

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. KARINA MUARA BADAQ

Oleh :
Agus Salim

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : aguselsaleem@gmail.com

ABSTRAKSI

Rumusan masalah yang di kemukakan pada penelitian ini yaitu : Apakah ada pengaruh motivasi kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap produktivitas karyawan (Y). Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seluruh fungsi berdasarkan pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. KARINA *Project Maintenance Services* No. 7615-1.

Sumber data meliputi data primer dan data sekunder, dengan menggunakan metode kuantitatif, teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, populasi 134 karyawan, dan sampel 100 (bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut), teknik sampling yang digunakan adalah teknik *Purposive Sampling*. Teknik pengukuran instrumen menggunakan skala *Likert*.

Dasar teori yang digunakan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia dengan alat analisa dan pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda serta uji asumsi klasik. Hipotesis pada penelitian ini mengemukakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap produktivitas karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan dengan terhadap produktivitas kerja karyawan, 3) dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Produktivitas Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Upaya peningkatan produktivitas suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan beberapa faktor pendorong untuk mencapai target yang diinginkan, salah satunya adalah kinerja karyawan. Karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam usahanya untuk mencaoai tujuan, karena sebagai

penggerak aktivitas yang ada dalam perusahaan agar suatu tujuan dapat tercapai dengan baik. Untuk mengatasi kebutuhan kerja antar seluruh karyawan dalam suatu perusahaan, peranan Organisasi sangatlah penting. Salah satunya untuk memanajemen sikap dan kemampuan kerja dari masing-masing karyawan suatu

organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan organisasi berdasarkan hasil kerja/ prestasi organisasi dan menunjukkan kinerja organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan. Aktivitas tersebut dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen serta peranan pemimpin dalam mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pada kenyataan di lapangan suatu organisasi tidak selalu dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, terdapat berbagai macam kendala yang menghambat kinerja pada organisasi, untuk mengatasi hambatan tersebut faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya motivasi dan kepuasan kerja (Robbins, 2001).

Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi

seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, maka akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi.

Selain faktor motivasi dan kepuasan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan pemimpin perusahaan. Pimpinan selayaknya memberikan hak-hak karyawan yang pantas dan sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Karena apabila seorang pemimpin tidak bertindak secara tepat dan bijak dalam mengatur karyawan serta dalam pengambilan keputusan, maka dampaknya akan terlihat pada produktivitas perusahaan. Pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar akan hal ini, tugas seorang pemimpin adalah membangun semangat serta motivasi karyawan dengan sebaik-baiknya.

Penelitian ini di latar belakang oleh beberapa penelitian sebelumnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) di PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia mengenai pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap

kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan menunjukkan hasil bahwa ketiga variabel berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Emmanuel Majekodunmi Ajala (2012) di sektor bank Ondo State, Negeria dengan 350 responden, menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Seperti halnya PT. KARINA adalah perusahaan yang bergerak di bidang *General Contractor-Engineering services* dengan kantor pusatnya bertempat di Balikpapan, dan kantor lainnya berada di Jakarta dan Muara Badak.

Awal mula berdirinya di tahun 1975 dengan nama CV. PRIMA, kemudian di tahun 1976 berubah nama menjadi CV. KARINA, dan di tahun 2003 menjadi PT. KARINA hingga saat ini. Hubungan kerjasama PT. KARINA dengan salah satu perusahaan terbesar di Muara Badak telah berjalan selama 33 Tahun. Berbagai macam project telah diselesaikannya dengan baik dan citra perusahaan sudah sangat baik. Tugas dan Fungsi PT, KARINA yaitu: Melakukan pembangunan dan menyalurkan tenaga kerja, sebagai perantara tenaga kerja masuk perusahaan atau sebagai salah satu wadahnya masyarakat yang ingin bekerja, melaksanakan usaha-usaha yang diperlukan untuk menunjang kegiatan tersebut diatas dalam

arti seluasnya. PT. KARINA saat ini memiliki 138 Karyawan untuk *Project Maintenance Services* No. 7615-1.

Perusahaan sangat menghargai Sumber Daya Manusia / Karyawannya untuk mengembangkan mereka sepenuhnya. Dalam manajemen operasional yang salah satu usahanya untuk mengelola secara maksimal penggunaan faktor produksi, salah satunya yakni tenaga kerja di PT. KARINA yang khusus sebagai instrumen produktivitas perusahaan, upaya-upaya peningkatan kinerja karyawan telah dilakukan oleh perusahaan dengan memberikan fasilitas yang mendukung aktifitas kerja karyawan sehingga membangkitkan motivasi serta budaya organisasi yang baik pada ruang lingkup kerja di PT. KARINA, serta usaha perusahaan untuk menggandeng karyawan agar terjalin komunikasi yang baik dengan pemimpin perusahaan dan melaksanakan seluruh fungsi dari proses manajemen diantaranya planning (perencanaan), organizing (organisasi), pembentukan staf yang handal, kepemimpinan, dan pengendalian untuk mencapai hasil kerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

Dari latar belakang yang ada, maka dalam penelitian ini yang menjadi rumusan masalah adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
4. Apakah motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis seluruh fungsi berdasarkan pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan.

II. DASAR TEORI

Manajemen Operasional

Ada beberapa pengertian dari manajemen operasional menurut para ahli, antara lain:

- a. Menurut Jay Heizer dan Berry Rander (2009:4), “Manajemen operasional adalah serangkaian aktivitas yang menghasilkan nilai dalam bentuk barang dan jasa dengan mengubah input menjadi output”.
- b. Menurut Eddy Herjanto (2007:2), “Manajemen operasional adalah suatu kegiatan yang berhubungan dengan pembuatan barang, jasa dan kombinasinya, melalui proses transformasi dari sumber daya produksi menjadi keluaran yang diinginkan”.
- c. Menurut William J. Stevenson (2009:4), “Manajemen operasional adalah sistem

manajemen atau serangkaian proses dalam pembuatan produk atau penyediaan jasa”.

- d. Menurut Richard L. Daft (2006:216), “Manajemen operasional adalah bidang manajemen yang mengkhususkan pada produksi barang, serta menggunakan alat dan teknik khusus untuk memecahkan masalah produksi”.
- e. Menurut James Evans dan David Collier (2007:5), “Manajemen operasional adalah ilmu dan seni untuk memastikan bahwa barang dan jasa diciptakan dan berhasil dikirim ke pelanggan”.

Manajemen operasional adalah ilmu yang mempelajari serangkaian proses perubahan input menjadi output yang bernilai untuk memenuhi kebutuhan konsumen.

Motivasi kerja

Menurut Veithzal Rivai (2004), “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu”.

Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi menurut Donoghue Puline (1990), merupakan sebuah konsep yang sangat

sulit diselidiki secara langsung, karena motivasi merupakan konstruksi hipotesis. Motif hanya dapat disimpulkan berdasarkan tingkah laku, tetapi motivasi dan pelaksanaan juga tidak sinonim. Pelaksanaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu keahlian, kecakapan dan kondisi-kondisi yang berlaku.

Siagian (1995) menyatakan bahwa :

“Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Menurut Hamalik (1995) motivasi merupakan suatu proses tingkah laku yang diamati dan meramalkan tingkah laku orang lain, serta menentukan karakteristik proses berdasarkan petunjuk-petunjuk tingkah laku seseorang. Petunjuk tersebut dapat dipercaya apabila tampak kegunaanya untuk meramalkan dan menjelaskan tingkah laku lainnya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan lebih dari sekedar seperangkat keterampilan dan keahlian.

Kepemimpinan mempunyai kualitas personal halus yang agak sulit dilihat, tetapi sangat berpengaruh. Pengertian kepemimpinan menurut Malayu Hasibuan (2006) adalah :

“cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif, hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan, dan perilaku pimpinan tersebut.

Menurut Malayu Hasibuan (2006) ada beberapa tipe kepemimpinan, di antaranya:

1. Tipe karismatis
2. Tipe paternalistis dan maternalistis
3. Tipe militeristis
4. Tipe otokratis
5. Tipe *laisser faire*
6. Tipe populistis
7. Tipe administratif
8. Tipe demokratis

Budaya Organisasi

Secara komprehensif budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi masalah-masalah kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan baik (Schein,1990) yang di kutip oleh Susandi Prihayanto (2012).

Sementara itu, Denison dan Mishra (1995) yang di kutip Djoni Rusdianto Drs.Ec.MM (2009) mengemukakan bahwa terdapat empat dimensi pengukuran budaya, yaitu *involvement, consistency, adaptability, and sense of mission* variabel-variabel budaya ini merupakan perwujudan dalam bentuk praktek manajemen yang dapat dimasukkan ke dalam klasifikasi tingkat pertama dari budaya organisasi.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah tidak lebih dari sekedar ilmu pengetahuan, teknologi, manajemen karena produktivitas mengandung pula falsafah dan sikap mental yang selalu bermotivasi pada pengembangan diri menuju mutu kehidupan hari esok yang lebih baik. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan

secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang.

Menurut Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo (1995) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Menurut Mukiyat (1998) bahwa produktivitas kerja biasanya dinyatakan dengan suatu imbalan dari hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja rata-rata dari yang diberikan dengan proses tersebut.

Menurut Komarudin, produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komarudin, 1992).

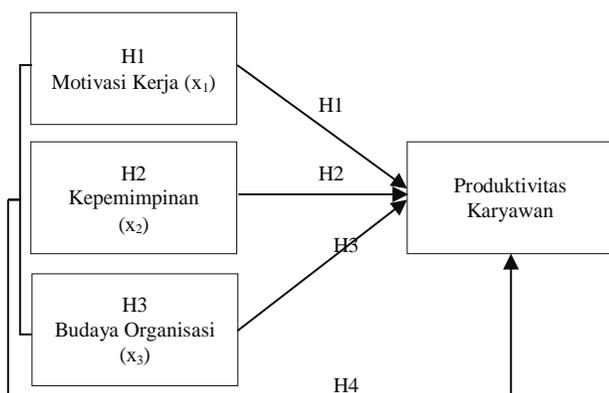
Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini di latar belakang oleh beberapa penelitian sebelumnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) di PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia

mengenai pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan menunjukkan hasil bahwa ketiga variabel berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Emmanuel Majekodunmi Ajala (2012) di sektor bank Ondo State, Negeria dengan 350 responden, menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Berikut merupakan kerangka pemikiran teoritis yang diambil berdasarkan hasil telaah pustaka. Kerangka pemikiran diajukan meliputi variabel motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.



Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu dugaan yang bersifat sementara terhadap masalah yang diteliti dan masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah dan dasar teori maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. KARINA Muara Badak.
- b. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. KARINA Muara Badak.
- c. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. KARINA Muara Badak.
- d. Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. KARINA Muara Badak

III. METODE PENELITIAN

1. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

- a. Penelitian Lapangan

Penelitian Lapangan dengan mengumpulkan data primer yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara.

1. Kuisisioner

Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan/empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Kuisisioner ini dibuat dengan menyertakan data diri responden dan menggunakan pertanyaan tertutup yang diukur dengan skala likert. Skala likert

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2004). Skala likert berisi 5 tingkat prefensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

2. Wawancara

Wawancara ini menggunakan wawancara tidak struktur untuk mendapatkan informasi yang lebih banyak dari responden.

b. Kepustakaan (*Library Research*)

Kepustakaan dalam hal ini yaitu Pengumpulan data sekunder yang diperoleh dari pihak PT. KARINA mengenai jumlah

karyawan serta sebagai dasar menentukan sampel yang nantinya akan dipilih oleh peneliti.

2. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini, yakni Karyawan PT. KARINA *Project Maintenance Services No. 7615-1*. Sampel yang digunakan adalah 100 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik sampling yang menggunakan pertimbangan peneliti dalam memilih sampel.

3. Uji Instrumen Penelitian

Selanjutnya Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti, peneliti memberikan skala untuk mengukur jawaban dari masing-masing pertanyaan. Skala yang digunakan adalah Skala Likert sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Uji Validitas

Suatu alat ukur dinyatakan valid jika pertanyaan pada alat ukur tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur.

Validitas alat ukur mempunyai pengertian bahwa kemampuan dari alat ukur tersebut menyeleksi item-item pertanyaan yang baik.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat konsistensi atau ketetapan suatu alat ukur dalam menilai kemampuan seseorang yang tidak berubah atau tetap sama hasilnya bila dilakukan beberapa kali pengukuran. Penelitian ini menggunakan satu alat tes tunggal dan dilakukan satu kali pengukuran, maka menggunakan metoda *internal consistency* dengan menggunakan koefisien *alpha cronbach* (α), dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{kr}{1+(k-1)r}$$

Dimana :

k = jumlah variabel manifes yang membentuk variabel laten

r = rata-rata korelasi antara variabel manifes

α = koefisien keandalan alat ukur

Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas, walaupun secara teoritis berkisar antara 0 sampai 1, tapi pada kenyataannya koefisien 1 tidak pernah tercapai dan koefisien yang nilainya kurang dari nol (negatif) tidak ada artinya karena interpretasi reliabilitas selalu mengacu pada koefisien yang positif. Kriteria

suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6 (Arikunto, 2005).

4. Alat Analisis

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel bebas terhadap keputusan, maka dipergunakan *Model Regresi Linear Berganda* rumusnya dikemukakan oleh Rangkuti (2005:153) sebagai berikut :

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

Dimana:

Y = Variabel tergantung

a = Konstanta

b_1, b_2, \dots, b_k = koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas

X_1, X_2, X_3 = Variabel bebas

e = Standar Error

Penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

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

Dimana:

Y = Produktivitas Karyawan

X_1 = Variabel Motivasi Kerja

X_2 = Variabel Kepemimpinan

X_3 = Variabel Budaya Organisasi

a = konstanta

b_1, b_2, \dots, b_k = Koefisien masing-masing faktor

e = Standar Error

Selanjutnya Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, yang dalam prosesnya dilakukan dengan bantuan *personal computer* dengan program statistik SPSS.

Uji Asumsi Klasik Model regresi linear berganda (*multiple regressions*) dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi criteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Dalam penelitian ini digunakan 4 tahap uji asumsi klasik, yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

2. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan model Glejser.

3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*).

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t - 1$). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji *Durbin-Watson* (DW), dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Terjadi autokorelasi positif jika DW di bawah -2 ($DW < -2$).

2. Tidak terjadi autokorelasi jika DW berada di antara -2 dan +2 atau $-2 < DW < +2$

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dimaksudkan adalah menguji dengan instrumen/alat yang digunakan untuk analisis data, apakah hipotesis diterima atau ditolak. Berikut tahapan Pengujian Hipotesis yang akan dilakukan.

a. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Imam Ghozali (2013) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis nol (H_0) adalah suatu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Hipotesis alternatif (H_a) adalah suatu variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

b. Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Imam Ghazali (2013) berpendapat bahwa uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji

F untuk membuktikan kebenaran yaitu untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan melalui uji F hitung dengan F tabel pada $\alpha = 0.05$.

Diterima atau ditolak hipotesis berdasarkan analisis regresi linear berganda apabila:

1. Hipotesis diterima jika $t_h > t_t$, pada $\alpha 0.05$
2. Hipotesis ditolak jika $F_h > F_t$, pada $\alpha 0.05$

6. Rincian Data yang Diperlukan

- a. Gambaran Umum Perusahaan PT. KARINA.
- b. Struktur Organisasi PT. KARINA.
- c. Data dan hasil kuisioner mengenai motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

7. Pembatasan Masalah (Jangkauan Penelitian)

Agar membatasi analisis, jangkauan penelitian ini dibatasi variabel-variabelnya, objek dan jangka waktunya, Adapun variabel-variabel yang diteliti adalah: motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan produktivitas karyawan. Objeknya adalah PT.KARINA yang bertempat di Kecamatan Muara Badak, Kab. Kutai Kartanegara. Sedangkan tinjauan dalam penelitian ini dilakukan sejak bulan April 2016 hingga Agustus 2016, dimana dalam kurun waktu tersebut data untuk penelitian ini dapat

terpenuhi berdasarkan variabel yang ada dalam penelitian.

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis

variabel budaya organisasi (X_3) dengan produktivitas karyawan (Y) sebesar 0.773

Tabel 3 Model summary

Model Summary^b

Model	R	R Square
1	.925 ^a	.856
Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.851	.29064	1.734

Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Dependent Variable: y

Sumber: Data Diolah, SPSS 16.00 for windows 2016

Berdasarkan analisis regresi ganda pada tabel 3, bahwa besarnya hubungan antara Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah 0.925. Angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh antara Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dengan Produktivitas Karyawan adalah sangat kuat.

Sedangkan besarnya koefisien determinasi adalah 0.856 (diperoleh dari 0.925×0.925). Hal ini menunjukkan bahwa 85.6% variasi dari variabel produktivitas karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), dan budaya organisasi (X_3). Sedangkan 14.4% ($100\% - 85.6\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Selanjutnya variabel motivasi kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), budaya organisasi (X_3) dan produktivitas karyawan (Y), dirumuskan ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut.

Hipotesis keempat:

$$H_0 : r_{yX_1 X_2 X_3} = 0,$$

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), budaya organisasi (X_3) dengan Produktivitas Karyawan (Y).

$$H_1 : r_{yX_1 X_2 X_3} \neq 0,$$

Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), budaya organisasi (X_3) dengan Produktivitas Karyawan (Y).

Untuk menguji hipotesis tersebut, maka di uji dengan uji signifikansi analisis korelasi ganda secara keseluruhan. Caranya yaitu dengan membandingkan nilai probabilitas 0.05 dengan probabilitas sig.

Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut.

1. Jika nilai probabilitas 0.05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig.F_{hitung} atau ($0.05 \geq \text{Sig.F}_{\text{hitung}}$) maka H₀ diterima dan H_a ditolak, artinya positif.
2. Jika nilai probabilitas 0.05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig.F_{hitung} atau ($0.05 \leq \text{Sig.F}_{\text{hitung}}$) maka H₀ diterima dan H_a ditolak, artinya tidak positif.

Dari tabel diperoleh nilai R sebesar 0.925 dengan nilai Sig.F_{hitung} = 0.000. setelah nilainya dibandingkan, ternyata nilai probabilitas 0.05 lebih besar dari nilai Sig.F_{hitung} = 0.000 atau ($0.005 > 0.000$) maka keputusannya adalah H₀ diterima dan H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara simultan dengan produktivitas karyawan.

Selanjutnya pengujian anova untuk ketiga variabel independent terhadap dependent, pada bagian ini ditampilkan tabel analisis varian (Anova). Dari tabel di bawah didapat nilai F = 189.926 yang dapat digunakan untuk melakukan uji hipotesis atau F-test dalam memprediksi kontribusi variabel-variabel independent (X₁, X₂, dan X₃) terhadap variabel dependent (Y). Berikut tabel 5.17 mengenai regresi berganda atau uji f.

Tabel 4 ANOVA

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df
1 Regression	48.131	3
Residual	8.109	96
Total	56.240	99
Mean Square	F	Sig.
16.044	189.926	.000 ^a

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data diolah SPSS 16.00 *for windows* 2016.

Hypothesis:

H₀: $\beta_1 = \beta_2 = 0$

H₁: $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, Minimal satu dari dua variabel tidak sama dengan nol

Dengan menentukan level of significant = 5% (0,05) dan degree of freedom untuk df1 = 3 dan df2 = 96, maka didapat dari tabel (dalam buku statistik) F-tabel = 2.70. Oleh karena F_{hitung} = 189.926 > F-tabel (0.05) = 2.70, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Kesimpulannya, bahwa variabel independent (X₁, X₂, dan X₃) dengan signifikan memberikan kontribusi terhadap variabel dependent.

Tabel 5 Coefficient Regression

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-.161	.147	
x1	.152	.064	.157
x2	.689	.066	.638
x3	.204	.062	.207
t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	t
1.096	.276		-1.096
2.384	.019	.345	2.384
10.501	.000	.407	10.501
3.302	.001	.384	3.302

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Diolah, SPSS 16.00 for windows 2016

Berdasarkan analisis regresi berganda pada tabel 5 melihat koefisien regresi yang didapat maka digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka dapat diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut : Hasil analisis regresi linear berganda pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. KARINA *Project Maintenance Services* No. 7615-1 diperoleh berupa persamaan:

$$Y = -0.161 + 0.152 X_1 + 0.689 X_2 + 0.204 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Konstanta = -0.161, menunjukkan besarnya produktivitas karyawan, jika motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi sebesar nol, maka besarnya kinerja karyawan sebesar -0.161. Koefisien regresi motivasi kerja (b_1) sebesar 0.152, menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan, koefisien regresi berganda positif menunjukkan motivasi kerja berpengaruh searah terhadap produktivitas karyawan, yang berarti setiap peningkatan motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja.

Koefisien regresi kepemimpinan (b_2) sebesar 0.689, menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan, koefisien regresi berganda positif menunjukkan kepemimpinan berpengaruh searah terhadap produktivitas karyawan, yang berarti setiap peningkatan kepemimpinan akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja.

Koefisien regresi budaya organisasi (b_3) sebesar 0.204, menunjukkan besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan, koefisien regresi berganda positif menunjukkan budaya organisasi berpengaruh searah terhadap produktivitas karyawan, yang berarti setiap peningkatan budaya organisas

akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 5.18 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0.161 + 0.152 X_1 + 0.689 X_2 + 0.204 X_3$$

Persamaan regresi menunjukkan pengaruh terhadap variabel penelitian.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.152. Tentu ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.689. Tentu ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.204. Tentu ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan.

4. Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan produktivitas kerja karyawan dengan koefisien regresi 0.161. hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut ketiga variabel bebas yang di ujikan menunjukan bahwa terdapat keterkaitan hubungan korelasi yang signifikan pada produktifitas dari karyawan PT KARINA, sehingga sudah menjadi kepatutan bagi pihak terkait dapat menjadikan hasil temuan ini sebagai acuan untuk kemajuan perusahaan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh beberapa penelitian sebelumnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) di PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia mengenai pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan menunjukkan hasil bahwa ketiga variabel berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Emmanuel Majekodunmi Ajala (2012) di sektor bank Ondo State, Negeria dengan 350 responden, menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai = 0.14.

V. PENUTUP

Pada bagian ini akan disajikan kesimpulan dan saran-saran :

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diperoleh bahwa:

1. Hasil Penelitian ini adalah Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008). Dengan ini penemuan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

2. Hasil Penelitian ini adalah Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan. Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008). Dengan ini penemuan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.
3. Hasil Penelitian ini adalah Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan. Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008). Dengan ini penemuan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.
4. Hasil analisis regresi linear berganda terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. KARINA *Project Maintenance Services* No. 7615-1. Dengan ini penemuan mengenai pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan diterima.

Saran-saran

Berdasarkan dari kesimpulan di atas, maka selanjutnya dikemukakan saran sebagai berikut:

1. PT. KARINA tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja, kepemimpinan,

dan budaya organisasi yang sudah baik agar produktivitas karyawan dapat tercapai sesuai tujuan dan keinginan perusahaan.

2. PT. KARINA dapat menjadikan penelitian ini sebagai rujukan untuk melihat dan mengevaluasi kinerja karyawan untuk peningkatan kualitas perusahaan.
3. Disarankan kepada peneliti lebih lanjut dari bidang kajian ilmu yang sama sebaiknya menambah variabel-variabel selain motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajala, Emmanuel Majekodunmi. 2012. *The Influence of Workplace Environment on Workers' Welfare, Performance and Productivity*. The African Symposium, 12 (1).
- Alfred R. Lateiner, dan JE. Lavine. 1983. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Aksara Baru: Jakarta.
- Arikunto, S. 2005. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Brahmasari, I.A., Suprayetno, A. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus: PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 10 Nomor 2. Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus: Surabaya.
- Edgar H. Schein. 1991. *Organizational Culture and Leadership*. Oxford Jossey Bass Publisher: San Fransisco.
- Hamalik, Oemar. 1995. *Dasar motivasi*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Maslow, H.A. 1988, *Motivasi dan Kepribadian*. Pustaka Binaman Persindo: Jakarta.
- McGregor, Douglas. 1957. *The Human Side of Enterprise*. Inc: New York.
- Prabu, Anwar. 2006. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya: Bandung.
- Prihayanto, Susandi. & Ratnawati, Intan. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal skripsi Susandi Prihayanto.
- Siagian Sondang P. 1995. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama. PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Alfabeta: Bandung.
- Suharyadi, Purwanto S.K. 2004. *Statistka untuk Ekonomi & Keuangan Modern*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Swastha, Basu dan Ibnu Sukotjo. 1995. *Pengantar Bisnis Modern*. Penerbit BPFE : Yogyakarta.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo: Jakarta.
- Westerman, John dan Donoghue, Pauline .1992. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.