Volume 1, No. 2, Desember 2009

ISSN 2085-6490

MULTI SAINS

Jurnal Ilmiah

EKONOMI, HUKUM, PERTANIAN, TEKNIK,
KEDOKTERAN, PENDIDIKAN, KOMPUTER

- ✓ **OPTIMASI PELAYANAN PUBLIK DI ERA OTONOMI DAERAH MELALUI PENERAPAN STANDAR PELAYANAN MINIMAL PELAYANAN PUBLIK (SPM)**
Oleh : Zulfa Ramadhan
- ✓ **PERLUNYA KONSEP BARU ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENCAPAI KEUNGGUL KOMPETITIF**
Oleh : Ir. Ragnar Octavianus Sitorus, MM
- ✓ **PERANAN MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DALAM MENGHADAPI ERA GLOBALISASI**
Oleh : Dra. Rusmaniah, MP
- ✓ **PENGUNAAN DAN PEMANFAATAN ANTIBIOTIK DAN ZAT ADITIF DALAM PAKAN TERNAK**
Oleh : Ir. Muhammad Sragafa, M.Pd.
- ✓ **PENINGKATAN EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN BAHASA INGGRIS BERBANTUKAN KOMPUTER**
Oleh : Dra. Dina Ria Girsang, M.Pd
- ✓ **KEMAMPUAN LABA DAN ARUS KAS DALAM MEMPREDIKSI ARUS KAS MASA DEPAN**
Oleh : Sri Wahyuni Harahap, S.Pd.
- ✓ **PENINGKATAN PRODUKSI TANAMAN KACANG-KACANGAN DENGAN PENERAPAN TEKNOLOGI BUDIDAYA, SOSIAL-EKONOMI DAN KELEMBAGAAN**
Oleh : Mariana, SP
- ✓ **KENDALA PEMULIAAN TANAMAN PISANG MELALUI KULTUR ANTHEER DAN SOLUSINYA**
Oleh : Ir. Bachtiar Harun, MS
- ✓ **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA PADA HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA STUDI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK BIRUEN**
Oleh : Ridwan AR. S.Sos. MM.
- ✓ **PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH BPR DESA KABUPATEN SIMALUNGUN**
Oleh : Taufik Parinduri, SE ✓
- ✓ **PENGARUH KEPUASAN PELANGGAN TERHADAP LOYALITAS**
Oleh : Leni Marlina, SE, MM
- ✓ **LEASING SEBAGAI ALTERNATIF PEMBELANJAAN**
Oleh : Drs. Sada Arih, SH., MH.
- ✓ **ANALISIS MASA DEPAN PERTANIAN INDONESIA**
Oleh : HD. Melva Sitanggang
- ✓ **MASA DEPAN DALIHAN NATOLU DI ERA GLOBALISASI BUDAYA**
Oleh : Drs. Osberth Sinaga, M. Si
- ✓ **TINDAKAN KELAS SEBAGAI ALTERNATIF PEMBELAJARAN BAHASA INDONESIA BAGI PENUTUR ASING (BIPA)**
Oleh : Asbun Malik, S.Pd, MM
- ✓ **HUBUNGAN KUALITAS PELAYANAN DENGAN KEPUASAN KONSUMEN DALAM MENINGKATKAN JASA PENDIDIKAN**
Oleh : SAMRIN
- ✓ **PENGEMBANGAN SENSOR KIMIA BERBASIS REAGEN KERING MENGGUNAKAN TAN [1-(2-THIAZOLILAZO)-2-NAFTOL] UNTUK PENENTUAN ION KOBALT(II) DALAM SAMPEL AIR**
Oleh : Asmara Sari
- ✓ **PEMBELAJARAN BAHASA INGGRIS SECARA MANDIRI**
Oleh : Drs. M. Khalid, M. Hum
- ✓ **FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEAMANAN PANGAN ASAL TERNAK DI INDONESIA**
Oleh : Ir. H. Zahrul Faudi, M.Si

Jurnal Multi Sains

Volume 1 No. 2, Desember 2009

(Jurnal Menerima Tulisan dari Berbagai Disiplin Ilmu, Ekonomi, Sosial Politik, Hukum, Pertanian dan Peternakan, Kesehatan, MIPA, Komputer, Teknologi, Pendidikan. Terbit 6 x setahun)

Alamat Redaksi dan Tata Usaha :

Jln. William Iskandar Komp. MMTC Blok P No. 8, Medan - Sumatera Utara

Penanggung Jawab / Pengarah :

Drs. Harkim, M.Si

Pimpinan Redaksi :

Raya Panjaitan, SE, MM

Redaktur Ekonomi :

Anton A.P. Sinaga, SE, M.Si

Drs. Toman Panggabean, MM

Redaktur Politik :

Drs. Maringan Panjaitan, M.Si

Jhonson BS Rajagukguk, S.Sos

Redaktur Pertanian dan Peternakan :

Ir. Bridon Silaban, M.Kom

Ir. Bezalel Siagian, M.Si

Redaktur Kedokteran :

Dr. Horas Rajagukguk, SpB. FINACS

Redaktur Hukum :

Irwan Syahril SH, S.Sn MH

Redaktur Teknologi :

Drs. Marihat Situmorang, M.Kom

Drs. Poltak Sihombing, M.Kom PhD

Isi Diluar Tanggung Jawab Percetakan

Jurnal Multi Sains

Volume 1 No. 2, Desember 2009

DAFTAR ISI

OPTIMASI PELAYANAN PUBLIK DI ERA OTONOMI DAERAH MELALUI PENERAPAN STANDAR PELAYANAN MINIMAL PELAYANAN PUBLIK (SPM) Oleh : Zulfa Ramadlan	1 - 12
PERLUNYA KONSEP BARU ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENCAPAI KEUNGGULAN KOMPETITIF Oleh : Ir. Ragnar Octavianus Sitorus, MM	13 - 33
PERANAN MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DALAM MENGHADAPI ERA GLOBALISASI Oleh : Dra. Rusmaniah, MP	34 - 51
PENGUNAAN DAN PEMANFAATAN ANTIBIOTIK DAN ZAT ADITIF DALAM PAKAN TERNAK Oleh : Ir. Muhammad Sragafa, M.Pd.	52 - 65
PENINGKATAN EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN BAHASA INGGRIS BERBANTUKAN KOMPUTER Oleh : Dra. Dina Ria Girsang, M.Pd.	66 - 75
KEMAMPUAN LABA DAN ARUS KAS DALAM MEMPREDIKSI ARUS KAS MASA DEPAN Oleh : Sri Wahyuni Harahap, S.Pd.	76 - 90
PENINGKATAN PRODUKSI TANAMAN KACANG-KACANGAN DENGAN PENERAPAN TEKNOLOGI BUDIDAYA, SOSIAL-EKONOMI DAN KELEMBAGAAN Oleh : Mariana, SP	91 - 99
KENDALA PEMULIAAN TANAMAN PISANG MELALUI KULTUR ANTHEK DAN SOLUSINYA Oleh : Ir. Bachtiar Harun, MS	100 - 112
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA PADA HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA STUDI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK BIRUEN Oleh : Ridwan AR. S.Sos. MM.	113 - 126
PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH BPR DESA KABUPATEN SIMALUNGUN Oleh : Taufik Parinduri, SE	127 - 141
PENGARUH KEPUASAN PELANGGAN TERHADAP LOYALITAS Oleh : Leni Marlina, SE, MM	142 - 155
LEASING SEBAGAI ALTERNATIF PEMBELANJAAN Oleh : Drs. Sada Aarih, SH., MH.	155 - 163
ANALISIS MASA DEPAN PERTANIAN INDONESIA Oleh : HD. Melva Sitanggang	164 - 176
MASA DEPAN DALIHAN NATOLU DI ERA GLOBALISASI BUDAYA Oleh : Drs. Osberth Sinaga, M. Si	177 - 188
TINDAKAN KELAS SEBAGAI ALTERNATIF PEMBELAJARAN BAHASA INDONESIA BAGI PENUTUR ASING (BIPA) Oleh : Asbun Malik, S.Pd. MM	189 - 197
HUBUNGAN KUALITAS PELAYANAN DENGAN KEPUASAN KONSUMEN DALAM MENINGKATKAN JASA PENDIDIKAN Oleh : SAMRIN	198 - 211
PENGEMBANGAN SENSOR KIMIA BERBASIS REAGEN KERING MENGGUNAKAN TAN [1-(2-THIAZOLILAZO)-2-NAFTOL] UNTUK PENENTUAN ION KOBALT(II) DALAM SAMPEL AIR Oleh : Asmara Sari	212 - 226
PEMBELAJARAN BAHASA INGGRIS SECARA MANDIRI Oleh : Drs. M. Khalid, M. Hum	227 - 238
FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEAMANAN PANGAN ASAL TERNAK DI INDONESIA Oleh : Ir. H. Zahrul Faudi, M.Si	239 - 255

PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH BPR DESA KABUPATEN SIMALUNGUN

Oleh :

Taufik Parinduri, SE

Dosen Universitas Simalungun, P. Siantar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada BPR Desa Kabupaten Simalungun. Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit di Siantar. Sedangkan sampelnya adalah seluruh karyawan yaitu sebanyak 58 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pengawasan dan budaya kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Marihat Kabupaten Simalungun.

Kata kunci : *motivasi, pengawasan, budaya kerja, produktivitas dan BPR*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan

memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh

para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Menurut Schermerharn (2003: 7) bahwa pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan produktivitas kerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Kabupaten Simalungun adalah suatu perusahaan yang mengemban misi pelayanan kepada masyarakat melalui pemberian kredit dengan mendekatkan sarana permodalan sampai ke

pelosok pedesaan, serta penyumbang pedapatan daerah guna mendukung keberhasilan otonomi daerah. Untuk dapat melaksanakan misi ini, maka produktivitas kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dan menentukan.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan 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 (Siagian, 1995: 138). Istilah motivasi mengandung tiga hal yang amat penting. Pertama, pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional. Tersirat pada pandangan ini bahwa dalam tujuan dan sasaran organisasi telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi anggota organisasi. Pemberian motivasi hanya akan efektif apabila

dalam diri bawahan yang digerakkan terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan maka tujuan pribadinya akan ikut pula tercapai. Kedua, motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Usaha merupakan ukuran intensitas kemauan seseorang. Apabila seseorang termotivasi, maka akan berusaha keras untuk melakukan sesuatu. Ketiga, kebutuhan. Kebutuhan adalah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan "ketegangan" yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu pada diri seseorang.

Menurut Gitosudarmo (1986: 77) motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama atau tujuan perusahaan ini terdapat dua macam yaitu:

- a. Motivasi finansial yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut Insentif;

- b. Motivasi non finansial yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusiawi dan lain sebagainya.

1.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada BPR Desa Kabupaten Simalungun.

1.3. Metode Penelitian

Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit di Siantar. Sedangkan sampelnya adalah seluruh karyawan yaitu sebanyak 58 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode OLS (Ordinary Least Square) dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 \text{Mot} + b_2 \text{Peng} + b_3 \text{Buker} + e$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja Karyawan;

Mot : Motivasi;
 Peng : Pengawasan;
 Buker : Budaya Kerja;
 b_0 : Konstanta;
 b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi;
 e : Komponen kesalahan random (random error).

2. Uraian Teoritis

2.1. Teori Motivasi

Teori yang mendasarkan usaha pemberian motivasi kerja ada beberapa macam yaitu:

a. Teori Hierarkhi Kebutuhan (Need Heirarchi Theory)

Maslow (Gitosudarmo, 1986: 77) menyatakan bahwa kebutuhan manusia mengandung unsur bertingkat atau memiliki hierarkhi dari kebutuhan yang rendah sampai yang prioritas tinggi. Kebutuhan manusia yang paling dasar adalah kebutuhan fisik seperti makan, minum dan pakaian. Apabila kebutuhan dasar ini belum terpenuhi secara cukup maka kebutuhan tersebut akan menduduki hierarkhi yang tertinggi dan kebutuhan yang lain menduduki hierarkhi rendah. Adapun kebutuhan manusia terdiri dari beberapa tingkat dengan urutan sebagai berikut:

- 1). Fisik;
- 2). Rasa aman;

- 3). Sosial/ kemasyarakatan;
- 4). Penghargaan;
- 5). Aktualisasi diri.

Kebutuhan fisik adalah kebutuhan yang paling dasar yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan biologis seperti makanan, minuman, pakaian dan papan tempat berteduh. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan atas perlindungan dari gangguan fihak lain baik yang berasal dari manusia lain maupun dari makhluk lain seperti binatang buas dan sebagainya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat berupa pemilikan alat-alat perlindungan, alat pertahanan diri, persenjataan, alat tanda bahaya, dan sebagainya. Kebutuhan rasa aman akan muncul setelah kebutuhan fisik terpenuhi.

Setelah kebutuhan urutan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman terpenuhi maka akan muncul kebutuhan urutan ketiga yaitu kebutuhan sosial. Kebutuhan sosial adalah berupa kebutuhan untuk bergaul dengan manusia lain atau anggota masyarakat yang lain. Kebutuhan ini dapat berupa memberi dan menerima rasa cinta kasih, rasa diterima dalam kelompok, rasa dan membutuhkan dan

dibutuhkan, rasa berteman atau bekerja sama. Apabila kebutuhan urutan ketiga ini telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan berikutnya yaitu kebutuhan akan penghargaan diri (harga diri). Kebutuhan ini dapat berupa tuntutan atau keinginan untuk dianggap sebagai pimpinan yang baik, sekretaris yang baik, dosen yang rajin, karyawan yang berprestasi, mahasiswa teladan dan sebagainya.

Kebutuhan pada urutan terakhir adalah kebutuhan atas aktualisasi diri yaitu suatu kebutuhan untuk menunjukkan kepribadian khusus seseorang, dengan mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya. Kebutuhan ini dapat berupa keinginan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang dapat diakui oleh umum bahwa hasil karyanya sangat baik dan bermanfaat bagi masyarakat atau orang lain.

Dari beberapa urutan kebutuhan manusia tersebut di atas apabila kebutuhan yang paling dasar sudah terpenuhi maka kebutuhan tingkat berikutnya menjadi dominan dan kebutuhan yang lain akan menjadi kurang dominan atau pada hierarkhi yang rendah.

b. Teori Dua Faktor (Motivator-Hygiene Theory)

Teori dua faktor dari Herzberg berusaha mencari sebab-sebab adanya rasa puas dan rasa tidak puas dari seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dengan diketahuinya sebab-sebab tersebut, maka akan diusahakan untuk dapat diciptakan kepuasan sehingga para pekerja dapat terdorong atau termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Teori ini memberikan gambaran bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang dipengaruhi oleh suatu faktor yang disebut faktor pemuas (satisfier factor). Faktor pemuas tersebut timbul di dalam diri pekerja terhadap hasil pekerjaannya dan kemudian menciptakan perasaan berprestasi, dihargai, memperoleh kemajuan, telah mengerjakan yang cukup penting serta rasa tanggung jawab. Di pihak lain pada diri pekerja juga terdapat rasa ketidak-puasan yang disebut faktor kesehatan (hygiene factor). Hygiene factor berupa pengaruh lingkungan kerja, yaitu antara lain berupa hubungan dengan supervisor, hubungan dengan teman kerja, rasa tidak aman dalam bekerja, kondisi kerja, status pekerjaan

atau jabatan, serta gaji yang cukup. Tersedianya faktor kesehatan berarti terciptanya lingkungan kerja yang sehat baik sehat fisik maupun sehat mental (Gitosudarmo, 1986: 82).

Kedua faktor yaitu satisfier factor dan hygiene factor harus tersedia atau disediakan oleh manajer sehingga terjadi dorongan untuk bekerja bersama secara efektif dan efisien. Implikasi teori ini bahwa seorang pekerja mempunyai dorongan untuk berkarya tidak sekedar mencari nafkah akan tetapi sebagai wahana untuk memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhannya, bagaimanapun kebutuhan itu dikategorisasikan (Siagian, 1995: 165).

c. Teori X dan Teori Y

Menurut Gregor dalam Gitosudarmo (1986: 83) terdapat dua macam sikap dasar dari setiap orang yaitu :

1). Sikap dasar yang didasari oleh teori X

Dalam teori ini diasumsikan bahwa pada dasarnya manusia memiliki sifat malas, lebih senang kepadanya diberikan petunjuk-petunjuk praktis saja daripada diberikan kebebasan berfikir dan memilih atau mengambil

keputusan. Dalam hal ini mereka tidak senang menerima tanggung jawab, dia hanya menyenangi haknya saja serta selalu ingin aman. Motivasi kerja hanyalah untuk mendapatkan uang atau finansial saja (motif finansial). Manajer yang mendasarkan teori ini akan melakukan pengawasan sangat ketat dengan tidak memberikan kebebasan kepada bawahan, pekerjaan disusun dengan berstruktur secara rapi dan teliti, sedangkan pekerja tinggal mengikuti petunjuk-petunjuk pelaksanaan kerja tanpa kebebasan, kemudian memberikan hukuman atau paksaan dan hadiah atau ganjaran. Kebijakan manajer dengan teori X mengandung bahaya karena pengawasan yang terlalu ketat dan tanpa kebebasan akan menimbulkan perlawanan dan ketidakpuasan. Teori X banyak menunjukkan kebenaran pada masyarakat yang masih berpendidikan rendah yang pada umumnya mereka masih mendasarkan diri pada motif fisik dan rasa aman saja.

Penerapan teori X bagi seorang manajer tercermin pada sikap atau pandangannya

terhadap bawahan yang berupa:

- a). Karyawan pada umumnya tidak suka bekerja dan akan selalu berusaha untuk menghindar apabila terdapat kesempatan untuk menghindari pekerjaan yang menjadi tugasnya;
- b). Karyawan harus dipaksa diarahkan, diawasi dan apabila perlu diberikan ancaman hukuman agar tujuan perusahaan dapat tercapai;
- c). Kebanyakan orang tidak kreatif, tidak berinisiatif dan tidak suka bertanggung jawab, maka manajer harus selalu memberikan pengarahan dan petunjuk kepada karyawannya.

2). Sikap dasar yang dilandasi oleh teori Y

Teori Y berasumsi bahwa manusia pada dasarnya senang bekerja. Bekerja adalah faktor alamiah bagi orang dewasa seperti halnya bermain bagi anak-anak kecil. Oleh karena itu, sebenarnya dimanapun dan kapanpun setiap orang dewasa akan selalu mencoba untuk bekerja. Dalam hal ini, manusia akan selalu bekerja untuk mencapai tujuannya. Pengendalian dan

penempatan diri sendiri merupakan dasar motivasi kerja guna mencapai tujuan organisasi. Pencerminan dari manajer yang menerapkan teori Y ini adalah berupa pemberian kelonggaran yang lebih besar kepada bawahan untuk berinisiatif, mengembangkan kreasi-kreasi mereka guna selalu meningkatkan efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Di samping itu manajer akan bersifat terbuka (open management), yaitu berusaha memberikan informasi-informasi yang diperlukan untuk peningkatan kegiatan kerja baik diminta maupun tidak diminta oleh bawahan atau karyawannya. Gejala ini akan banyak dijumpai pada masyarakat yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi.

2.2. Pengawasan

a. Hakekat Pengawasan

Situmorang dan Juhir mendefinisikan pengawasan sebagai usaha atau tindakan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai (Situmorang dan Juhir, 1998: 21). Sementara Menurut Gitosudarmo (1986:

89) pengawasan adalah usaha untuk mengetahui kondisi dari kegiatan yang sedang dilakukan apakah telah mencapai sasaran yang ditentukan.

b. Proses Pengawasan

Menurut Gitosudarmo (1986: 90) pengawasan meliputi tiga tahapan proses yaitu:

- Proses Penentuan Standar

Yaitu penentuan ukuran-ukuran yang dipergunakan sebagai dasar penentuan tingkat pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal harus ditentukan ukuran-ukuran keberhasilan dari suatu kegiatan.

- Proses Evaluasi dan Proses Penilaian

Yaitu melakukan pengukuran terhadap realita yang telah terjadi, kemudian dibandingkan dengan ukuran-ukuran standar yang telah ditentukan. Pengukuran dan penilaian adalah merupakan proses evaluasi, atau sering juga disebut proses verifikasi. Dari proses evaluasi atau verifikasi akan ditemukan adanya tingkat pencapaian tujuan serta terjadinya penyimpangan-penyimpangan terhadap tujuan yang telah ditentukan.

- Proses Perbaikan

Yaitu merupakan tahap mencari jalan keluar untuk mengambil langkah-langkah tindakan korelasi terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

2.3. Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja". Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan (Triguno, 1995: 3).

Wolseley dan Campbell dalam Triguno (1995: 9) menyatakan bahwa orang yang terlatih dalam kelompok budaya kerja akan mempunyai sikap:

1. Menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, dan terbuka bagi gagasanggagasan baru dan fakta baru dalam usahanya untuk mencari kebenaran;
2. Memecahkan permasalahan secara mandiri dengan bantuan keahliannya berdasarkan metode ilmu pengetahuan, pemikiran yang kreatif, dan tidak menyukai penyimpangan dan pertentangan;
3. Berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadinya dengan kebiasaan sosialnya;
4. Mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan umum dan keahliankeahlian khusus dalam mengelola tugas atau kewajiban dalam bidangnya;
5. Memahami dan menghargai lingkungannya;
6. Berpartisipasi dengan loyal kepada kehidupan rumah tangga, masyarakat dan organisasinya serta penuh rasa tanggung jawab.

Keberhasilan pelaksanaan program budaya kerja antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan dan kepatuhan pada norma/aturan, terjalannya

komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, peningkatan kesempatan untuk pemecahan masalah serta berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan.

2.4. Produktivitas Kerja

Menurut Schermerharn (2003: 7) produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia di tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan.

Sinungan (2003: 1) menyatakan bahwa produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa

kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap seperti ini akan mendorong munculnya suatu kerja yang efektif dan produktif, yang sangat diperlukan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya. Sedangkan produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor pengawasan, motivasi dan budaya kerja yang efektif, juga faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, tingkat pendidikan dan sebagainya.

3. Pembahasan

Sebelum dilakukan analisis regresi dan korelasi, maka terlebih dahulu diuji valid dan reliabelnya suatu instrumen atau alat pencarian data. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang memang dan seharusnya diukur, sehingga masing-masing pertanyaan dapat mewakili keberadaan variabel tersebut. Untuk mengetahui validitas butir-butir pertanyaan, penulis

menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS yaitu dengan melihat output pada kolom Corrected Item- Total Correlation yang merupakan nilai r hitung untuk masing-masing pertanyaan, kemudian membandingkan dengan nilai r tabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan untuk variabel x_1 (motivasi), x_2 (pengawasan), x_3 (budaya kerja), dan variabel Y (Produktifitas Kerja) seluruhnya memenuhi persyaratan yakni nilai r hitung semua butir pertanyaan lebih besar dari r tabel 0.254. dengan demikian dapat digunakan dalam penelitian.

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan juga uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui suatu konsistensi hasil pengukuran dari instrumen yang dipakai. Dalam pengukuran reliabilitas ini penulis menggunakan cara One shot atau pengukuran sekali saja. Pengukuran dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu instrumen

dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Hasil menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Kabupaten Simalungun sangat dipengaruhi oleh motivasi, pengawasan, dan budaya kerja yang ada pada perusahaan tersebut. Hal ini terlihat dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,863 yang menunjukkan bahwa 86,3 % produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi, pengawasan dan budaya kerja, sedangkan sisanya sebesar 13,7 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai $F_{hit} = 113,499 > F_{tabel} = 4,13$ pada $\alpha = 1 \%$, menunjukkan bahwa variabel motivasi, pengawasan dan budaya kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Koefisien motivasi sebesar 0,278 menunjukkan bahwa jika motivasi semakin meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,278 satuan. Hasil tersebut diperkuat oleh hasil t

test yang menunjukkan bahwa $t_{hit} \text{ motivasi} = 4,639 > t_{tabel} = 2,392$. Hal ini menjelaskan bahwa pemberian motivasi kepada karyawan baik yang berupa motivasi finansial maupun non finansial ternyata sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Koefisien pengawasan sebesar 0,076 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satuan pengawasan dengan catatan variabel lain tetap, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,076 satuan. Faktor pengawasan juga berpengaruh cukup signifikan terhadap produktivitas kerja, yang dapat dilihat dari hasil t test dimana $t_{hit} = 2,821 > t_{tabel} = 2,392$ pada taraf $\alpha = 1 \%$. Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya sistem pengawasan yang baik maka akan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan.

Koefisien budaya kerja sebesar 0,223 menunjukkan bahwa dengan meningkatnya satu satuan budaya kerja dengan catatan variabel lain tetap, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,223 satuan. Faktor budaya kerja mempunyai

pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh hasil t test dimana nilai $t_{hit} = 3,600 > t_{tabel} = 2,392$ pada taraf $\alpha = 1\%$. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya budaya kerja yang baik berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan produktivitas karyawan.

Tabel 1
Hasil Estimasi

Variabel Bebas	Variabel Terikat	
	Koefisien	T-Stat
Konstanta	3.474	4.639 ^{***}
MOT	0.278	2.821 ^{**}
CTRL	0.976	3.600 ^{***}
BUKER	0.223	
R ²	0.563	
Adj. R ²	113.490	
Sig-F		
SE	1.652	
Normalitas JB		

4. Kesimpulan dan Saran

4.1. Kesimpulan

1. Bahwa motivasi, pengawasan dan budaya kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Marihat Kabupaten Simalungun.
2. Secara parsial pengaruh faktor-faktor motivasi, pengawasan dan budaya

kerja produktivitas terhadap karyawan, adalah:

- a. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Kabupaten Simalungun, yang dapat dilihat dari nilai t hitung $= 4,639 > t_{tabel} = 2,392$ pada taraf $\alpha = 1\%$.
- b. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Kabupaten Simalungun. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} \text{ pengawasan} = 2,821 > t_{tabel} = 2,392$ pada $\alpha = 1\%$.
- c. Nilai t hit budaya kerja $= 3,600 > t_{tabel} = 2,392$ pada taraf $\alpha = 1\%$, menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa berpengaruh positif dan

signifikan
peningkatan
produktivitas
karyawannya.

terhadap
kerja

4.2. Saran

Untuk Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Kabupaten Simalungun bahwa Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor utama yang turut menentukan keberhasilan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Kabupaten Simalungun, sedangkan dari hasil penelitian diketahui bahwa tingginya produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh adanya motivasi, pengawasan dan budaya kerja. Untuk itu perlu diupayakan dapat mendorong tetap terjaganya kondisi yang ada saat ini, agar tetap bertahan dan bahkan lebih ditingkatkan agar tujuan untuk membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat pedesaan dan penyumbang Pendapatan Asli Daerah benar-benar dapat diwujudkan;

Daftar Pustaka

Desseler, Gary, 1997.
Manajemen Sumber daya

Manusia. Edisi Indonesia.
PT. Prenhallindo. Jakarta.

Hasibuan, Malayu, S., P. 2003.
Organisasi dan Motivasi
Dasar Peningkatan
Produktivita., Cetakan
keempat, PT. Bumi
Aksara, Jakarta.

Ghozali, Imam. 2002. Aplikasi
Analisis Multivariate
dengan Program SPSS.
Badan Penerbit
Universitas Diponegoro,
Semarang.

Gitosudarmo, Indriyo, 1986.
Prinsip Dasar
Manajemen. BPFE,
Yogyakarta.

Gujarati, Damodar, 1997.
Ekonometrik Dasar (alih
Bahsa Sumarmo Zain).
Erlangga, Jakarta.

Karno, 2001. Pengaruh
Pengawasan Melekat dan
Motivasi terhadap
Produktivitas Kerja
Pegawai di Kantor Dinas
Pendidikan dan
Kebudayaan Kabupaten
Karanganyar. Magister
Manajemen Universitas
Muhammadiyah
Surakarta.

- Kuncoro, Mudrajat. 2001. Metode Kuantitatif. Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN, Yogyakarta.
- Schermenharn, John R. 2003. Manajemen. Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 1995. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. Produktivitas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Situmorang, Victor M dan Juhir, Jusuf. 1998. Aspek Hukum Pengawasan Melekat. Rineka Cipta, Jakarta.
- Stranss, George dan Sayless, Leonard, 1996. Manajemen Personalialia. Taruna Grafika, Jakarta.
- Triguna. 1995. Budaya Kerja. Gunung Agung. Jakarta.
- Terry., George dan Rue, Leslie W. 2003. Dasar-dasar Manajemen. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Winardi. 1990. Manajemen Perkantoran dan Pengawasan. Cetakan kelima, CV. Mandar Maju. Bandung.
- Wibowo, 1999. Pengaruh Pengawasan Melekat dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Karanganyar. Magister Manajemen UII. Yogyakarta.
- Desseler, Gary, 1997. Manajemen Sumber daya Manusia. Edisi Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Hasibuan, Malayu, S., P. 2003. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivita., Cetakan keempat. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2002. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, Indriyo, 1986. Prinsip Dasar Manajemen. Yogyakarta: BPFE.

Gujarati, Damodar, 1997. *Ekonometrik Dasar* (alih Bahasa Sumarmo Zain). Jakarta: Erlangga.

Karno, 2001. *Pengaruh Pengawasan Melekat dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar*. Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Kuncoro, Mudrajat. 2001. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN.

Schermerharn, John R. 2003. *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Situmorang, Victor M dan Juhir, Jusuf. 1998. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*. Jakarta: Rineka Cipta.

Stranss, George dan Sayless, Leonard, 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Taruna Grafika.

Triguna. 1995. *Budaya Kerja*. Jakarta: Gunung Agung.

Terry., George dan Rue, Leslie W. 2003. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Winardi. 1990. *Manajemen Perkantoran dan Pengawasan*. Cetakan kelima. Bandung: CV. Mandar Maju.

Wibowo, 1999. *Pengaruh Pengawasan Melekat dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar*. Yogyakarta: Magister Manajemen UII.