

PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

**Yulamsi, Fakultas Ekonomi
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
e-mail : yulamsi12@yahoo.com**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya kerja secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 36 responden karyawan Bank Nagari Cabang Lubuk Alung. Metode analisis yang digunakan adalah analisa deskriptif, analisa korelasi dan analisa regresi.

Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh : (a) terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja (Y) pada Bank Nagari Cabang Lubuk Alung. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,505 > 2,032$) dengan tingkat signifikan ($0,00 < 0,05$). (b) Terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap produktivitas kerja (Y) pada Bank Nagari Cabang Lubuk Alung. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,269 > 2,032$) dengan tingkat signifikan ($0,030 < 0,05$), (c) Terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja (Y) pada Bank Nagari Cabang Lubuk Alung. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,467 > 2,032$) dengan tingkat signifikan ($0,019 < 0,05$). Kemudian berdasarkan uji hipotesis secara simultan (Uji F) dapat diketahui dimana diperoleh $F_{hitung} 21,829 > F_{tabel} 2,88$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka penulis berkesimpulan bahwa motivasi, pengawasan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan berdasarkan uji koefisien Determinasi (R^2) nilainya adalah 0,672. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase kontribusi variabel motivasi, pengawasan, dan budaya kerja terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 67,2% sisanya 32,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Akhirnya penulis menyarankan Bank Nagari Cabang Lubuk Alung diharapkan selalu mencerminkan dasar atau latar belakang didirikannya Bank sesuai yang diamanahkan dalam akta pendirian, yaitu ; turut membangun kegiatan ekonomi yang kuat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan dengan adanya pengawasan yang diberikan oleh Bank Nagari diharapkan karyawan dapat termotivasi terhadap produktivitas kerja, sehingga dapat meningkatkan kemajuan Bank Nagari tersebut.

Kata kunci : Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja.

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (Karyawan). Sumber Daya Manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan.

Menurut **Drs. H. Malayu S.P. hasibuan (2014: 141)** Motivasi berasal dari kata latin *moreve* yang berarti dorongan atau

menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pimpinan perusahaan sulit mengetahui pemotivasi kerja setiap karyawan dikarenakan karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda yang layak serta ingin memperoleh perlakuan yang baik dari atasan seperti pujian dan sanjungan sebagai ungkapan atas kinerja yang dicapai.

Pentingnya motivasi dapat menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Perusahaan bukan saja mengharapkan

karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka permasalahan yang dapat ditulis adalah sebagai berikut :

1. Masih sulitnya pimpinan mengetahui motivasi kerja setiap karyawan.
2. Kurangnya pemberian penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Kinerja pengawasan dinilai masih belum optimal.
4. Masih kurangnya penunjang pengawasan dalam proses kerja.
5. Budaya kerja yang kurang eratnya hubungan antara atasan dan bawahan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
6. Masih belum tercapainya target produktivitas yang diinginkan.
7. Kurangnya perbaikan secara terus menerus dalam peningkatan mutu hasil pekerjaan untuk mencapai produktivitas.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka dibatasi sebagai variabel terikat adalah pengaruh motivasi, pengaruh pengawasan, pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Nagari cabang Lubuk Alung.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah yang dikemukakan diatas dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Alung ?
2. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja

karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Alung ?

3. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Alung ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Alung ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah dan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Alung.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Alung.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Alung.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Alung.

2. Landasan Teori

2.1 Motivasi

Menurut **Dr. H. Malayu S.P. Hasibuan (2014: 141)** Motivasi berasal dari kata latin *moreve* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut **Marle J. Moskowits (2014:143)** motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran

motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. Motif adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Perbedaan pengertian keinginan (want) dan kebutuhan (needs) adalah keinginan (want) dari setiap orang berbeda dan karena dipengaruhi oleh selera, latar belakang, dan lingkungannya, sedangkan kebutuhan (needs) semua orang adalah sama.

2.2 Pengertian Pengawasan

Menurut **Dr. M. Kadarisman (2013:171)** pengawasan (*controlling*) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan seseorang, agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan. Kontrol atau pengawasan adalah fungsi didalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit/satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan atau pegawai yang melaksanakan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing. Dengan demikian, pengawasan oleh pimpinan, khususnya yang berupa pengawasan melekat (*built in control*), merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan para pegawai.

2.3 Budaya Kerja

Menurut **Prof. Dr. Taliziduhu Ndraha (2012:80)** nama budaya tercantun didepartemen pendidikan dan kebudayaan (Depdikbud), tetapi dijual oleh Departemen Pariwisata, Pos dan Telekomunikasi (Depparposel). Kehadiran sebagai budaya, misalnya seni panggung, dicurigai oleh politisi karena dianggap dapat menjadi alat subversi, sementara pembicaraan berbaur SARA dipandang haram. Sektor budaya, kendatipun disanjung sebagai kebanggaan, namun sering dibanting karena dituduh sebagai biang hambatan pembangunan dan kambing hitam kegagalan proyek dan aturan permainan. Maka posisi budaya

melemah berkepanjangan. Pembangunan jauh dari wawasan budaya.

2.4 Produktivitas Kerja

Menurut **Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.SI (2009:99)** produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Menurut **Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.SI (2009:99)** ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu :

- a. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja.
- b. Aspek efisiensi tenaga kerja.
- c. Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian yang tak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya. Dalam kaitannya dengan tenaga kerja, maka produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Faktor manusia telah menjadi fokus penghargaan dunia sejak abad ke-18 yang populer dengan penerapan ilmu perilaku manusia, oleh karena itu produktivitas tidak dilihat sebagai konsep produksi dan ekonomi saja, yang merupakan kepentingan tenaga kerja dan lingkungan.

3. Metode Penelitian

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Nagari Cabang Lubuk Alung yang beralamat Jl. Sudirman No 21 - Lubuk Alung yang merupakan salah satu Perusahaan Swasta yang bergerak dibidang produk dan jasa keuangan.

3.2 Variabel dan Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Variabel Operasional

Dalam penelitian ini variabel penelitian yang digunakan adalah variabel independen dan variabel dependen yakni sebagai berikut :

1. Variabel Independen
Variabel independen disebut juga variabel bebas yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhinya variabel dependen, yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah (variabel X), yaitu Motivasi (X1) Pengawasan (X2) dan Budaya Kerja (X3).
2. Variabel Dependen
Variabel dependen disebut juga variabel terikat, yaitu yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen, yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja (Y).

3.2.2 Defenisi Operasional Variabel

Agar penelitian ini lebih terarah dalam menganalisa, maka penulis membuat defenisi operasional untuk dijadikan sebagai acuan dalam pemahaman selanjutnya yaitu sebagai berikut :

1. Produktivitas Kerja (Y)
Indikator yang ada dalam produktivitas yaitu :
 - a. Kemampuan
 - b. Semangat kerja
 - c. Pengembangan diri
 - d. Mutu
 - e. Efisiensi
2. Motivasi (X1)
Indikator-indikator yang ada dalam motivasi yaitu :
 - a. Komunikasi
 - b. Pengawasan
 - c. Penghargaan
 - d. Partisipasi
 - e. Kompetisi
3. Pengawasan (X2)
Indikator-indikator yang ada dalam pengawasan yaitu :
 - a. Pengukuran
 - b. Hasil kinerja
 - c. Perbaikan
4. Budaya kerja (X3)
Indikator-indikator yang ada dalam budaya kerja yaitu :
 - a. Perilaku
 - b. Kualitas kerja
 - c. Bertanggung jawab

3.3 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini akan memakai jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang meliputi pengumpulan data, penyusunan dan analisa yang berasal dari angka-angka dalam catatan Bank Nagari Cabang Lubuk Alung.

3.4 Populasi

Menurut Sugiyono (2011:90) mendefinisikan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Bank Nagari Cabang Lubuk Alung yaitu sebanyak 36 orang.

3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Adapun dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Primer
Data primer yaitu data yang diambil langsung dari responden yang berasal dari observasi dan wawancara.
2. Data Sekunder
Data sekunder yaitu data pendukung yang diperoleh dari buku-buku yang berkaitan dengan judul penelitian.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data primer
Data langsung yang didapatkan dari sumber-sumber informasi yang relevan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Alung berupa pertanyaan (kuisisioner) yang berhubungan dengan masalah yang diteliti :
 - a. Kuisisioner
Cara pengumpulan data atas dasar jawaban dari responden terhadap pertanyaan dalam kuisisioner yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
 - b. Survey

Yaitu dengan cara mendatangi langsung kantor Bank Nagari Cabang Lubuk Alung dengan meninjau langsung untuk mengetahui segala hal yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Data skunder

Data yang diperoleh dari perusahaan secara langsung, dimana dalam penelitian ini data diambil dari Bank Nagari Cabang Lubuk Alung mengenai apa saja yang dibutuhkan untuk kelangsungan penelitian.

3.6 Metode Analisis

Berdasarkan variabel-variabel yang ada pada penelitian ini maka digunakan analisa :

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut **Dwi Priyatno (2008:10)** analisis deskriptif adalah analisis yang menekankan pada pembahasan data-data dan subjek penelitian dengan menyajikan data-data secara sistematis dan tidak menyimpulkan hasil penelitian. Metode ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala.

3.6.2 Uji Validitas

Menurut **Simamora (2009:172)** uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain mampu memperoleh data yang tepat dari variable yang diteliti. Data dikatakan valid jika nilai factor loading yang memiliki nilai lebih besar dari 0,4 sehingga data tersebut dikatakan valid.

1.6.3 Uji Reliabilitas

Menurut **Ghozali (2006:42)** uji reabilitas adalah suatu pengujian untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan lebih dari satu terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama instrument dikatakan realibel (andal) jika jawaban seseorang terhadap

pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

1.6.4 Analisis Korelasi (R)

Analisa korelasi merupakan suatu teknik statistik yang dipergunakan untuk mengukur kekuatan hubungan 2 Variabel dan juga untuk dapat mengetahui bentuk hubungan antara 2 Variabel tersebut dengan hasil yang sifatnya kuantitatif.

Rumus yang dipergunakan untuk menghitung Koefisien Korelasi adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

n = Banyaknya Pasangan data X dan Y

$\sum x$ = Total Jumlah dari Variabel X

$\sum y$ = Total Jumlah dari Variabel Y

$\sum x^2$ = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel X

$\sum y^2$ = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel Y

$\sum xy$ = Hasil Perkalian dari Total Jumlah Variabel X dan Variabel Y

3.6.5 Analisis Regresi Sederhana

Menurut **Sugiyono (2009:270)** regresi sederhana adalah alat analisis yang digunakan untuk memperlihatkan hubungan antar variabel terikat Y yaitu produktivitas kerja dengan variabel bebas X yaitu motivasi, pengawasan dan budaya kerja. Rumus dari regresi sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel tidak bebas

X = Variabel bebas

a = Nilai intercept (konstan)

b = Koefisien regresi

Untuk mendapatkan nilai a dan b digunakan rumus berikut:

$$a = \frac{\sum Y (\sum X^2) - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{\sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

1.6.5 Analisis Regresi Berganda

Menurut **Sugiyono (2009:277)** analisis ini untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linier berganda dilakukan bila jumlah variabel

independennya minimal 2. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

Y = variabel terikat

a = konstanta

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi

X₁, X₂, X₃ = variabel bebas

e = Variabel pengganggu

1.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Dimana uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X₁, X₂, ... X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), menurut **Dwi Priyatno (2008:83)** t-hitung dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana : r = Koefisien Korelasi Parsial

n = Jumlah Data atau Kasus

K = Jumlah Variabel Independent

1.7.2 Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X₁, X₂, ... X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent (Y). Signifikan berarti dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Menurut **Dwi Priyatno (2008:83)** F-hitung dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana : R² = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut **Dwi Priyatno (2010:66)** Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (x₁, x₂, ... x_n) secara serentak terhadap variabel dependen (y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikit pun variasi dependen. Sebaliknya R² sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

2. Hasil penelitian dan Pembahasan

1.1 Uji Reliabilitas

Berdasarkan analisis reliabilitas atas variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk semua variabel adalah diatas 0,5. Untuk itu seluruh variable bisa dikatakan reliable (Dapat diterima).

4.2 Analisis Korelasi

Diperoleh nilai R sebesar 0,820, hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan positif yang sangat kuat antara motivasi, pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja.

4.3 Analisis Regresi

4.3.1 Analisis Regresi Sederhana

$$Y = 15.361 + 0.642X_1 + e$$

Nilai konstanta sebesar 15.361; artinya jika motivasi (X₁) diabaikan (0), maka produktivitas kerja (Y) nilainya adalah sebesar 15.361 dengan signifikan 0,000.

$$Y = 58.122 - 0.354X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 58.122; artinya jika Pengawasan (X₂) diabaikan (0), maka produktivitas (Y) nilainya adalah sebesar 58.122 dan apabila koefisien X₂ dengan nilai -0,354, dinaikan 1 bobot dengan

anggapan variabel lain 0, maka nilai (Y) nya menurun sebesar -0,354.

$$Y = 59.334 - 387X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 59.334; artinya jika Budaya Kerja (X_3) diabaikan (0), maka Produktivitas Kerja (Y) nilainya adalah sebesar 59.334 dan apabila koefisien x_3 dengan nilai -0,387, dinaikan 1 bobot dengan anggapan variabel lain 0, maka nilai (y) nya menurun sebesar -0,387.

4.3.2 Analisis Regresi Berganda

$$Y = 39.085 + 0,467X_1 + 0,191X_2 + 0,182X_3 + e$$

Dari persamaan regresi berganda di atas dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar 39.085; artinya jika motivasi (X_1), pengawasan (X_2) dan budaya kerja (X_3), diabaikan (0), maka (Y) nilainya adalah sebesar 39.085 satuan bobot.
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi 0,467; jika motivasi ditingkatkan satu (1) satuan bobot dengan asumsi pengawasan dan budaya kerja diabaikan (0) maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,467 satuan bobot.
- 3) Koefisien regresi variabel pengawasan 0,191; jika pengawasan ditingkatkan satu (1) satuan bobot dengan asumsi motivasi dan budaya kerja diabaikan (0) maka produktivitas akan mengalami peningkatan sebesar 0,318 satuan bobot.
- 4) Koefisien regresi variabel Budaya Kerja 0,182; jika budaya kerja ditingkatkan satu (1) satuan bobot dengan asumsi motivasi dan pengawasan diabaikan (0) maka produktivitas kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,183 satuan bobot.

4.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari Motivasi (X_1), pengawasan (X_2) dan Budaya Kerja (X_3) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

R^2 (R square) sebesar 0,672 atau 67,2%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen

Motivasi (X_1), Pengawasan (X_2) dan Budaya Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Produktivitas kerja (Y) sebesar 0,672 atau 67,2%. Sedangkan sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4.5 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05 dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ yaitu $36-3-1=32$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variable independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk terlihat t_{tabel} sebesar 2,032.

- a. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Alung.
Dari tabel di atas di ketahui t hitung $> t$ tabel ($4.502 > 2,032$) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$), artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja. Dengan demikian H_0 Tolak dan H_a diterima.
- b. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Alung.
Dari tabel di atas di ketahui t hitung $< t$ tabel ($2,269 < 2,032$) dengan tingkat signifikan ($0,030 < 0,05$), artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara Pengawasan dengan Produktivitas Kerja. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
- c. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Alung.
Dari tabel di atas di ketahui t hitung $> t$ tabel ($2,467 > 2,032$) dengan tingkat signifikan ($0,019 < 0,05$), artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan yang positif antara Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.6 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk menentukan signifikan persamaan yaitu $0,000 < 0,05$ angka ini menunjukkan F_{hitung} 21.829 $> F_{tabel}$ 2,88 maka penulis berkesimpulan

Motivasi, Pengawasan dan Budaya kerja mempunyai pengaruh yang berarti atau signifikan dengan produktivitas kerja. Karena dari hasil pengujian F_{hitung} diketahui bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar $21.829 > F_{tabel}$ 2,88. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai F tabel menggunakan tingkat keyakinan 95%, α 5% (jumlah variabel – 1) atau $4 - 1 = 3$, dan $(n - k - 1)$ atau $36 - 3 - 1 = 32$, maka hasil untuk F tabel 2,88 dengan menggunakan rumus $F_{tabel} = FINV(0,05;3;32)$.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian tersebut dapat diimplikasikan hal – hal sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja Karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Alung. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.476 > 2,019$) dengan tingkat signifikan ($0,001 < 0,05$). Untuk itu Karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk alung.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan secara terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Alung. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.081 > 2,019$) dengan tingkat signifikan ($0,004 < 0,05$). Hal tersebut disebabkan karena pengawasan yang sudah efektif, yang terlihat bahwa pengukuran kerja, hasil kerja dan perbaikan sudah terposisi dengan baik, terkemuka dan terpercaya di Indonesia
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja secara terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Alung. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.035 > 2,019$) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Untuk itu Karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Alung diharapkan dapat mempertahankan budaya kerja seperti: perilaku, kualitas kerja, dan bertanggung jawab dengan demikian Karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Alung dapat menciptakan budaya kerja yang

positif dalam sebuah produktivitas kerja.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, pengawasan dan budaya kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Alung. Dimana menunjukkan $F_{hitung} 22.445 > F_{tabel}$ 2,83 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Serta juga terdapat hubungan yang kuat antar setiap variable. Dengan demikian, besar kecilnya produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi, pengawasan, dan budaya kerja walaupun tidak dapat dipungkiri bahwa masih ada faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Alung tersebut.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Alung. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,505 > 2,032$) dengan tingkat signifikan ($0,00 < 0,05$).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Alung. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,269 > 2,032$) dengan tingkat signifikan ($0,030 < 0,05$).
3. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Alung. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,467 > 2,032$) dengan tingkat signifikan ($0,019 < 0,05$).
4. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi, pengawasan dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Alung. Dimana menunjukkan $F_{hitung} 21.829 > F_{tabel}$ 2,88

dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
Bank Nagari Cabang Lubuk Alung diharapkan selalu mencerminkan dasar atau latar belakang didirikannya Bank sesuai yang diamanahkan dalam akta pendirian, yaitu ; turut membangun kegiatan ekonomi yang kuat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
2. Bagi Karyawan
Dengan adanya pengawasan yang diberikan oleh Bank Nagari diharapkan karyawan dapat termotivasi terhadap produktivitas kerja, sehingga dapat meningkatkan kemajuan Bank Nagari tersebut.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel independen lainnya atau menambahkan variabel moderating guna mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi dan memperkuat atau memperlemah variabel dependen.
 - b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda seperti metode wawancara langsung kepada responden untuk memperoleh data yang lebih berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Bereison, Bernard dan Gray, Steiner. 2014. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Cascio, Wayne. 2014. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Clelland, David. 2014. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Edwin, Flippo. 2014. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Encyclopedia, American. 2014. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hakim, Lukman. 2010. Analisis pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Diamond Indonesia. *Jurnal Ekonomi*. Universitas Krisnadwipayana, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu. 2014. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Koontz, Harold. 2014. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Parbu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marpaung, Rio. 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*. Universitas Riau.
- Moekijat. 2014. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Moskowits, Marle. 2014. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya manusia*. Rineka cipata, Jakarta.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Plowman, Peterson. 2014. *Organisasi dan motivasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar Statistikal Product and Service Solution*. Mediakom, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada, Depok.
- Robbins, Stephen. 2014. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara, Jakarta.

- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama, Bandung.
- Sinaga, Winda Novelya. 2014. Pengaruh motivasi, kepemimpinan, budaya kerja dan semangat kerja terhadap