai kosekuensi pemberian motivasi agar mereka bekerja dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini jelas motivasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena motivasi merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Dalam lingkup organisasi khususnya pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang terdiri atas berbagai manusia dengan segala kebutuhannya, maka yang harus menjadi perhatian pimpinan pertama kali adalah memenuhi kebutuhan yang bersifat fisik hidupnya secara wajar, demikian juga aktivitas pegawai dipengaruhi oleh daya dorong (motif) yang berasal dari dalam diri untuk melakukan dan menghasilkan sesuatu, baik yang bersifat positif konstruktif maupun yang bersifat negatif destruktif. Daya dorong yang berasal dari dalam dapat pula digerakkan oleh sesuatu rangsangan dari luar yang disebut motivasi.

Motivasi sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan fungsi yang sangat penting dan sangat berpengaruh terhadap jalannya kegiatan organisasi karena menyangkut langsung pada unsur di dalam organisasi. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi. Jika kebutuhan fisik telah dipenuhi, maka dapat diharapkan pegawai akan melakukan tugas atau bekerja secara baik dan sungguh- sungguh, minimal tidak harus memenuhi sistem pengawasan dan pengaturan disiplin yang berlebihan. Sebaliknya apabila kebutuhan fisik tidak terpenuhi, maka kecenderungan pegawai untuk berusaha menambah penghasilan dengan melakukan pekerjaan diluar aturan yang telah ditetapkan. Akibatnya akan terjadi penyimpangan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, dan akan mengakibatkan dampak yang lebih luas dimana pegawai tersebut akan melakukan tindakan yang tidak diinginkan demi kepentingan

pribadinya. Memang pemenuhan kebutuhan fisik belum menjamin adanya sikap dan kinerja yang baik, hanya diharapkan pegawai akan melakukan pekerjaan atau tugasnya dengan baik dan benar mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan.

Pemenuhan kebutuhan yang kedua adalah kebutuhan non fisik seperti kebutuhan akan rasa aman, penghargaan, karier yang jelas dan sebagainya yang akan menunjang ketenangan seorang pegawai dalam bekerja. Jika kebutuhan non fisik tidak terpenuhi, maka ada kecendrungan timbulnya perbuatan negatif baik yang dilakukan secara sadar maupun tidak sadar, yang merugikan semua pihak, bahkan akan menghambat tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu menjaga dan memelihara keseimbangan kebutuhan manusia baik fisik maupun non fisik harus senantiasa diupayakan sungguh-sungguh oleh pimpinan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara selaras pula dengan tujuan masing-masing individu di organisasi tersebut.

Kebutuhan non fisik yang terpenting adalah pembinaan rohani atau menambah keyakinan atau wawasan keagamaan, karena dengan motif yang dilandasi dengan unsur keimanan, seseorang akan berbuat sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain dengan ikhlas semata-mata karena dorongan rohani yang didapatkan dari peningkatan keyakinan beragama atau bekerja itu sebagai ibadah yang mengharapkan ridha dari Allah SWT. Dan apabila dihubungkan dengan produktivitas kerja, maka pembinaan rohani juga akan mempengaruhi produktivitas seorang pegawai dalam tanggung jawab pekerjaannya.

Dari hasil penelitian pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara diperoleh bahwa pelaksanaan motivasi oleh pimpinan terhadap pegawai atau karyawan sangat mempengaruhi produktivitas dan efektifitas kerja pegawai dalam

melaksanakan pekerjaan atau tugasnya sehingga berpengaruh pula terhadap pengelolaan dan pencapaian tujuan organisasi tersebut.

4.4.2. Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yulasmı (2015); Putra (2016); Marpaung (2013); Harmoko (2017) dan (Nunung, 2018) membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan suatu pengawasan yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan menurut T. Hani Handoko (2001: 360-361) antara lain yaitu usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Secara garis besar berdasarkan persepsi responden pengawasan kerja yang dilakukan termasuk di dalam kategori sedang, untuk itu diharapkan dapat lebih ditingkatkan kembali dalam mengawasi proses jalannya produksi agar hasil yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

4.4.3. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yulasmi (2015); Nelliraharti & Suri (2019); Widjanarko (2016) Cahyantara & Subudi (2015) dan Luturmas (2017) membuktikan bahwa keterlibatan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari uraian diatas membuktikan bahwa budaya kerja juga sangat berpengaruh dan bernilai guna untuk organisasi atau karyawan secara umum dan untuk karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada khususnya, karena dengan mengembangkan nilai-nilai dan norma sebagai budaya kerja, dapat meningkatkan komitmen organisasi dan konsistensi serta perilaku karyawan, sehingga dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Budaya yang tertanam kuat dan nilai-nilai budaya diterima dengan baik serta karyawan yang melaksanakan tugas dengan norma-norma yang telah ditetapkan akan menunjukkan sejauh mana karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat, tepat, dan benar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Budaya kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi peningkatan dan menurunnya keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu budaya kerja yang ditetapkan akan memberikan motivasi untuk menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Salah satu factor

penting karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah menerapkan nilai-nilai dasar budaya kerja sehingga dapat mempengaruhi cara kerja mereka menjadi lebih optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:113) mendefinisikan bahwa : 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. Dengan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan, diharapkan pegawai yang bersangkutan akan meningkat kinerjanya, dengan demikian Budaya Kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Jadi budaya kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga dapat dikatakan bahwa Budaya Kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi (X1) memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).
2. Pengawasan (X2) tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).
3. Budaya Kerja (X3) memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).
4. Secara simultan (bersama-sama) motivasi , pengawasan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan serta kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Kepada yang akan melakukan penelitian, penelitian lebih dikembangkan kepada variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja, misalnya variabel kepemimpinan dan manajemen SDM untuk memperoleh gambaran lebih kompleks mengenai keterkaitan variable dalam penelitian.
2. Kepada perusahaan untuk memperhatikan motivasi dan budaya kerja merupakan faktor paling dominan yang signifikan mempengaruhi produktivitas kerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Hal ini terkait dengan hubungan interpersonal antar karyawan, sehingga produktivitas kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

kurang baik. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara waktu dekat adalah diharapkan meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pertemuan-pertemuan pembahasan evaluasi kerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun beberapa keterbatasan penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada 1 (satu) perusahaan. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada beberapa perusahaan untuk mengetahui dan membandingkan bagaimana pengaruh dari motivasi, pengawasan dan disiplin kerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan di beberapa perusahaan.
2. Tidak dapat mengambil sampel lebih dari 100 responden karena keterbatasan karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indikator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Baihaqi, B. (2016). Pengawasan Sebagai Fungsi Manajemen Perpustakaan Dan Hubungannya Dengan Disiplin Pustakawan. *Libria*, 8(1), 129–142.
- Bismala, L., Aryanty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Cahyantara, I. P. A. E., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, Area Bali Selatan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(7), 2016–2035.
- Dunggio, M. (2013). Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 523–533.
- Fahmi, M., & Saputri, W. (2019). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sumut Barat. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 243–250.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Gomes, F. C. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamali, A. Y. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus pada PT X Bandung. *The Winners*, 14(2), 77–86. <https://doi.org/10.21512/tw.v14i2.647>
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Harmoko, H. (2017). Pengaruh Antara Pembinaan Motivasi dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, Di SMAN 1 Dongko Kabupaten Trenggalek. *Mediasosian*, 1(1), 75–82.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haslinda, & Muhammad, J. (2016). Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, 2(1), 1–21.
- Humris, R. (2015). *Memahami Motif dan Mengantisipasi Penyalahgunaan Wewenang Dalam Bisnis Perbankan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hutabarat, L. N. (2019). Pengaruh Pengawasan , Budaya Organisasi dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 200–213.
- Indriani, A. (2014). Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia. *Paradigma*, 12(1), 41–56. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i1.27>
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424

- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Lestari, J. S., Farida, U., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 38–55. <https://doi.org/10.31843/jmbi>
- Luturmas, J. R. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Cabang Ambon. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(2), 153–163.
- Mahanggoro, T. P. (2018). *Melejitkan Produktivitas Kerja Dengan Sinergisitas Kecerdasan (ESPQ) Tinjauan Studi Ilmu Kesehatan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Malik, N. (2016). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rodakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Marpaung, R. (2013). Pengaruh Faktor Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada PT.Perkebunan Xyz Pabrik Kelapa Sawit Abc Desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir-Riau). *Jurnal Ekonomi*, 1(1), 1–18.
- Moeheriono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Muchtar, M. (2010). *Panduan Praktis Strategi Memenangkan Persaingan Usaha Dengan Menyusun Business Plan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kompas Gramedia.

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mulyadi, M. (2017). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mutholib, M. (2016). Pengaruh Marketing Relationship Terhadap Loyalitas Nasabah Melalui Keuasan Nasabah Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan Cabang Medan Baru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 52–65.
- Nduru, R. E., Situmorang, M., & Tarigan, G. (2014). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Hasil Produksi Padi Di Deli Serdang. *Saintia Matematika*, 2(1), 71–83.
- Nelliraharti, N., & Suri, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Biro AUPK UIN Ar-Raniry , Banda Aceh. *Journal Of Education Science*, 5(2), 13–23.
- Niswan, M., Bilada, H., & Sukarelawati, S. (2018). Hubungan Pertunjukan Teater Dengan Perilaku Penonton. *Jurnal Sosial Humaniora*, 9(2), 138–143. <https://doi.org/10.30997/jsh.v9i2.1381>
- Nunung, A. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT.Sunson Textile Manufacturer. *Jurnal E-Bis*, 2(1), 26–34.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Alfabeta
- Purnomo, A. K. (2019). *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS*. Surabaya: CV. Jakad Publishing.
- Putra, R. D. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak. *Governance*, 5(2), 1–10.
- Putranti, H. R. D., Megawati, M., & Setyobudi, S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motode TULTA Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 191–201. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i2.1556>
- Rahman, A. A., & Yanti, S. (2016). Pengaruh Gaya Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ips Terpadu Di Kelas Vii Smp Negeri 1 Peudada. *Jurnal Pendidikan Almuslim*, 4(2), 1–6.
- Ritonga, H. J. (2015). *Manajemen Organisasi*. Medan: Perdana Publishing.

- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sarwono, J. (2010). *Pintar Menulis Karangan Ilmiah-kunci sukses dalam menulis ilmiah*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, Butarbutar, M., Simarmata, H. M., Munsarif, M., & Silitonga, H. P. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Solong, A. (2019). *Budaya dan Birokrasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sumaryati, Y. (2010). *Menerapkan Prinsip Profesional Bekerja*. Bandung: Armico.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal SemaraK*, 1(1), 66–82. <https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1247>
- Supriyanto, F. (2017). Pengawasan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Plakat Tinggi. *Jemasi*, 13(01), 27–45. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Supriyanto, W., & Iswandi, R. (2017). Kecenderungan Sivitas Akademika dalam Memilih Sumber Referensi untuk Penyusunan Karya Tulis Ilmiah di Perguruan Tinggi. *Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 13(1), 79–86. <https://doi.org/10.22146/bip.26074>
- Suryono, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Etika dan Standar Profesional Sektor Publik*. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Suwanto, S. (2019). *Budaya Kerja Guru*. Jakarta: CV. Gre Publishing.

- Tika, P. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tika, P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umam, U. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Usman, B. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT . Power Seal Technology Singapore Region Sumatera. *Manivestasi*, 1(1), 17–35.
- Wibowo, W. (2010). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widjanarko, B. (2016). Pengaruh Motivasi Instrinsik, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN IV Dolok Ilir. *Junal Ilmiah "Dunia Ilmu,"* 2(1), 1–16.
- Yudiaatmaja, F. (2013). *Analisis Regresi Dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Yulasmi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi*, 4(2), 21–30.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Sharfina Rahman
NPM : 1605160132
Tempat dan Tanggal Lahir : 03 September 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Pelajar Gg. Keliling No.3 Medan
Anak Ke : 2 dari 3 bersaudara

Data Orang Tua

Nama Ayah : Rahman Tamin
Nama Ibu : Deliani
Alamat : Jl. Pelajar Gg. Keliling No.3 Medan

Pendidikan Formal

1. SD Islam An-nizam Medan Tamat Tahun 2010
2. SMP Negeri 3 Medan Tamat Tahun 2013
3. SMA Negeri 6 Medan Tamat Tahun 2016
4. Tahun 2016- 2020, tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Agustus 2020

Sharfina Rahman

KOESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Responden Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner dalam rangka penelitian saya yang berjudul : “Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara” untuk memenuhi penyelesaian tugas akhir (Skripsi) saya. Kuesioner ini terdiri atas sejumlah pertanyaan. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk penelitian dan tidak digunakan sebagai penelitian kinerja di tempat Bapak/Ibu/Saudara/i. Saya memahami sepenuhnya bahwa waktu Anda sangat terbatas dan berharga. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab dan mengisi semua pertanyaan kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

Berilah tanda (√) pada jawaban dibawah ini sesuai dengan identitas Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai berikut:

Nama Responden :(boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : () Laki-Laki () Perempuan

Status : () Menikah () Belum Menikah

Usia Responden : tahun

Lama Bekerja : () <1 tahun

() 1 -5 tahun

() 5 – 10 tahun

() >10 tahun

Status Anda di Perusahaan : () Karyawan Tetap

() Karyawan Kontrak

Petunjuk Pengisian :

Responden diharapkan memilih salah satu dari jawaban pada kolom yang tersedia.

Dengan tanda(√) untuk kolom yang dipilih oleh responden

STS= Sangat Tidak Setuju

TS= Tidak Setuju

KS= Kurang Setuju

S = Setuju

SS =Sangat Setuju

A. Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
2	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan					
3	Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan					
4	Saya mendambakan status atau kedudukan yang jelas di perusahaan					
5	Saya bekerja keras untuk mendapatkan					

	jaminan karier di perusahaan					
6	Saya bertanggung jawab atas kedudukan yang saya jalani					
7	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas / pekerjaan yang saya kerjakan					
8	Saya selalu mematuhi sistem kerja di perusahaan					
9	Saya memiliki tujuan yang jelas bekerja di perusahaan					
10	Saya bersedia mengambil risiko kerja untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik					
11	Saya tidak pernah mangkir atau terlambat menyelesaikan pekerjaan					
12	Saya merasa bersalah jika pekerjaan terlamabat diselesaikan					

B. Pengawasan

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Adanya penetapan standar dalam perusahaan					
2	Standar yang ditetapkan disesuaikan dengan SOP					
3	Standar yang ditetapkan mampu dicapai					
4	Hasil yang dicapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
5	Membandingkan hasil yang dicapai dengan target yang telah ditetapkan					
6	Pimpinan saya telah melakukan pengawasan secara langsung kepada pegawainya					
7	Pimpinan saya melakukan pengawasan dengan memberikan bimbingan kepada pegawai					
8	Saya diawasi oleh pimpinan secara rutin dan teratur					
9	Pimpinan memberikan contoh teladan kepada pegawainya					
10	Wewenang dan tanggung jawab di perusahaan sudah jelas sehingga tidak menimbulkan keraguan					

11	Tindakan atas pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai sudah dilakukan dengan objektif					
12	Pimpinan saya memberikan tindakan tegas apabila saya melanggar aturan					

C. Budaya Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi					
2	Saya bersedia melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas – tugas dengan menerima resiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas – tugas tersebut.					
3	Saya datang dan pulang tepat waktu					
4	Perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak tepat waktu					
5	Saya bekerja keras untuk mencapai target yang telah ditetapkan					
6	Saya saling membantu dengan karyawan lain dalam menjalankan pekerjaan					
7	Saya menjaga hubungan yang baik dengan para karyawan guna menciptakan					
8	Perusahaan memberikan dorongan kepada saya untuk bekerja secara maksimal					
9	Saya diberi kebebasan mengeluarkan saran / kritik yang membangun kepada perusahaan					
10	Perusahaan selalu mendorong saya untuk menerima tugas dan tanggung jawab serta dapat dipercaya kepercayaan.					
11	Saya bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab					
12	Saya bertanggung jawab atas setiap kesalahan yang saya perbuat					

D. Produktivitas Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					

2	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
3	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya					
4	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya.					
5	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam pekerjaan saya					
6	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik					
7	Saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja					
8	Saya bekerja keras menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
9	Saya bekerja giat agar hasil kerja saya meningkat					
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
11	Saya mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan					
12	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan					

HASIL KUESIONER

Variabel Motivasi (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Total X1
5	4	3	2	5	5	5	5	2	4	4	5	49
5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	53
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	53
5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	51
5	3	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	56
4	3	5	5	4	4	4	3	5	3	3	2	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	52
5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	54
4	2	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	46
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	50
5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	55
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	54
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	52
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	52
5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	52
5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	52
4	4	3	5	4	5	4	5	5	3	3	5	50
4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	53
4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	52
4	3	3	1	4	4	5	4	4	4	5	4	45
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	50
4	5	3	5	3	3	5	3	4	2	5	4	46
5	5	5	3	1	5	1	3	5	5	4	2	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
2	5	3	3	2	5	3	1	2	3	3	2	34
4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	54

4	4	3	3	4	5	2	3	3	2	3	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	52
4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	5	49
5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	3	3	3	3	5	4	3	4	3	4	3	42
5	5	5	2	1	5	5	3	5	2	5	5	48
4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	48
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	51
4	4	3	3	3	5	4	3	3	2	3	3	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	3	5	3	5	5	4	5	5	4	4	52
3	4	4	3	5	4	5	3	4	3	4	4	46
5	4	4	3	3	5	5	3	3	3	4	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	43
4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	53
5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	53
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	52
3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	43
1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	14
4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	54
4	3	4	3	2	2	4	5	5	4	4	2	42
4	2	5	1	2	5	3	2	5	1	5	2	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
5	2	1	1	5	3	2	3	2	1	1	4	30
4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	45
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	51
4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	58
3	5	3	5	4	2	5	5	4	3	4	4	47
5	5	4	5	4	5	5	3	3	3	5	5	52
4	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	53

5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	49
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	53
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	41
5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	53
5	5	4	3	3	5	4	4	3	3	3	5	47
4	5	4	3	5	5	5	4	4	3	3	3	48
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	56
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	56
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	58
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	39
4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	5	5	48
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	53
4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	48

Variabel Budaya Kerja (X3)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	Total X3
4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	52
4	3	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
5	3	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	48
4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45
4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	54
3	5	5	4	5	4	2	5	5	4	4	4	50
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	48
5	4	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	54
5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	55

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	55
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	51
1	2	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	51
5	4	3	4	5	5	4	5	4	3	5	4	51
4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	45
4	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	51
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	47
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	52
4	4	4	4	3	1	3	4	4	5	4	3	43
4	3	5	2	5	1	5	1	2	5	3	5	41
5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	55
3	4	2	3	1	1	5	4	2	2	1	1	29
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	53
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	41
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	52
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	54
5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	54
4	2	2	3	2	4	4	5	2	4	5	5	42
4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	29
4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	49
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57
5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	54
4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	47

4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	53
3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	54
4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	51
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	53

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total Y
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	51
3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	53
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	56
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	52
3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	50
3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	53
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	47
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	50
1	4	3	4	5	4	5	5	5	5	3	5	49
4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	54
2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	50
4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	53
3	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	52

4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	54
4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	52

X1.7	Pearson Correlation	,549**	,415**	,447**	,402**	,673**	,569**	1	,682**	,541**	,430**	,620**	,720**	,774**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.8	Pearson Correlation	,609**	,349**	,534**	,434**	,645**	,524**	,682**	1	,651**	,509**	,660**	,780**	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.9	Pearson Correlation	,668**	,480**	,616**	,521**	,449**	,661**	,541**	,651**	1	,565**	,576**	,569**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.10	Pearson Correlation	,633**	,596**	,535**	,368**	,469**	,570**	,430**	,509**	,565**	1	,570**	,431**	,726**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.11	Pearson Correlation	,644**	,485**	,569**	,414**	,571**	,522**	,620**	,660**	,576**	,570**	1	,679**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.12	Pearson Correlation	,630**	,478**	,387**	,375**	,564**	,524**	,720**	,780**	,569**	,431**	,679**	1	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1	Pearson Correlation	,818**	,640**	,752**	,682**	,772**	,752**	,774**	,812**	,797**	,726**	,797**	,781**	1

Y	Pearson	,647*	,795*	,834*	,852*	,843*	,76	,871*	,838*	,833*	,876*	,818*	,703*	1
	Correlation	*	*	*	*	*	2**	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,00	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

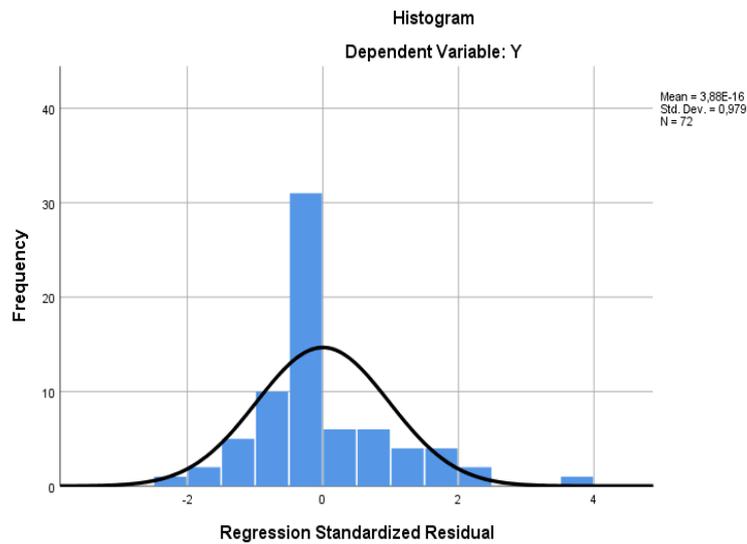
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

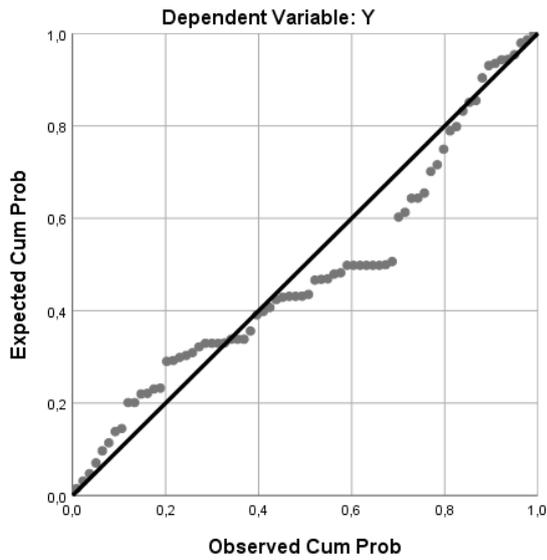
Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,983	48
,877	63
,912	58

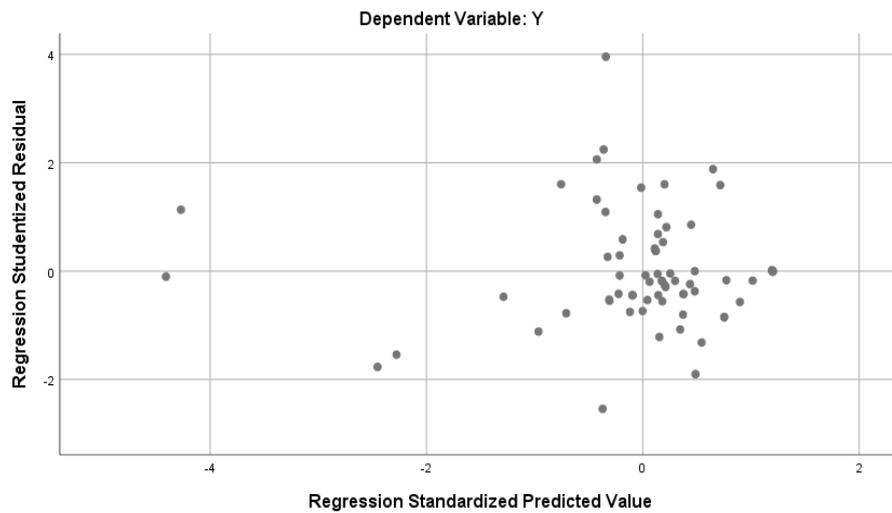
Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Uji Multikolinieritas

		Collinearity Statistics		
Model		B	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,045		
	X1	,281	,173	5,790
	X2	,056	,160	6,255
	X3	,646	,211	4,750

Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,045	1,990		,525	,601
	X1	,281	,093	,268	3,018	,004
	X2	,056	,093	,055	,600	,550
	X3	,646	,079	,662	8,232	,000

a. Dependent Variable: Y

Uji t**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,045	1,990		,525	,601
	X1	,281	,093	,268	3,018	,004
	X2	,056	,093	,055	,600	,550
	X3	,646	,079	,662	8,232	,000

a. Dependent Variable: Y

Uji F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
		1	Regression	4940,417	3	1646,806
	Residual	503,583	68	7,406		
	Total	5444,000	71			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,844 ^a	,712	,703

r tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974

26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354

53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507

84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 596 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 06 Februari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : SHARFINA RAHMAN
N P M : 1605160132
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Dosen Pembimbing : Dr.FAJAR PASARIBU,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :06 Februari 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 12 Jumadil Akhir 1441 H
06 Februari 2020 M



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 16 Juli 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Sharfina Rahman
N .P.M. : 1605160132
Tempat / Tgl.Lahir : Jalan Pelajar Gang Keliling No. 3 Medan
Alamat Rumah : Medan, 03 September 1998
JudulProposal :Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Dr. Fajar Pasaribu, SE., M. Si**

Medan, Kamis, 16 Juli 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Dr. Fajar Pasaribu, SE., M. Si

Pembanding

Hazmanan Khair, PhD.

Diketahui / Disetujui

**A.n. Dekan
Wakil Dekan - I**

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muehtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 16 Juli 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Sharfina Rahman
N.P.M. : 1605160132
Tempat / Tgl.Lahir : Jalan Pelajar Gang Keliing No. 3 Medan
Alamat Rumah : Medan, 03 September 1998
Judul/Proposal : Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
Bab I	-Latar belakang terlalu singkat -Masalah yang diungkapkan di identifikasi masalah harus terungkap di latar belakang secara detail
Bab II	-Setiap sub judul harus memuat minimal 2 referensi, tidak boleh 1 saja -Konsep yang dimaksudkan harus sebagai penguat kerangka konseptual -Panah kerangka konseptual harus yang tipis
Bab III	-Penambahan jadwal waktu penelitian
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 16 Juli 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

Dr. Fajar Pasaribu, SE., M. Si

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

Hazmanan Khair, PhD.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 596 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 12 Jumadil Akhir 1441 H
Lampiran : 06 Februari 2020 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
PDAM TIRTANADI PROVSU
Jln.Letjend Suprpto No.2 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : SHARFINA RAHMAN
Npm : 1605160132
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


Dekan
M. NURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Bila merupakan surat ini agar di sebalik
nomor dan tanggalnya

Nomor : 2287/II.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET
Medan, 08 Dzulhijjah 1441 H
29 Juli 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PDAM Tirtanadi Provsu
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/ instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Sharfina Rahman
N P M : 1605160132
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Pendidikan Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.





tirtanadi

Nomor : /SDM/2020
Sifat :
Lampiran :
Hal : Izin Riset Pendahuluan

Medan, Februari 2020

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di -
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Nomor : 596/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 06 Pebruari 2020 perihal Izin Riset Pendahuluan dengan ini disampaikan bahwa permintaan dimaksud dapat kami penuhi.

Mahasiswa/i yang disetujui untuk melaksanakan Riset Pendahuluan tersebut adalah :

Nama / NIM : Sharfina Rahman S / 1605160132

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara

Sebagai tindaklanjutnya yang bersangkutan dapat menghubungi Divisi SDM Bidang Pengembangan SDM PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Jln. Sisingamangaraja XII No.1 Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terima kasih.

a.n Direktur Utama
Direktur Administrasi & Keuangan
u.b.
Kepala Divisi Sumber Daya Manusia,

PDAM
TIRTANADI

Tetti Mahyuni

Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
Jalan Sisingamangaraja No. 1 Medan 20212 Telp. +62 61 4571666 Fax. +62 61 4572771
website : www.pdamtirtanadi.co.id email : tirtanadi@pdamtirtanadi.co.id Halo Tirtanadi 1500-922



SURAT KETERANGAN
Nomor : SKET - /SDM / 02 / 2020

Kepala Divisi Sumber Daya Manusia, menerangkan bahwa :

Nama : Sharfina Rahman
NPM : 1605160132
Program Studi : Manajemen
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Adalah benar telah melaksanakan Riset di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 06 Februari 2020 s/d 30 Maret 2020.

Surat Keterangan ini diberikan untuk keperluan Mahasiswa dalam menyelesaikan tugas akhir.

Medan, Juli 2020

a.n. Direktur Administrasi & Keuangan
Kepala Divisi Sumber Daya Manusia



Tetti Mahyuni, SE, MM

Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
Jalan Sisingamangaraja No.1 Medan 20212 Telp. +62 61 4571666 Faz. +62 61 4572771
website : www.pdamtirtanadi.co.id email : tirtanadi@pdamtirtanadi.co.id Halo Tirtanadi 1500-922



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kampus Muhammadiyah No. 1 Medan, Telp. 061-4211741, Kode Pos 20155

PERMOROSAN JUDUL PENELITIAN

Revisi Agenda 10/11/2017 OKI MANEERUMSUTR12017

Medan, 18/12/2017

Kepada Yth

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan

Yang Terhormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama

Shafina Rukman

NPM

1601100111

Program Studi

Manajemen

Kampus

Manajemen Sumatera Utara Medan

Untuk rangka proses pendaftaran sebagai mahasiswa baru untuk mengikuti studi sarjana pada fakultas

tersebut adalah

1. Daftar nama dan foto yang akan digunakan sebagai kartu mahasiswa
2. Pengisian formulir pendaftaran mahasiswa baru sebagai mahasiswa baru
3. Kunjungan ke kampus

Karena itu

1. Dengan kompetensi tersebut akan saya lakukan
2. Dengan Menyetujui dan Menghormati Terhadap Kebijakan Kampus
3. Dengan Tidak Kecewa Terhadap Keputusan Kerja Kampus

Demikianlah pernyataan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih

Di Medan, 18 Desember 2017

Shafina Rukman

Presiden

(Shafina Rukman)



MAJELIS PENCERKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Raya Medan Barat No. 1 Medan, Telp. 061-4210471, Fax. 061-4210472

PERSetujuan Judul Penelitian

Nomor Agenda: 011/DE/SK/UMH/ST/2020/1412/014

Nama Mahasiswa	Muhammad Rizki
NPM	191210112
Program Studi	Manajemen
Komputer	Manajemen Sistem Cita Mandiri
Tanggal Pengajuan Judul	18/12/2019
Nama Dosen Pembimbing ¹⁾	Fajar Pasandita F.

Judul Penelitian²⁾ Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada UUM Tirtahandi Sumatera Utara

Ditandatangani oleh
Ketua Program Studi Manajemen

(Fauzan Nurhidayah Hafwan, SE., M.M.)

Medan 27 Januari 2020

Ditandatangani oleh

(Fajar Pasandita F.)

1) Dosen

2) Judul dan Pokok Bahasan Proposal Penelitian

3) Judul dan Pokok Bahasan Penelitian

4) Untuk keperluan pengajuan judul penelitian, mahasiswa wajib menyerahkan proposal penelitian yang telah disetujui oleh Dosen Pembimbing



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 06 Februari 2020

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : S H A R F I N A R A H M A N

NPM : 1 1 0 5 1 6 0 1 3 2

Tempat/tgl Lahir : M E D I A N 0 3 S E P T E M B E R
1 9 9 8

Program Studi : MANAJEMEN EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : J L P E L A J A R G G K E L I L I N
G N O 3

Tempat Penelitian : P D A M T I R T A N A N I

Alamat Penelitian : J L S I S I N G A M A N G A R A J A
N O 1

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi


(Herman Sompelkin Hib, SE, MSi)

Wassalam
Pemohon


(SHAFINA RAHMAN)