HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Dedy Setiawan
Sekolah Menengah Kejuruan Syntax Business School (SMK SBS) Kuningan Jawa Barat, Indonesia
Email: dedy11setiawan@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diterima: 9 Februari 2019
Diterima dalam bentuk revisi: 25 April 2019
Diajukan: 24 Juni 2019

Kata kunci:
budaya; organisasi; produktivitas kerja.

ABSTRAK

Produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh berbagai faktor, misalnya tingkat pendidikan, tingkat kepangkatan, tingkat kedisiplinan, banyak sedikitnya insentif atau bonus, jelas atau tidaknya jenjang karir, serta pendidikan, pelatihan dan pengembangan karyawan, serta kuatnya motivasi. Semakin kompleksnya permasalahan dan semakin berkembangya tuntutan masyarakat terhadap pemerintah dalam melaksanakan berbagai program pembangunan, maka pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi fokus perhatian utama dalam meningkatkan produktivitas di berbagai sektor pembangunan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey penjelasan (explanatory survey method) dimana data yang diperoleh kemudian diolah, ditafsirkan dan disimpulkan. "Metode tersebut menjelaskan kejadian yang sedang berlangsung pada saat penelitian tanpa menghiraukan sebelum dan sesudahnya". Pendekatan yang digunakan adalah korelasional. Hasil Budaya organisasi yang dilaksanakan oleh PT. SBS Indonesia sudah dalam keadaan baik, Motivasi yang dilaksanakan karyawan sudah berada pada level baik. Hal ini didukung oleh hasil penguji uji-t, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 5,953 > 2,042. Produktivitas kerja yang telah dilaksanakan PT. SBS Indonesia termasuk kategori baik.

Abstract:

Employee productivity is determined by various factors, such as education level, rank level, discipline level, many incentives or bonuses, clear or not career path, as well as education, training and development of employees, as well as strong motivation. The more complex the problems and the growing demands of society on the government in implementing various development programs, the development of quality human resources becomes the main focus of attention in increasing productivity in various development sectors. The method used in this study is an

explanatory survey method in which the data obtained are then processed, interpreted and concluded. "The method describes the events that were taking place at the time of the study regardless of before and after". The approach used is correlational. Results of organizational culture implemented by PT. SBS Indonesia is in good condition, the motivation carried out by employees is at a good level. This is supported by the results of thetestt-, obtained $t_{count} > t_{table}$ *or 5,953 > 2,042. Work productivity that has been implemented by PT. SBS Indonesia is in the good category.*

Keywords:
culture; organization; work productivity.

Coresponden author: Dedy Setiawan
Email: dedy11setiawan@gmail.com
artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi

Pendahuluan

Dalam menghadapi perubahan lingkungan strategis yang tidak menentu (turbulensi) saat ini, pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang mutlak yang harus segera dilakukan. Hal ini tentunya tidak sekedar untuk mendukung penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi organisasi, tetapi lebih dari itu untuk menciptakan peran penting dalam membentuk peran penting dalam membentuk strategi bisnis organisasi.

Kemampuan organisasi dalam penyelenggaraan manajemen sumber daya manusia sangat tergantung pada kapasitas manajemen dalam menghasilkan, mengubah dan menggunakan kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai hasil yang diinginkan organisasi, melalui sumber daya manusia yang dimiliki. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya, akan sangat bergantung pada kemampuan organisasi untuk menggunakan dan memanfaatkan kompetensi sumber daya manusia.

Sebagai upaya mengantisipasi perubahan dunia yang begitu cepat sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, maka setiap organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri (adaptif) terhadap perubahan-perubahan tersebut. Organisasi yang adaptif adalah organisasi yang mampu bersaing dan memiliki sumber daya manusia yang handal serta memiliki kemampuan dan keterampilan yang mandiri, sehingga dapat melaksanakan tugas sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan apapun yang dilakukan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Secara umum salah satu hambatan penyelenggaraan manajemen Sumber Daya Manusia adalah bentuk struktur organisasi konvensional yang mengarah kepada

hierarchical organization, yang cenderung memperlakukan sumber daya manusia sebagai faktor produksi yang sama dengan faktor sumber daya lainnya.

Apabila secara hipotesis dapat dikatakan bahwa masalah yang dihadapi organisasi secara umum adalah masalah kualitas Sumber Daya Manusia, maka persoalan yang harus segera dicermati dan ditelusuri adalah kompetensi Sumber Daya Manusia dalam organisasi.

Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang. Misalnya, untuk fungsi profesional, manajerial atau senior manajer. Karyawan yang ditempatkan pada tugas-tugas tersebut akan mengetahui kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya. Perusahaan sendiri hanya akan mempromosikan karyawan yang memenuhi kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan dan dipersyaratkan oleh pimpinan termasuk PT. SBS Indonesia tidak terlepas dari kondisi-kondisi di atas karena itu perlu meningkatkan produktifitas kerja Karyawan.

Produktivitas bukan hanya merupakan monopoli dunia bisnis atau dunia usaha. Organisasi Publik yang bertugas memberikan pelayanan umum, kepada masyarakat pun dapat diukur produktivitasnya, karena produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input dalam memproduksi output, baik berupa barang atau jasa. Sebagaimana dikatakan oleh Wibowo bahwa: "Secara konseptual Produktivitas adalah berhubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantivikasi dengan membagi keluaran dengan masukan (Wibowo, 2013). Menurut Fremont E. Kast dan James E. Rosenzwig, produktivitas adalah: "Suatu ukuran efisiensi dari proses transformasi organsasi yang mengubah masukan (input) menjadi keluar (output). Peningkatan produktivitas dihasilkan oleh tiga sumber primer : Teknologi, keahlian manajerial, dan usaha manusia.: (Johnson, Kast, & Rosenzweig, 1964).

Untuk meningkatkan produktivitas kerja sangat bergantung pada faktor manusianya. Bahkan sesungguhnya tidak ada produktivitas organisasi tanpa produktivitas manusia, kecuali dalam kegiatan yang sudah sepenuhnya mempergunakan mesin-mesin dan melibatkan manusia secara amat terbatas. Selanjutnya Fremont E Kast dan James E Rosenzwig menyatakan bahwa:"Ada bukti kuat yang menunjukkan bahwa perhatikan yang lebih besar pada sistem psikososial dan lebih berorientasi kepada orang, dapat sangat meningkatkan produktivitas." (Johnson et al., 1964). Senada dengan hal ini, Ermaya Suradinata menyatakan bahwa:

"Ini berarti kemampuan menghasilkan sesuatu sangat tergantung pada faktor manusianya, karena manusianya yang mengatur penggunaan sumber kerja seperti pikiran, waktu, tenaga, jasmani, ruangan, material yaitu bahan baku serta lingkungan. Selain itu manusia yang dapat memilih bahan baku, mesin serta alat dalam bekerja yang dapat menunjang kelancaran tugas". (Sumakul, Suradinata, & Supriyadi, 2020)

Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan. Pengaruh pimpinan sangat besar dalam meningkatkan produktivitas

kerja karyawan. Agar pemimpin dapat mempengaruhi pengikutnya, pemimpin tersebut harus dapat memenuhi apa yang menjadi harapan pengikutnya.

Garry Yukl menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus dapat melibatkan 3 perhatian atau tujuan di dalam mengelola institusi, tujuan berikut: 1) berorientasi pada tugas yaitu prilaku pemimpin memperhatikan menyelesaikan tugas menggunakan personil dan sumberdaya secara efisien 2) berorientasi pada hubungan jenis prilaku ini memperhatikan perbaikan hubungan dan membantu orang meningkatkan koperasi dan kerja tim, meningkatkan kepuasan kerja bawahan dan membangun identifikasi organisasi 3) berorientasi pada perubahan jenis ini memperhatikan perbaikan keputusan strategis beradaptasi terhadpa perubahan lingkungan meningkatan fleksibilitas dan inovasi (Yukl, 1981).

Peningkatan produktivitas kerja, akan banyak tergantung kepada sumber daya manusianya. Untuk itu mengarahkan sumber daya manusia yang dimiliki, salah satu faktornya adalah kepemimpinan. Faktor kepemimpinan sangat penting karena akan merangsang masa depan serta penggerakan manusia untuk mencapai tujuannya.

Menurut Ermaya Suradinata ada lima sifat yang merupakan dasar seorang pemimpin di negara yang sedang berkembang khususnya Indonesia (Utomo, Suradinata, Lukman, & Sartika, 2020), yaitu:

1. Mempunyai kedisiplinan yang tinggi, dan memberikan keteladanan yang baik terhadap yang dipimpinnya (Sumakul et al., 2020).
2. Seorang pemimpin harus mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tujuan, sehingga konsisten untuk mengarahkan yang dipimpinnya, dan mempunyai wawasan kebangsaan.
3. Mempunyai ide, sumber inspirasi, menguasai potensi yang ada dalam lingkungan kerjanya, dan disertai keimanan, ketaqwaan, berakhlak dan memahami budaya bangsanya, serta lingkungan.
4. Mempunyai pengetahuan yang luas, dan menguasai bidang tugas yang dipimpinnya, bertindak efektif dan efisien.
5. Mempunyai kesehatan jasmani dan rohani, serta mempunyai sikap: cepat tanggap, cepat temu, cepat tindak, cepat tepat dan cepat tuntas.

Setiap pemimpin, dalam menjalankan tugas kepemimpinannya: baik dalam merencanakan, merumuskan perintah-perintah atau ajakan-ajakan yang diperintahnya, akan menggunakan gaya tertentu. (Husnan & Pamudji, 2013) membedakan ke dalam tiga budaya Organisasi yaitu:

Budaya organisasi mempunyai 3 fungsi: pertama, organisasi sebagai alat ditangan manusia dan masyarakat dan usahanya mengurangi kesenjangan dan penawaran melalui proses pembentukan, peningkatan, dan penambahan nilai setinggi mungkin pada setiap sumber daya yang ada kedua, menunjukan organisasi sebagai alat untuk menegakan aturan maen yang dibuat dilingkungan organisasi untuk mengurangi kesenjangan tersebut dan mendorong keadilan social melalui interfensi sah lembaga public sebagai kekuatan untuk mengontrol organisasi. Ketiga, organisasi sebagai kekuatan untuk

memeriksa agar bekerja tidak untuk dirinya sendiri tetapi untuk kepentingan dan kebutuhan konsumen (Ndraha, 2018).

Produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh berbagai faktor, misalnya tingkat pendidikan, tingkat kepangkatan, tingkat kedisiplinan, banyak sedikitnya insentif atau bonus, jelas atau tidaknya jenjang karir, serta pendidikan, pelatihan dan pengembangan karyawan, serta kuatnya motivasi.

Semakin kompleksnya permasalahan dan semakin berkembangya tuntutan masyarakat terhadap pemerintah dalam melaksanakan berbagai program pembangunan, maka pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi fokus perhatian utama dalam meningkatkan produktivitas di berbagai sektor pembangunan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas maka penulis mengambil judul penelitian adalah Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja**.**

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey penjelasan (explanatory survey method) dimana data yang diperoleh kemudian diolah, ditafsirkan dan disimpulkan. "Metode tersebut menjelaskan kejadian yang sedang berlangsung pada saat penelitian tanpa menghiraukan sebelum dan sesudahnya" (Damanik et al., 2016). Pendekatan yang digunakan adalah korelasional (Sudjana, 2003). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Budaya Organisasi dan motivasi serta satu variabel terikat yaitu Produktivitas kerja.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Instrumen

a. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Kriteria :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen penelitian adalah valid

Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrumen penelitian adalah tidak valid.

Dimana untuk df = n – 2 = 32 – 2 = 30 dan α = 5% diperoleh r_{tabel} = 0,349

b. Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Dengan melihat nilai korelasi (*Pearson Correlation*) pada kolom r_{hitung} (kolom kedua) diperoleh untuk setiap pernyataan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua pernyataan untuk budaya organisasi (X_1) adalah **Valid.**

c. Validitas Variabel Motivasi (X_2)

Hasil perhitungan validitas instrumen menggunakan SPSS 15.0 for Windows diperoleh :

Tabel 1

Uji Validitas Variabel Motivasi

No. Butir	r_{hitung}	r $_{tabel}$	Status
1	0,613	0,349	Valid
2	0,435	0,349	Valid
3	0,666	0,349	Valid
4	0,769	0,349	Valid
5	0,800	0,349	Valid
6	0,743	0,349	Valid
7	0,803	0,349	Valid
8	0,700	0,349	Valid
9	0,674	0,349	Valid
10	0,623	0,349	Valid

Dengan melihat niali korelasi (*Pearson Correlation*) pada kolom r $_{hitung}$ (kolom kedua) diperoleh untuk setiap pernyataan nilai r $_{hitung}$ > r $_{tabel}$ sehingga semua pernyataan untuk Motivasi (X_2) adalah **Valid.**

d. Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Hasil perhitungan validitas instrumen menggunakan SPSS 17.0 for Windows diperoleh:

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

No. Butir	r_{hitung}	r $_{tabel}$	Status
1	0,806	0,349	Valid
2	0,589	0,349	Valid
3	0,793	0,349	Valid
4	0,914	0,349	Valid
5	0,860	0,349	Valid
6	0,750	0,349	Valid
7	0,706	0,349	Valid
8	0,855	0,349	Valid
9	0,855	0,349	Valid
10	0,855	0,349	Valid

Dengan melihat niali korelasi (*Pearson Correlation*) pada kolom r $_{hitung}$ (kolomkedua) diperoleh untuk setiap pernyataan nilai r $_{hitung}$ > r $_{tabel}$ sehingga semua pernyataan untuk Produktivitas kerja (Y) adalah **Valid.**

2. Uji Reliabilitas

Instrumen merupakan suatu alat yang dipergunakan sebagai alat untuk mengukur suatu obyek ukur atau mengumpulkan data dari suatu variable (Matondang, 2009). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila

digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* >0,60.

a. Reliabilitas Budaya Organisasi (X_1)

Tabel 3
Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Cronbach's Alpha Based on standarized Item	*N of item*
0,935	10

Dengan melihat hasil perhitungan diatas diperoleh $r_{11} > 0,6$ atau 0,935 > 0,6 sehingga budaya organisasi (X_1) adalah **reliabel.**

b. Reliabilitas Motivasi (X_2)

Tabel 4
Uji Reliabilitas Motivasi

Cronbach's Alpha Based on standarized Item	*N of item*
0,896	10

Dengan melihat hasil perhitungan diatas diperoleh $r_{11} > 0,60$ atau 0,896 > 0,60 sehingga Motivasi (X_2) adalah **reliabel.**

c. Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Hasil perhitungan validitas instrumen menggunakan program SPSS 17.0 for Windows diperoleh:

Tabel 5
Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Cronbach's Alpha Based on standarized Item	*N of item*
0,947	10

Dengan melihat hasil perhitungan diatas diperoleh $r_{11} > 0,60$ atau 0,947 > 0,60 sehingga Kinerja karyawan (Y) adalah **reliabel.**

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh nilai pengukuran yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi linear berganda dengan metode kuadrat terkecil, harus memenuhi asumasi-asumsi melalui berbagai uji yaitu sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Tujuannya untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model Regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

b. Heteroskedastisitas

Tujuannya menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan kepengamatan lain tetap maka hal itu disebut homoskedastisitas. Dan jika varians

berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedstisitas.

c. Multikolinearitas

Tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat *problem multikolinearitas* (multiko). Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Coefficients[1]

Tabel 6
Multikolinieritas
Coefficients[1]

Model		Collinearity Statistics	
		Tollerance	**VIF**
1	Budaya Organisasi	*,802*	*1,274*
	Motivasi	*,802*	*1,274*

1. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Tabel 7
Coefficients Correlations[1]

Model			Motivasi	Budaya organisasi
1	Correlations	Motivasi	*1,000*	*-,445*
		Budaya Organisasi	*-,445*	*1,000*
	Covariances	Motivasi	*,044*	*-,013*
		Budaya Organisasi	*-,013*	*,019*

1. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Coefficient variable dependen Produktivitas Kerja terlihat untuk kedua variable independen, angka VIF dibawah angka 10 dan angka *Tolerance* berkisar diangka1, hal ini diperkuat dengan nilai *Coefficient Correlations* sebesar 0,445 kurang dari 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinearitas (multiko).

d. Analisis Autokorelasi

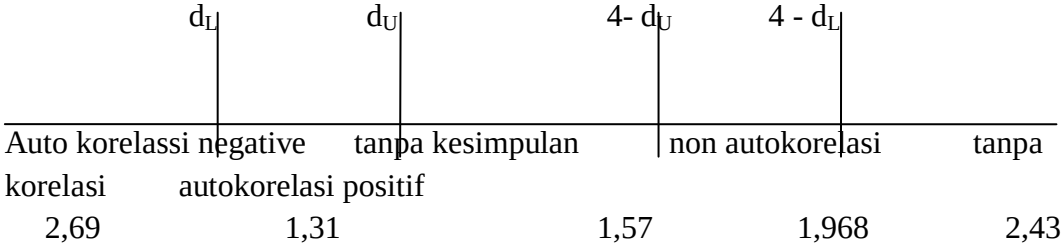
Tujuannya menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode *t* dengan kesalahan pada periode *t*-1(sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Tabel 8
Model Summary[2]

Model	Durbin Watson
1	*1,968*[1]

1. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi
2. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Pada bagian *model Summary*, terlihat angka *DW*=1.968. DW kritis pada table dapat diketahui bahwa batas atas (d_U) = 1,57 dan batas bawah (d_L) atau = 1,31. Berdasarkan syarat d_U <DW< (4 – d_U) atau 1,31 <1,968 < 2,43 maka nilai DW jatuh pada non autokorelasi. Dengan demikian, model regresi tidak terjadi masalah autokorelasi. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 Autokorelasi

B. Pembahasan

1. Hubungan Variabel Budaya Organisasi (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y)

Untuk melihat hubungan variable budaya organisasi dengan variable Produktivitas Kerja, dapat diihat dari hasil perhitungan SPSS 15.0 for Windows dalam model Summary dibawah ini.

Tabel 9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	*,644*[1]	*,415*	*,396*	*5,530*

1. Predictors: (Constant), Budaya organisasi

1. Angka R sebesar 0,644 menunjukkan bahwa korelasi (hubungan) antara variable budaya organisasi dengan variable Produktivitas Kerja adalah kuat.
2. Besarnya angka *R* Square (R^2) adalah 0,415. Angka tersebut menunjukkan besarnya hubungan variable budaya organisasi dengan variable Produktivitas Kerja sebesar 41,5%. Adapun sisanya sebesar 58,5% dipengaruhi oleh factor lain.

2. Uji Hipotesis Statistik karyawan I (Uji t)

Untuk melihat apakah ada hubungan positif antara variable gaya budaya organisasi dan variabael Produktivitas Kerja, dapat dilakukan dengan langkah-langkah analisis sebagai berikut.

a. Perumusan hipotesis

Ho: r = 0 Tidak ada hubungan positif variable budaya organisasi dengan Produktivitas Kerja

Ha: r ≠0 Ada hubungan positif variable budaya organisasi dengan Produktivitas Kerja

b. Menghitung besarnya angka *t* hitung

Tabel 10
Coefficients[1]

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	*9,671*	*6,008*		*1,610*	*,118*
	Budaya organisasi	*,742*	*,161*	*,644*	*4,616*	*,000*

1. Dipendent Variabael: Produktivitas Kerja

Hasil perhitungan SPSS 15.0 for Windows diperoleh angka t_{hitung} sebesar 4,616.

c. Menghitung besarnya angka t_{table}

Ketentuan: Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n – 2 atau 322 = 30. Dari ketentuan diperoleh angka t_{table} sebesar 2,042.

d. Kriteria Pengujian

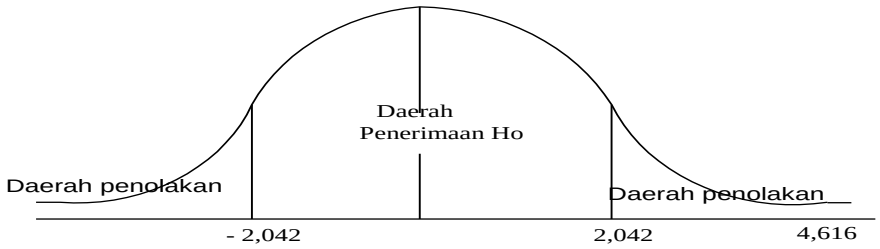
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

e. Keputusan

Didasarkanan pada hasil perhitungan, diperoleh angka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 4,616 > 2,042. Oleh karena itu, Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada hubungan positif variable budaya organisasi dengan variable Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan perhitungan SPSS 15.0 for Windows diperoleh nilai t hitung sebesara 4,616, sedangkan t table dengan derajat kebebasan (df) = 30 pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 0,05 sebesar 2,042. Dengan demikian t *hitung* > t *tabel*. Untuk lebih jelasnya daerah penolakan hipotesis dapat digambarkan sebagai

berikut.



Gambar 1
Daerah penolakan Hipotesis Pertama

Artinya variable budaya organisasi mempunyai hubungan yang positif tdengan variable Produktivitas Kerja pada PT. SBS Indonesia. Besarnya hubungan variable budaya organisasi dengan variable Produktivitas Kerja adalah 41,5%.

Walaupun dari hasil pengujian hipotesis telah terbukti adanya pengaruh variable budaya organisasi dengan variable Produktivitas Kerja yang signifikan, namun hubungannya belum optimal, perlu ditempuh langkah-langkah konstruktif dalam rangka menumbuhkan variable Produktivitas Kerja melalui pendekatan variable budaya organisasi karena semakin baik variable budaya organisasi, maka semakin tinggi pula variabel Produktivitas Kerja yang dicapai PT. SBS Indonesia.

3. Hubungan Variable Motivasi (X2) dengan Variable Produktivitas Kerja (Y)

Untuk melihat hubungan variabel Motivasi dengan variabel Produktivitas Kerja, dapat dilihat dari hasil perhitungan SPSS 15.0 for Windows dalam *model summary* dibawah ini.

Tabel 11
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	*,736*[1]	*,542*	*,526*	*4,897*

1. Predictors: (Constant), Motivasi

1. Angka R sebesar 0,736menunjukkan bahwa korelasi (hubungan antara variabel Motivasi dengan variabel Produktivitas Kerja adalah kuat.
2. Besarnya R Square (R^2) adalah 0,542. Angka tersebut menunjukkan besarnya variael Motivasi terhadap variabel Produktivitas Kerja sebesar 54,2%. Adapun sisanya 45,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Uji Hipotesis Statistik II (Uji *t*)

Untuk melihat apakah ada hubungan positif antara variabel Motivasi dan variabel Produktivitas Kerja, dapat dilakukan dengan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

a. Perumusan hipotesis

Ho : r = 0 Tidak ada hubungan positif variable Motivasi dengan produktivitas kerja

Ha : r ≠0 Ada hubungan positif variable Motivasi dengan Produktivitas Kerja

b. Menghitung besarnya angka t_{hitung}

Tabel 12
Coefficients[1]

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	*-12,221*	*8,319*		*-1,469*	*,152*
	Motivasi	*1,297*	*,218*	*,736*	*5,953*	*,000*

1. Dipendent Variabel: Produktivitas Kerja Hasil karyawan

c. Menghitung besarnya angka t_{tabel}

Ketentuan: Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (*df*) = n – 2 atau 32 – 2 = 30. Dari ketentuan diperoleh angka t_{table} sebesar 2,042.

d. Kriteria Pengujian

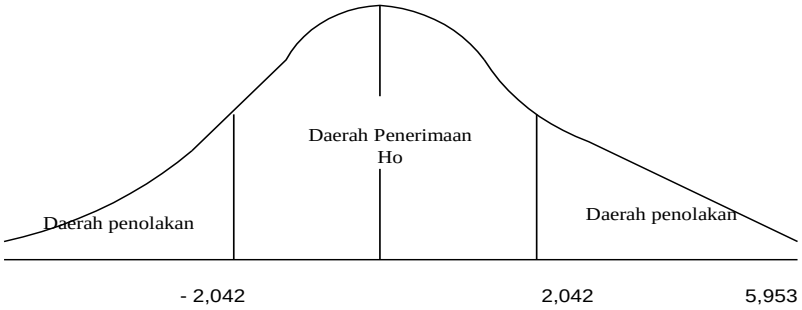
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

e. Keputusan

Didasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 5,593> 2,042. Oleh karena itu, Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada hubungan positif variabel Motivasi dengan variabel Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan perhitungan SPSS 15.0 for Windows diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,953, sedangkan t_{tabel} dengan derajat kebebasan (df) = 30 pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 2,042. Dengan demikian, $t_{hitung} > t_{tabel}$



Gambar 2
Daerah penolakan Hipotesis Kedua

Artinya variabel Motivasi mempunyai hubungan yang positif dengan variabel Produktivitas Kerja pada PT. SBS Indonesia. Besarnya hubungan variabel Motivasi dengan variabel Produktivitas Kerja adalah 54,2%.

Seperti diketahui aspek lain yang dominan dalam upaya untuk peningkatan variabel Produktivitas Kerja selain variabel budaya organisasi adalah variabel Motivasi yang berpera penting dalam peningkatan variabel Produktivitas Kerja

Walaupun dari hasil pengujian hipotesis telah terbukti adanya hubungnan variabel Motivasi dengan variabel Produktivitas Kerja yang signifikan, namun hubungannya belum optimal, perlu ditempuh langkah-langkah konstruktif dalam rangka menumbuhkan variabel Produktivitas Kerja melalui pendekatan variabel Motivasi karena semakin baik variabel Motivasi, maka semakin tinggi variabel Produktivitas Kerja yang dicapai.

5. Hubungan Budaya organisasi (X1) Dan Motivasi (X2) Secara Bersama-sama Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Untuk melihat pengaruh variabel budaya organisasi dan variabel Motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Produktivitas Kerja, dapat dilihat dari hasil perhitungan SPSS 17.0 for Windows dalam *model summary* dibawah ini :

Tabel 13
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	*,817*[1]	*,667*	*,644*	*4245*

1. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya organisasi

1. Angka R sebesar 0,817 menunjukkan bahwa korelasi (hubungan) antara Produktivitas Kerja dengan 2 variaebl independennya adalah sangat tinggi.

2. Besarnya angka *Adjusted R Square* (R^2) atau koefisien determinasi (KD) adalah 0,644. angka tersebut menunjukkan besarnya hubungan Budaya organisasi dan Motivasi secara bersama-sama dengna Produktivitas Kerja adalah 64,4%. Adapun sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

6. Uji Hipotesis Statistik III (Uji *F*)

Untuk menguji signifikan hubungan variabel budaya organisasi dan Motivasi secara bersama-sama dengan variabel Produktivitas Kerja digunakan uji *F*. Adapun langkah-langkah analisis yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut.

a. Hipotesis

Ho: r = 0 Tidak ada hubungan positif variable budaya organisasi dan Motivasi dengan variabel Produktivitas Kerja

Ha : r ≠ 0 Ada hubungan positif variable budaya organisasi dan Motivasi dengan variabel Produktivitas Kerja

b. Menghitung besarnya angka F_{hitung}

Tabel 14
ANOVA [2]

Model		**Sum of Square**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig**
1	Regression	*1046,328*	*2*	*523,164*	*29,029*	*,000[1]*
	Residual	*522,640*	*29*	*18,022*	*4,616*	
	Total	*1568,969*	*31*			

1. Predictors : (Constant), Motivasi, Budaya organisasi
2. Dipendent Variabel : Produktivitas Kerja

c. Menghitung besarnya angka F_{table}

Ketentuan: Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (dk_1) numerator = jumlah variabel – 1 atau 3 – 1 = 2 dan derajat kebeasan (dk_2) numerator = jumlah kasus – jumlah variabel =32-3 = 29. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh angka F_{table} 3,328

d. Kriteria

Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima

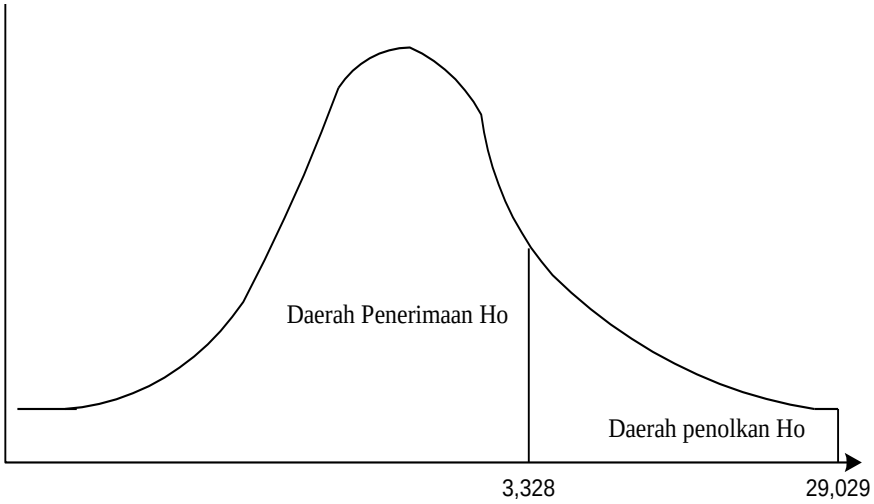
Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

e. Kesimpulan

Dari hasil penelitian didapatkan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ sebesar 29,029 sebesar 3,328. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, ada hubungan positif antara variabel budaya organisasi dan variabel Motivasi dengan variabel Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dengan bantuan perhitungan program SPSS 17.0 for Windows diperoleh hubungan besarnya variabel budaya organisasi dan variabel Motivasi secara bersam-sama adalah 64,4%

yang termasuk kategori rendah. Hal ini diperkuat dengan nilai F hitung sebesar 29,029, sedangkan besarnya F tabel dengan $dk_1 = 2$ dan $dk_2 = 29$ pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 3,328. Dengan demikian, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga Ho ditolak. Lebih jelasnya dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 3
Daerah Penolakan Hipotesis ketiga

Artinya variabel budaya organisasi dan variabel Motivasi berhubungan positif dan signifikan pada PT. SBS Indonesia. Dengan kata lain, semakin tinggi variabel budaya organisasi dan variabel Motivasi, maka semakin tinggi pula variabel Produktivitas Kerja pada PT. SBS Indonesia.

Walaupun dari hasil pengujian hipotesis telah terbukti adanya hubungan variabel budaya organisasi dan variabel Motivasi secara bersama-sama dengan variabel Produktivitas Kerja pada PT. SBS Indonesia yang signifikan, namun hubungannya belum memperlihatkan angka yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel budaya organisasi dan variabel Motivasi dalam peningkatan variabel Produktivitas Kerja pada PT. SBS Indonesia masih belum maksimum. Oleh karena itu, perlu ditempuh langkah-langkah strategis dalam rangka meningkatkan variabel budaya organisasi dan variabel Motivasi melalui penanganan secara komprehensif dengan bebrbagai faktor yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi karyawan, kiranya faktor-faktor yang dapat meningkatkan variabel budaya organisasi dan variabel Motivasi perlu mendapatkan perhatian yang baik, karena hal itu berdampak pada penigkatan variabel Produktivitas Kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang dilaksanakan oleh PT. SBS Indonesia sudah dalam keadaan baik. Hal ini didukung oleh hasil uji *t*, yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 4,616 > 2,042. Adapun besarnya hubungan variabel budaya organisasi dengan variabel produktivitas kerja sebesar 41,5%. Adapun sisanya sebesar 58,5% dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Motivasi yang dilaksanakan karyawan sudah berada pada level baik. Hal ini didukung oleh hasil penguji uji-*t*, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 5,953 > 2,042. Adapun besarnya hubungan variabel motivasi dengan variabel produktivitas kerja adalah 54,2%. Adapun sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh faktor lain
3. Produktivitas kerja yang telah dilaksanakan PT. SBS Indonesia termasuk kategori baik.

Hal ini didukung dengan hasil uji-*F*, diperoleh $F_{hitung} > F_{abel}$ atau 29,029 > 3,328. Adapun besarnya hubungan variabel budaya organisasi dan variabel motivasi secara gabungan dengan variabel produktivitas kerja pada PT. SBS Indonesia 64,4%. Adapun sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Bibliography

Damanik, Y. K., Sudjana, N., & Wi Endang NP, M. G. (2016). Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Metode Balanced Scorecard Untuk Menilai Tingkat Kesehatan BUMN (Studi pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang Periode 2013-2015). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *35*(2), 204–212.

Husnan, A., & Pamudji, S. (2013). *Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR Disclosure) Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.

Johnson, R. A., Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1964). Systems theory and management. *Management Science*, *10*(2), 367–384.

Matondang, Z. (2009). Validitas dan reliabilitas suatu instrumen penelitian. *Jurnal Tabularasa*, *6*(1), 87–97.

Ndraha, T. (2018). *Budaya organisasi*.

Sudjana, N. (2003). Teknik analisis regresi dan korelasi. *Tarsito: Bandung*.

Sumakul, Z. A., Suradinata, E., & Supriyadi, B. (2020). Kinerja Dinas Pariwisata Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Minahasa Utara Provinsi Sulawesi Utara. *VISIONER: Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, *12*(4), 807–815.

Utomo, S. D., Suradinata, E., Lukman, S., & Sartika, I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Tingkat Stress Dan Komitmen Kerja Personil Mako Koarmada I Tni Angkatan Laut. *Papatung: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan Dan Politik*, *3*(2), 115–129.

Wibowo, N. (2013). Pengaruh kualitas leader member exchange (LMX) terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada PT. Nutrifood Surabaya. *Agora*, *1*(1), 58–67.

Yukl, G. (1981). *Leadership in Organizations, 9/e*. Pearson Education India.