**PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN, DAN BUDAYA**

**KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**

**KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH**

**AIR MINUM TIRTA MANGKALUKU**

**KOTA PALOPO**

**Mohammad Agung Prasetyo**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo

(Jalan Jend. Sudirman Kota Palopo)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, (2) mengetahui pengaruh pengawasan terhadap produktivitas karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, (3) Mengetahui pengaruh pengawasan terhadap produktivitas karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo sebanyak 322 orang, peneliti mengambil sampel sebanyak 76 orang, dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung motivasi > t-tabel (10,868> 1,666) dan signifikansi 0,000 < 0,05, dengan demikian motivasi signifikan dan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Nilai t-hitung pengawasan > t-tabel (9,071> 1,666) dan signifikansi 0,000 < 0,05, dengan demikian motivasi signifikan dan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Nilai t-hitung budaya kerja > t-tabel (12,276 > 1,666) dan signifikansi 0,000 < 0,05, dengan demikian pengawasan signifikan dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

**Kata kunci**: *Motivasi, pengawasan, budaya kerja, produktivitas karyawan*

**ABSTRACT**

*This study aims to: (1) determine the effect of motivation on the productivity of PAM Tirta Mangkaluku employees in Palopo City, (2) determine the effect of supervision on the productivity of PAM Tirta Mangkaluku employees in Palopo City, (3) determine the effect of supervision on the productivity of PAM Tirta Mangkaluku employees, Palopo City. The population selected in this study were all employees at PAM Tirta Mangkaluku, Palopo City, as many as 322 people, researchers took a sample of 76 people, using purposive sampling technique. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results showed that the motivational t-count value > t-table (10.868> 1.666) and a significance of 0.000 <0.05, thus motivation was significant and had a positive effect on the work productivity of PAM Tirta Mangkaluku employees, Palopo City. The value of t-count supervision > t-table (9.071> 1.666) and a significance of 0.000 <0.05, thus motivation is significant and has a positive effect on the work productivity of PAM Tirta Mangkaluku employees, Palopo City. The t-count value of work culture > t-table (12,276 > 1,666) and a significance of 0.000 < 0.05, thus supervision is significant and has a significant effect on the work productivity of PAM Tirta Mangkaluku employees, Palopo City.*

*Keywords: Motivation, supervision, work culture, employee productivity*

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (karyawan) merupakan salah satu kebutuhan vital bagi sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah menemukan cara yang tepat, efektif, dan efisien untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan, baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Salah satu alasan utama seseorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dan kebutuhan untuk mendapat pengakuan dari masyarakat. Adanya kepastian menerima upah ataupun gaji tersebut secara periodik, berarti ada jaminan “*economic security*” bagi si karyawan beserta keluarga yang menjadi tanggungannya, demikian pula pada perkembangan kariernya sebagai kebutuhan mengaktulisasi kemampuan dan potensi yang dimiliki.

Semakin tinggi motivasi kerja eksternal dan internal yang didapatkan/dimiliki maka dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Produktivitas kerja yang tinggi dapat membuat ongkos karyawan per unit produksi bahkan semakin rendah. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, yang semakin memacu karyawan untuk berkonsentrasi penuh dan berkontribusi terhadap pekerjan dan perusahaannya.

Faktor sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas kini dimulai, dan iklim kompetisi yang dihadapi semakin meningkat. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia atau karyawan mereka.

Selain motivasi, pengawasan dalam proses bekerja sangat diperlukan. Hal ini dikarenakan tidak selamanya kinerja karyawan itu baik atau karyawan dalam kondisi yang baik. Maka, pengawasan dalam kerja menjadi salah satu upaya menjaga stabilitas kerja dan produktivitas perusahaan. Pengawasan melekat merupakan pengawasan terbaik, karena pemimpin hadir untuk memantau karyawan secara langsung. Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan (Fathoni 2006).

Pengawasan dapat didefiniskan sebagai proses untuk memantau dan menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan. Kontrol atau pegawasan adalah fungsi dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit/ satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan atau pegawai yang melaksanakan sesuai dengan tugasnya masing-masing. Dengan demikian, pengawasan oleh pimpinan khusunya 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 pegawai. Pentingnya pengawasan dalam sebuah organisasi perusahaan, menjadikan hal ini dianggap sebagai suatu hal yang serius, banyak terjadi dilapangan pengawasan dan bermuara kapada kegagalan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja. Faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerjasama dengan sesama karyawan, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, (Tika 2006).

Budaya kerja tidak terlepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja itu sendiri. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidak-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawan misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Masalah budaya kerja itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan (Simamora 2006). Budaya kerja merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku. Budaya kerja penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi.

Pentingnya budaya kerja masih perlu disosialisasikan. Hal ini berhubungan dengan pengimplementasian budaya kerja terhadap kinerja pegawai yang sangat kompleks, karena mereka mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Kemampuan karyawan masih terbatas, sikap dan perilaku masih perlu ditingkatkan disamping itu perlu ada motivasi dari pimpinan, yang terdiri dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain : inisiatif individual, toleransi, risiko, dan dukungan manajemen. Ketiga faktor tersebut mempunyai hubungan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Produktivitas kerja perusahaan bisa dicapai ketika perusahaan mampu melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional perusahaan. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, demikian pula sebaliknya.

Badan usaha milik daerah sebagai salah satu pelaku ekonomi di Indonesia ikut serta berperan aktif dalam pembangunan Nasional khususnya dalam sektor perindustrian yang kegiatannya menyediakan barang dan jasa. Salah satu badan usaha tersebut adalah Perusahaan Daerah Air Minum yang bereksistensi dalam bidang penyediaan air bersih yang pengelolannya masuk sampai ke daerah – daerah. Guna mencukupi kebutuhan konsumennya perusahaan air minum selalu meningkatkan pelayanan baik dari segi kualitas maupun produktivitasnya.

Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan laba yang tentunya bisa didapat dengan produktifitas yang tinggi. Saat ini perusahaan air minum memiliki prospek cerah untuk lebih mengembangkan usahanya. Hampir setiap rumah tangga menggunakan jasa Perusahaan Air Minum untuk memenuhi kebutuhan air setiap harinya. Dari pra survei yang telah penulis lakukan, penulis melihat bahwa produktivitas kerja karyawan PAMTM kota Palopo masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, peneliti menemukan masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam kerja yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu awal dan sebagainya.

Bertitik tolak pada uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti persoalan ini lebih jauh dengan memilih judul *“Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangkaluku Palopo.”*

**METODOLOGI PENELITIAN**

Desain penelitian adalah metode yang digunakan oleh para peneliti untuk melakukan studi yang memberikan arah untuk program penelitian. Desain penelitian yang digunakan adalah desain kuantitatif. Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, sehingga terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2016).

Populasi adalah keseluruhan sumber data yang diperlukan dalam suatu penelitian (Saryono, 2013). Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua karyawan PAM Tirta Mangkaluku Palopo sebanyak 322 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti (Hidayat, 2013). Sampel yang dipilih dalam penelitian adalah sebagian dari karyawan PAM Tirta Mangkaluku Palopo sebanyak 76 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus Slovin.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert, dengan pilihan jawaban Sangat Setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Kurang Setuju (skor 3), Tidak Setuju (skor 2) dan Sangat Tidak Setuju (skor 1).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan studi literatur. Dalam penelitian ini, metode kuesioner digunakan untuk mengetahui jawaban responden tentang pengaruh motivasi, budaya kerja dan pengawasan terhadap produktivitas karyawan. Instrumen pertanyaan dalam kuesioner penelitian ditutup karena jawaban alternatif disediakan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam skripsi ini adalah regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan program pengolahan data statistik.

Adapun rumus dari regresi linier berganda (*multiple linear regression*) menurut Sugiyono (2016) secara umum adalah sebagai berikut :

Y = a + b1 X1 + b2 X2 + b3 X3 + e

Keterangan :

Y : Produktivitas karyawan

a : Konstanta

b1,b2,b2 : Koefisien regresi

X1 : Motivasi

X2 : Pengawasan

X3 : Budaya kerja

e : Error

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

H

PERUMDA Tirta Mangkaluku pada awalnya didirikan oleh bangsa Belanda yang tinggal dan bermukim di tanah luwu pada tahun 1941 dengan nama **“Water Leideng Afdeling”**, diperuntukkan memenuhi kebutuhan air bersih komunitas Belanda di tanah Luwu. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Nomor : 12 tahun 1985 dan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 66-KPTS-1991 tanggal 2 Desember 1991 tentang Penyerahan Pengelolaan Prasarana dan Sarana Penyediaan Air Bersih di Kabupaten Luwu kepada Gubernur Sulawesi Selatan maka pada tanggal 9 Desember 1991 Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) kabupaten Luwu dialihstatuskan menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu dengan berita acara Penyerahan Pengelolaan dari Ditjen Cipta Karya yang diwakili oleh Direktur Air Bersih kepada Gubernur Sulawesi Selatan yang diwakili oleh Wakil Gubernur.

Dengan diberlakukannya PP Nomor 54 tahun 2017 tentang BUMD maka PDAM Kota Palopo berubah status menjadi PERUMDA Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Perubahan ini ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kota Palopo Nomor 07 tahun 2019 tentang Perusahaan Umum Air Minum Daerah Tirta Mangkaluku.

1. **Karakteristik Responden**

Pada penelitian yang dilakukan selama kurang lebih dua bulan, peneliti memperoleh data dari responden yang telah diberikan lembar kuesioner oleh peneliti, adapun data tersebut dijelaskan pada tabel berikut ini:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yaitu menguraikan atau menggambarkan usia responden. Hal ini dapat dikelompokan menjadi 3 kelompok yaitu: usia 20-30 tahun, 31-40 tahun dan usia > 40 tahun. Adapun karakteristik responden menurut usia dapat disajikan melalui tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan usia

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Usia** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| 1 | 20-30 tahun | 16 | 21,1 |
| 2 | 31-40 tahun | 48 | 63,2 |
| 3 | > 40 tahun | 12 | 15,7 |
| Jumlah | 76 | 100 |

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau sekitar 21,1% dari seluruh jumlah responden, responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 48 orang atau sekitar 63,2% dari seluruh jumlah responden dan responden yang berusia > 40 tahun yaitu berjumlah 12 orang atau sekitar 15,7% dari seluruh jumlah responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokan menjadi 2 kelompok yaitu: laki-laki dan perempuan. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2

Karakteristik responden jenis kelamin

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kelamin** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| 1 | Laki-laki | 52 | 68,4 |
| 2 | Perempuan  | 24 | 31,6 |
| Jumlah  | 76 | 100 |

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 52 orang atau sekitar 68,4% dari seluruh jumlah responden. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang atau sekitar 31,6% dari seluruh jumlah responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menguraikan atau menggambarkan tingkat pendidikan terakhir responden. Hal ini dapat dikelompokan menjadi 3 kelompok yaitu: SMA, Diploma dan Sarjana. Adapun karakteristik responden menurut tingkat pendidikan terakhir dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pendidikan** | **Jumlah** | **Persentase**  |
| 1 | SMA | 23 | 30,3 |
| 2 | Diploma | 11 | 14,5 |
| 3 | Sarjana | 42 | 55,2 |
| Jumlah | 76 | 100 |

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.3 tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 23 orang atau sekitar 30,3% dari seluruh jumlah responden, responden yang berpendidikan Diploma yaitu sebanyak 11 orang atau sekitar 14,5% dari seluruh jumlah responden dan responden yang berpendidikan terakhir Sarjana yaitu sebanyak 42 orang atau sekitar 55,2% dari seluruh jumlah responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menguraikan atau menggambarkan lamanya kerja responden di PAM Tirta Mangkaluku. Hal ini dapat dikelompokan menjadi 3 kelompok yaitu: < 5 tahun, 5-10 tahun dan > 10 tahun. Adapun karakteristik responden menurut masa kerja dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.4

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Masa Kerja** | **Jumlah** | **Persentase**  |
| 1 | < 5 tahun | 25 | 32,9 |
| 2 | 5-10 tahun | 35 | 46,1 |
| 3 | > 10 tahun | 16 | 21,0 |
| Jumlah | 76 | 100 |

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.4 tentang karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang lama kerja < 5 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau sekitar 32,9% dari seluruh jumlah responden, responden yang lama kerja 5-10 tahun yaitu 35 orang atau sekitar 46,1% dari seluruh jumlah responden dan responden yang lama kerja > 10 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau sekitar 21% dari seluruh jumlah responden.

1. **Analisa Data**
2. **Uji Validitas**

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel yaitu motivasi (X1), budaya kerja (X2), pengawasan (X3) dan produktivitas karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Uji validitas variabel motivasi (X1)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
| M1 | 0,628 | 0,225 | Valid |
| M2 | 0,418 | 0,225 | Valid |
| M3 | 0,460 | 0,225 | Valid |
| M4 | 0,470 | 0,225 | Valid |
| M5 | 0,551 | 0,225 | Valid |
| M6 | 0,348 | 0,225 | Valid |
| M7 | 0,543 | 0,225 | Valid |
| M8 | 0,250 | 0,225 | Valid |
| M9 | 0,292 | 0,225 | Valid |

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Untuk mengukur nilai validitas motivasi (X1) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 76 responden dan taraf signifikansi 0,05 sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai r = 0,225. Jika hasil validitas berada di atas 0,225 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel motivasi (X1) pada tabel 4.5, hasil analisisnya diatas r = 0,225 sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel motivasi (X1) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 4.6

Uji validitas variabel pengawasan (X2)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
| BK1 | 0,510 | 0,225 | Valid |
| BK2 | 0,386 | 0,225 | Valid |
| BK3 | 0,487 | 0,225 | Valid |
| BK4 | 0,359 | 0,225 | Valid |
| BK5 | 0,631 | 0,225 | Valid |
| BK6 | 0,459 | 0,225 | Valid |
| BK7 | 0,399 | 0,225 | Valid |
| BK8 | 0,582 | 0,225 | Valid |
| BK9 | 0,366 | 0,225 | Valid |

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Untuk mengukur nilai validitas pengawasan (X2) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 76 responden dan taraf signifikansi 0,05 sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai r = 0,225. Jika hasil validitas berada di atas 0,225 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel pengawasan (X2) pada tabel 4.6, hasil analisisnya diatas r = 0,225 sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel pengawasan (X2) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 4.7

Uji validitas variabel budaya kerja (X3)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
| P1 | 0,542 | 0,225 | Valid |
| P2 | 0,488 | 0,225 | Valid |
| P3 | 0,504 | 0,225 | Valid |
| P4 | 0,282 | 0,225 | Valid |
| P5 | 0,592 | 0,225 | Valid |
| P6 | 0,501 | 0,225 | Valid |
| P7 | 0,372 | 0,225 | Valid |
| P8 | 0,652 | 0,225 | Valid |
| P9 | 0,561 | 0,225 | Valid |

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Untuk mengukur nilai validitas budaya kerja (X3) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 76 responden dan taraf signifikansi 0,05 sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai r = 0,225. Jika hasil validitas berada di atas 0,225 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel budaya kerja (X3) pada tabel 4.7, hasil analisisnya diatas r = 0,225 sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel budaya kerja (X3) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian

Tabel 4.8

Uji validitas variabel produktivitas kerja (Y)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
| PK1 | 0,592 | 0,225 | Valid |
| PK2 | 0,307 | 0,225 | Valid |
| PK3 | 0,521 | 0,225 | Valid |
| PK4 | 0,466 | 0,225 | Valid |
| PK5 | 0,585 | 0,225 | Valid |
| PK6 | 0,360 | 0,225 | Valid |
| PK7 | 0,565 | 0,225 | Valid |
| PK8 | 0,335 | 0,225 | Valid |
| PK9 | 0,439 | 0,225 | Valid |

Untuk mengukur nilai validitas produktivitas karyawan (Y) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 76 responden dan taraf signifikansi 0,05 sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai r = 0,225. Jika hasil validitas berada di atas 0,225 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel produktivitas karyawan (Y) pada tabel 4.7, hasil analisisnya diatas r = 0,225 sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel produktivitas karyawan (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

1. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan berbentuk kuesioner.

Tabel 4.9

Uji reliabilitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | r Alpha | Nilai reliabilitas | Keterangan |
| Motivasi | 0,649 | 0,600 | Reliabel |
| Pengawasan  | 0,654 | 0,600 | Reliabel |
| Budaya Kerja | 0,612 | 0,600 | Reliabel |
| Produktivitas Kerja | 0,638 | 0,600 | Reliabel |

Cara Pengambilan Keputusan :

a. Jika r Alpha > 0,600 maka reliabel.

b. Jika r Alpha < 0,600 maka tidak reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas pada kuesioner dengan nilai Cronbach’s Alpha atau r Alpha dapat dilihat pada tabel 4.9. Hal ini membuktikan kuesioner adalah reliabel karena r Alpha yang bernilai lebih besar dari 0,600.

1. **Uji Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan data-data yang telah diperoleh dibuat suatu analisis yang merupakan hasil regresi linier berganda. Model regresi linier berganda menggambarkan pengaruh motivasi, budaya kerja dan pengawasan yang merupakan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Model estimasi persamaannya adalah:

Y = a + b1X1+ b2X2 + b3X3+ e

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

a = Konstanta

b1,2,3 = Koefisien regresi

X1 = Variabel motivasi

X2 = Variabel pengawasan

X3 = Variabel budaya kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10

Regresi linear berganda

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 6.941 | 2.583 |  | 2.687 | .009 |
| Motivasi | .636 | .059 | .784 | 10.868 | .000 |
| Pengawasan | .716 | .079 | .726 | 9.071 | .000 |
| Budaya kerja | .644 | .052 | .819 | 12.276 | .000 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas kerja |

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuat hasil model estimasi sebagai berikut: Y = 6,941 + 0,636 X1 + 0,716 X2 + 0,644 X3

Interpretasi model tersebut di atas, yaitu:

1. Nilai a (konstanta) sebesar 6,941, artinya apabila variabel motivasi (X1), budaya kerja (X2) dan pengawasan (X3) = 0, maka produktivitas kerja sebesar 6,941 satuan.
2. Nilai koefisien motivasi (b1) sebesar 0,636. Artinya, setiap ada kenaikan variabel motivasi (X1) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,636 satuan.
3. Nilai koefisien pengawasan (b2) sebesar 0,716. Artinya, setiap variabel budaya kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,716 satuan.
4. Nilai koefisien budaya kerja (b3) sebesar 0,644. Artinya, setiap variabel pengawasan (X3) meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,644 satuan.
5. **Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R2)**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11

Koefisien determinasi

|  |
| --- |
| **Model Summary** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .726a | .526 | .520 | 1.396 |
| a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Motivasi |

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Tabel di atas menunjukkan hasil nilai koefisiensi korelasi (R) sebesar 0,726 artinya terdapat pengaruh sebesar 72,6% yang berarti tingkat hubungan antar variabel motivasi, pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Palopo termasuk pada tingkat hubungan yang tinggi. Sedangkan R-square adalah 0,526 atau 52,6% yang berarti variabel motivasi, budaya kerja dan pengawasan mampu menjelaskan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 52,6%, sedangkan sisanya sebesar 47,4% (100% - 52,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

1. **Uji T-Statistik (Uji Parsial)**

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap produktivitas karyawan. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel secara parsial dapat dilakukan dengan uji t.

Tabel 4.12

Uji T

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 6.941 | 2.583 |  | 2.687 | .009 |
| Motivasi | .636 | .059 | .784 | 10.868 | .000 |
| Pengawasan  | .716 | .079 | .726 | 9.071 | .000 |
| Budaya kerja | .644 | .052 | .819 | 12.276 | .000 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas kerja |

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Pada tabel 4.12 diketahui bahwa nilai t hitung motivasi (X1) adalah 10,868, nilai t hitung pengawasan (X2) adalah 9,071 dan nilai t hitung budaya kerja (X3) adalah 12,276. Sedangkan untuk menentukan nilai t tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel t yang sudah ada. Df adalah hasil pengurangan jumlah data dikurangi jumlah variabel penelitian (76-3 = 73). Nilai signifikan pada a=5%, sehingga taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Selanjutnya tentukan nilai t tabel dengan melihat tabel t. Pada penelitian ini nilai signifikansi 0,05 dan Df adalah 73, sehingga diperoleh nilai t tabel adalah 1,666.

Nilai t-hitung motivasi > t-tabel (10,868 > 1,666) dan signifikansi 0,000 < 0,05, dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel motivasi signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel produktivitas karyawan dengan tingkat kepercayaan 95%.

Nilai t-hitung pengawasan > t-tabel (9,071 > 1,666) dan signifikansi 0,000 < 0,05, dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel pengawasan signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas karyawan dengan tingkat kepercayaan 95%.

Nilai t-hitung budaya kerja > t-tabel (12,276 > 1,666) dan signifikansi 0,000 < 0,05, dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel budaya kerja signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas karyawan dengan tingkat kepercayaan 95%.

**Pembahasan**

1. Pengaruh motivasi (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung motivasi (X1) > t-tabel (10,868 > 1,666), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel motivasi signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel produktivitas karyawan PAM Tirta Mangkaluku Palopo.

Motivasi kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan untuk menghasilkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat melancarkan pekerjaan karyawan. Apabila semakin baik pelaksanaan motivasi kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang diperoleh. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Handoko (2015) menyatakan bahwa jika motivasi kerja karyawan tinggi maka karyawan akan bekerja lebih giat sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat. Motivasi kerja merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sarwani (2020) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktiivitas kerja karyawan sebesar 51,6%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,199 > 1,998).

Sejalan dengan penelitian Purnami (2019) yang berjudul Pengaruh pemberdayaan, motivasi dan lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penemuan dalam penelitian ini adalah pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Legong Keraton Beach Hotel.

1. Pengaruh pengawasan (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung pengawasan (X2) > t-tabel (12,276 > 1,666), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel pengawasan signifikan dan positif terhadap variabel produktivitas karyawan PAM Tirta Mangkaluku.

Hal ini berarti pengawasan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja artinya semakin baik pengawasan, maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai, sebaliknya semakin kurang baik pengawasan, maka semakin rendah produktivitas kerja pegawai. Pengawasan yang efektif akan meningkatkan kemampuan dan hasil kerja serta semangat kerja yang tinggi dari pegawai sehingga pegawai tersebut ingin mengembangkan dirinya agar menjadi pegawai yang lebih bermutu dan efisien. Dengan menciptakan pengawasan yang efektif akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Summarjaya (2020) yang berjudul Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Menyuke Kabupaten Landak. Hasil penelitian menunjukkan korelasi sebesar 0,710 yang artinya signifikasi kuat pada interval koefisien korelasi 0,600 – 0,799 dan rhitung > rtabel (0,710 > 0,666), dengan begitu maka hipotesis yang diajukan diterima. Hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai R2 sebesar = 0,504 yang menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 50,4%. Hal ini berarti pengawasan yang efektif mempunyai hubungan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Sisanya 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya disiplin, motivasi, lingkungan kerja dan lain – lain.

1. Pengaruh budaya kerja (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung budaya kerja (X2) > t-tabel (9,071 > 1,666), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel budaya kerja signifikan dan positif terhadap variabel produktivitas karyawan PAM Tirta Mangkaluku.

Budaya kerja berhubungan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah mereka menyukai budaya atau tidak. Artinya budaya kerja itu lebih merupakan suatu istilah diskriptif. Memahami budaya kerja berarti akan dapat mengetahui dan mengukur bagaimana karyawan memandang organisasinya. Apakah organisasi mendorong/memberikan motivasi untuk bekerja secara tim, apakah organisasi memberikan penghargaan atas prestasi dan inovasi, begitu juga apakah organisasi melumpuhkan prakarsa. Fungsi budaya kerja diantaranya adalah berperan membedakan dengan organisasi lainnya, menentukan identitas, meninggikan komitmen dan kemantapan. Budaya kerja suatu sistem penyebaran pekerjaan dan kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Setiap karyawan dituntut bekerja dengan penuh tanggung jawab atas tugas yang diberikan disetiap aktifitas perusahaan, untuk itu karyawan harus dapat bekerja sama dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mardani (2020) yang berjudul Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Rabihah Abadi Makmur Belitang III Ogan Komering Ulu Timur. Berdasarkan penelitian yang dilakukan adalah r = 0,70 yang telah dikonsultasikan dengan standard yang konservatif maka terletak diantara 0,600-0,799 yang artinya tergolong pada korelasi atau pengaruh yang kuat antara budaya kerja dengan kinerja pegawai pada koperasi simpan pinjam pembiayaan Syariah Rabihah Abadi Belitang III OKU Timur. Bukti kesamaannya yaitu variabel budaya kerja yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**PENUTUP**

**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai t-hitung motivasi > t-tabel (10,868> 1,666) dan signifikansi 0,000 < 0,05, dengan demikian motivasi signifikan dan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
2. Nilai t-hitung pengawasan > t-tabel (9,071> 1,666) dan signifikansi 0,000 < 0,05, dengan demikian budaya kerja signifikan dan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
3. Nilai t-hitung budaya kerja > t-tabel (12,276 > 1,666) dan signifikansi 0,000 < 0,05, dengan demikian pengawasan signifikan dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

**Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka disarankan:

1. Sebaiknya PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi yang sudah baik agar produktivitas karyawan dapat meningkat.
2. Saran untuk akademik atau pihak lain yang tertarik untuk melanjutkan studi penelitian ini dapat menggunakan variabel lain yang dapat berpengaruh pada produktivitas dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda. Dan juga peneliti lain dapat mencari topik lanjutan yang dapat digunakan untuk mengembangkan topik penelitian ini.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan penelitian ini guna mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

**DAFTAR RUJUKAN**

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arwildayanto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi, Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*. Bandung: Alfabeta.

Bacal, Robert. 2005. *Performance Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Daft. 2010. *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Handoko, Hani. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Harahap, Sofyan S. 2001. *Sistem Pengawasan Manajemen (Management Control System)*. Jakarta: PT Pustaka Quantum.

Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kadarman, A. M., and Udaya Yusuf. 2001. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Manullang, M. 1981. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Moeljono. 2005. *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.

Moorhead, Gregory, and Ricky W. Griffin. 2007. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. New York: Houghton Mifflin.

Mosley, Donald. C. 2007. *Supervisory Management*. New York: Thomson.

Muchtar. 2010. *Strategi Memenangkan Persaingan Usaha Dengan Menyusun Business Plan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Mullins, L. J. 2005. *Management and Organisational Behaviour*. England: Pearson Education.

Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Putranti, H. R. D., M. Megawati, and S. Setyobudi. 2018. “Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Metode TULTA Sebagai Variabel Kontrol.” *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen* 2:191–201.

Ranupandoyo, Heidjrachman;, and Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.

Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Schein, Edgar H. 2004. *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: John Wiley & Sons, Inc.

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.

Simanjuntak. 2005. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana?* Jakarta: Bumi Aksara.

Siregar, Syofian. 2018. *Statistika Deskriptif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sisca, and Dkk. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Siswanto. 2007. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sulistriyo. 2003. *Buku Ajar Pengantar Manajemen Prodi Ekonomi*.

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Suwatno;, and Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Tika, Moh. Prabundu. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Triguno. 2004. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Golden Trayon Press.

Yahya, Yohannes. 2006. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.