

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Nusa Halmahera Minerals Di Kab. Halmahera Utara

Aristo Ongi

Abstark

Dunia usaha saat ini baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik Negara pada umumnya, yang memproduksi barang dan jasa, merasakan betapa pentingnya faktor tenaga kerja. Manusia sebagai salah satu sumber daya mempunyai peranan penting dalam mendayagunakan sumber-sumber dalam organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, memaksimalkan kemampuan yang ada pada karyawan harus terus menerus diupayakan agar tercapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Tujuan utama perusahaan adalah untuk mencapai laba maksimum, agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus mempunyai Produktivitas yang tinggi. Kebijakan perusahaan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dalam melakukan kegiatan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus dapat menentukan suasana dalam membentuk iklim perusahaan yang baik, sehingga membawa dampak pada kinerja yang tinggi pula.

Produktivitas merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat (Anis dkk, 2007). Dilihat dari segi psikologi, produktivitas adalah suatu tingkah laku sebagai keluaran dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya (Anoraga, 2005). Pengertian produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil atau prestasi kerja yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien (Sinungan, 1997). Sehingga dalam hal ini seorang manajer atau pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan

kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan produktivitas karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Demikian dengan halnya PT. Nusa Halmahera Minerals (NHM) yang merupakan salah satu perusahaan Pertambangan Mineral (Emas), merasa perlu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Hal ini dilakukan untuk memenuhi target yang telah dibuat dan mempertahankan jalannya perusahaan. Menurut Ravianto (1985), terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi. Setiap manusia mempunyai dasar alasan, mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu.

Kata Kunci : Budaya Organisasi ,Motivasi Kerja, Produktivitas

PENDAHULUAN

Dunia usaha saat ini baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik Negara pada umumnya, yang memproduksi barang dan jasa, merasakan betapa pentingnya faktor tenaga kerja. Manusia sebagai salah satu sumber daya mempunyai peranan penting dalam mendayagunakan sumber-sumber dalam organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, memaksimalkan kemampuan yang ada pada karyawan harus terus menerus diupayakan agar tercapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Tujuan utama

perusahaan adalah untuk mencapai laba maksimum, agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus mempunyai Produktivitas yang tinggi. Kebijakan perusahaan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dalam melakukan kegiatan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus dapat menentukan suasana dalam membentuk iklim perusahaan yang baik, sehingga membawa dampak pada kinerja yang tinggi pula.

Produktivitas merupakan salah satu aspek yang menentukan

keberhasilan suatu perusahaan dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat (Anis dkk, 2007). Dilihat dari segi psikologi, produktivitas adalah suatu tingkah laku sebagai keluaran dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya (Anoraga, 2005). Pengertian produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil atau prestasi kerja yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien (Sinungan, 1997). Sehingga dalam hal ini seorang manajer atau pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan produktivitas karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Budaya organisasi dan motivasi kerja merupakan faktor pendukung bagi tercapainya produktivitas kerja yang tinggi bagi karyawan. Budaya organisasi yang

kuat dan motivasi kerja yang tinggi juga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Karena Keberhasilan Sebuah produktivitas kerja juga akan di pengaruhi oleh pengelolaan dalam suatu perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan produktivitas kerja yang tinggi dari para karyawannya. Dengan demikian peningkatan suatu produktivitas kerja yang tinggi dalam sebuah perusahaan adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja di kalangan karyawan, agar karyawan mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Serta dapat meningkatkan barang atau jasa yang di hasilkan oleh perusahaan tersebut. Agar karyawan mempunyai kinerja yang baik, selain mereka harus mempunyai komitmen terhadap organisasi, mereka juga harus memiliki motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja ini berkaitan dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, pada dasarnya motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam dirinya (internal) maupun motivasi di luar dirinya (eksternal).

Menurut Gibson (Sutanto:2003), pegawai atau karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Banyak variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi.

Motivasi juga perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan (Heidjrachman R dan Suad Husnan, 1993). Berdasarkan hasil penelitian McClelland, Edard Murray, Miller dan Gordon W. 2002, menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dan pencapaian prestasi. Artinya manajer yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung

memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasi yang rendah (Anwar P.M.,2004). Terlepas dari indikator-indikator apa yang dijadikan sebagai alat pengukur produktivitas karyawan, tetap penting untuk mengusahakan agar terdapat korelasi positif antara produktivitas karyawan dengan kepuasan kerja. Prestasi kerja karyawan sering juga diartikan sebagai produktivitas karyawan, sehingga kepuasan untuk memacu produktivitas karyawan yang lebih baik meskipun disadari bahwa hal itu tidak mudah (Siagian, 1997).

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang sebelum memiliki motivasi akan didahului oleh motif yang ada pada dirinya. Pemenuhan terhadap kebutuhan motivasi tidak terelakkan bagi semua karyawan sebab apabila motivasi terpenuhi dengan baik akan muncul produktivitas karyawan yang tinggi dan pada giliran berikutnya akan berdampak pada ketenangan kerjanya. Motivasi dapat berupa keuangan dan non keuangan yang

akan berdampak pada produktivitas karyawan (Grund and Sliwka,2001). Hal ini wajar karena seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidup tidak akan terlepas dengan kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik. Penelitian ini melanjutkan penelitian yang dilakukan oleh Herpen et al. (2002); yang memberikan kesempatan pada pihak lain untuk meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

Demikian dengan halnya PT. Nusa Halmahera Minerals (NHM) yang merupakan salah satu perusahaan Pertambangan Mineral (Emas), merasa perlu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Hal ini dilakukan untuk memenuhi target yang telah dibuat dan mempertahankan jalannya perusahaan. Menurut Ravianto (1985), terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi. Setiap manusia

mempunyai dasar alasan, mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu. Dalam kaitan dengan latar belakang penulisan ini, maka penulis mengangkat judul dalam penelitian ini dengan menitik beratkan pada : ***“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Nusa Halmahera Minerals Di Kab. Halmahera Utara”.***

METODOLOGI PENELITIAN

Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Definisi Operasional

Adapun yang menjadi variable dalam penelitian ini adalah:

- 1) Budaya Organisasi (X1) merupakan salah satu aspek penunjang meningkatnya Produktivitas Karyawan pada PT. Nusa Halmahera Minerals. Variable ini diukur dengan skala ordinal berkenan dengan meningkatnya produktivitas karyawan maka Keberhasilan suatu perusahaan untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (*values*)

budaya perusahaannya dapat mendorong perusahaan tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan (Lako dan Irmawati 1997, Lako 2001).

- 2) Motivasi Kerja (X2) Adalah dorongan yang melandasi semangat kerja karyawan yang muncul dari diri karyawan PT. Nusa Halmahera Minerals. Variable ini diukur dengan skala ordinal berkenan dengan persepsi produktivitas karyawan terhadap gaji yang adil dan layak, kesempatan untuk maju, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja dan pengakuan atas prestasi.
- 3) Produktivitas Karyawan (variabel Y) adalah prestasi kerja yang ditunjukkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. variabel ini diukur dengan skala ordinal berkenan dengan persepsi karyawan terhadap kualitas kerja, kemampuan dan komunikasi.

a. Pengukuran Variabel

Keseluruhan variabel dalam penelitian ini diukur dengan metode skala Likert. Skala ini menggunakan

ukuran ordinal. Ukuran ordinal adalah angka yang diberikan dimana angka-angka tersebut menggunakan pengertian tingkatan. Ukuran ini tidak mengandung nilai absolute terhadap objek, tetapi hanya memberikan ukuran (ranking) jawaban dari responden yang diberi skor tertentu.

Model skala ini dapat dilihat di bawah ini:

1. Jawaban A sangat puas
= bobot 5
2. Jawaban B puas
= bobot 4
3. Jawaban C tidak ada pendapat
= bobot 3
4. Jawaban D tidak puas
= bobot 2
5. Jawaban E sangat tidak puas
= bobot 1

Data Dan Sumber Data

a. Data

Data yang dikumpulkan dalam kaitan dengan penelitian ini adalah:

- 1) Data kuantitatif

Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian

kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam.

Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif, karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif. Penelitian kuantitatif banyak dipergunakan baik dalam ilmu-ilmu alam, maupun ilmu-ilmu sosial, dari fisika dan biologi hingga sosiologi dan jurnalisme. Untuk mendapatkan hasil yang baik dengan penelitian kuantitatif.

2) Data kualitatif berupa:

- a. Sejarah berdirinya perusahaan;
- b. Struktur organisasi perusahaan;
- c. Pemberian motivasi kerja.

b. Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

- Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lokasi

tempat penelitian dan karyawan PT. Nusa Halmahera Minerals.

- Data sekunder adalah data penunjang yang diperoleh dari pihak-pihak lain yang mempunyai objek penelitian yaitu masyarakat lingkaran tambang (Kec. Kao).

Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Proses Pengumpulan Data dalam penelitian ini mula-mula dilakukan dengan menentukan responden/sampel yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian dengan menggunakan Teknik Pengambilan Sampel Purposif (Purposial Sampling), sampel ditetapkan secara sengaja oleh peneliti. Dalam hubungan ini, biasanya berdasarkan pada kriteria atau pertimbangan tertentu. Jadi tidak melalui proses pemilihan sebagaimana yang dilakukan dalam teknik *random*.

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

- Menyebarkan Kuisisioner (daftar pertanyaan) kepada beberapa responden penelitian/sampel.
- Wawancara mendalam (Indept Interview) dilakukan untuk mendapatkan data dari key person yang rasa perlu dan mempunyai kapasitas dalam peningkatan produktivitas karyawan.
- Sebagai pengukurat data-data penelitian, penulis juga menggunakan beberapa langkah dalam penelitian ini, yaitu:
 - Melakukan observasi di lokasi penelitian.
 - Studi Kepustakaan, sebagai referensi penulis dalam menunjang secara teoritis dalam penulisan ini.
 - Data sekunder, sebagai pendukung dan tambahan atau dokumen-dokumen lain yang berkaitan erat dengan penelitian ini yang diperoleh melalui arsip dan dokumen dari kantor-kantor yang terkait.

A. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan unit yaitu objek yang akan diteliti

(Sugiyono, 2008 : 49). Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Nusa Halmahera Minerals di Kabupaten Halmahera Utara.

Sampling atau sampel adalah bagian yang diambil dari populasi yang digunakan sebagai sumber data yang sesungguhnya dalam penelitian ini dengan menggunakan cara-cara tertentu (Sugiono : 49).

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan pada PT. Nusa Halmahera Minerals. Sedangkan sistem pengambilan sampel yang dilakukan adalah Random Sampling, yaitu dengan menunjuk langsung untuk diwawancarai dan diberikan daftar pertanyaan atau kuisisioner secara acak yang dianggap dapat mewakili populasi yang ada. Dan sistem pengambilan sampel juga menggunakan rumus “*Taro Yamane*” (Riduwan, 2007:65) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

d^2 : Presisi (ditetapkan 0,15% dengan tingkat kepercayaan 95%)

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{658}{658 \times 0,15^2 + 1} = 41,63 =$$

42 responden

Jadi jumlah sampel keseluruhan yang diambil berdasarkan rumus Taro Yamane yaitu 42 responden atau sebanyak 42 orang.

Metode Penelitian

1. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas yang dimaksudkan adalah uji validitas item-item pertanyaan atau uji instrument penelitian. Uji Validitas yaitu pengujian terhadap item-item pengukurannya, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiono, 2002:124). Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang akan diukur (husein, 2002:103).

Adapun formulasi koefisien yang digunakan adalah *Product Moment Pearson*. Untuk mengetahui tingkat validitas item maka r adalah lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka pertanyaan yang

telah disusun untuk mengumpulkan data dianggap mempunyai validitas konstruk atau valid.

Uji Reabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Untuk menguji tingkat reliabilitas (*Alpha Cronbach*). Nilai Koefisien *Cronbach Alpha* dikatakan baik bila koefisien bernilai antara 0,6 sampai 0,1 (Husein, 2002:113). Reabilitas yang kurang dari 0,6 dipertimbangkan kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik (Sekaran, 1992:91).

2. Analisa Regresi Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistic umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variable dependen dengan beberapa variable independen.

Menurut sarwono (2005:79) regresi linear berganda adalah untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variable bebas terhadap satu variable tergantung dan

memprediksinya variable tergantung dengan menggunakan dua variable tergantung dengan menggunakan dua variable bebas. Syaratnya variable bebas dan variable tergantung harus berskala interval. Dengan analisisnya dapat ditarik kesimpulan atas dampak dari variable dependen dan independen.

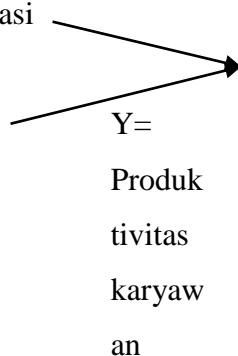
Selanjutnya Hasan (2003:74), mengemukakan bahwa regresi linear berganda adalah regresi dimana sebuah variable terikat (variable Y) dihubungkan dengan dua variable bebas (variable X). regresi linear merupakan suatu alat ukur yang juga digunakan untuk mengukru ada atau tidaknya antara variable.

Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_i$$

Dimana:

X1= Budaya Organisasi



Produk
tivities
karyaw
an

X2= Motivasi kerja

Formula model ini merupakan regresi yang berbentuk linear dimana bentuk ini secara teoritis variable tidak bebas yang akan diteliti mempunyai kecenderungan hubungan yang linear terhadap masing-masing variable bebasnya.

3. Koefisien Determinasi (R Square)

Untuk melihat besarnya kontribusi variable bebas terhadap varia
206) $R^2 = \frac{b_1 \sum Y + b_2 \sum Y}{Y_2}$ 993 : s :

$R^2 =$ berada antara 0 dan 1 atau $0 \leq$

$R^2 \geq 1$

$R^2 = 1$ berarti presentase sumbangan X1, X2 terhadap naik turunnya Y sebesar 100% dan tidak ada faktor lain mempengaruhi variable Y

$R^2 = 0$ berarti regresi tidak dapat digunakan untuk membuat ramalan pada Y

4. Koefisien Korelasi (Multiple R)

Untuk mengukur kuatnya hubungan antara variable bebas secara bersama-sama terhadap

variable tidak bebas dengan menggunakan rumus :

$$r = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Kriteria penilaian : < 0,20 dapat diabaikan.

0,20 – 0,40
korelasi rendah.
0,40 – 0,70
korelasi substansial.
0,70 – 1,00
derajat asosiasi tinggi.

(Hasan 2003 : 263)

B. Pengujian Hipotesa

Uji t Secara Parsial

Untuk melihat apakah setiap variabel bebas berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial dengan menggunakan rumus : Hipotesa Nol :

$H_0 : b_1 = 0$, Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

pada PT. Nusa Halmahera Minerals.

$H_a : b_1 \neq 0$, Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Nusa Halmahera Minerals.

$H_0 : b_2 = 0$, Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Nusa Halmahera Minerals.

$H_a : b_2 \neq 0$, Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Nusa Halmahera Minerals.

Jika signifikan hasil $t_{hitung}(\text{sig}) \leq \alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, demikian sebaliknya $t_{hitung}(\text{sig}) \geq \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F Secara Simultan

Dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

F
$$= \frac{b_1 \sum X_1 Y - b_2 \sum X_2 Y - b_3 \sum X_3 Y / K - F_{hitung}(\text{sig}) \leq \alpha}{Y^2 - b_1 \sum X_1 Y - b_2 \sum X_2 Y - b_3 \sum X_3 Y / n}$$
 Jika signifikan hasil 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, demikian

Dimana : k = Banyaknya sampel
n = Ukuran sampel
sebaliknya jika $F_{hitung}(\text{sig}) > \alpha$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hipotesa Nol :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ Variabel budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Nusa Halmahera Minerals.

Hipotesa Alternatif :

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ Variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Nusa Halmahera Minerals.

PEMBAHASAN

Pembahasan

Suatu penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja dan budaya organisasi yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Karena Budaya Organisasi merupakan pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada semua anggota, termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi/lingkungan kerja secara persial sangatlah berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Nusa Halmahera Minerals. Mengapa dikatakan budaya organisasi sangat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, karena

setelah di buktikan dengan melakukan uji hipotesis (Uji t) dapat di lihat pada tabel 5.8 dimana hasil perhitungan nilai thitung untuk variable budaya organisasi adalah 3,413 lebih besar dari nilai ttabel yaitu 2,704 dengan signifikan $0,002 < 0,05$ artinya variable Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap variable produktivitas karyawan (Y) ini berarti H_0 diterima.

Motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Yuni K (2006) yang mengemukakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan tingkat prestasi kerja individu. Tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa adanya motivasi yang direfleksikan dalam bentuk komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Ketika seseorang

termotivasi maka ia akan berupaya dengan keras dan dengan upaya tersebut akan memberikan manfaat bagi organisasi dalam bentuk prestasi kerja yang diharapkan. Jika upaya tersebut diarahkan secara langsung dan konsisten dengan tujuan organisasi.

Motivasi kerja yang dimiliki karyawan PT. Nusa Halmahera Minerals, pada dasarnya muncul dari dalam diri sendiri dan sebagai hasil interaksi antara individu dengan lingkungan pada perusahaan tersebut. Berkaitan dengan karyawan PT. Nusa Halmahera Minerals, maka lingkungan yang dimaksud tidak lain adalah Budaya Organisasi atau lingkungan perusahaan tersebut. Sebagai tempat karyawan bekerja, faktor motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan karena motivasi berhubungan dengan kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku dan bertindak untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi muncul karena adanya faktor internal yang bersal dari diri setiap individu dan faktor eksternal yang bersal dari luar itu yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak. Untuk mencapai produktivitas karyawan dalam melaksanakan semua tugasnya maka peranan motivasilah yang sangat menentukan, baik motivasi dari dalam maupun dari luar. Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Tanadi Santono,

bahwa : *“Budaya Organisasi bukanlah sekedar peraturan tertulis, dasar operasional, atau sistematika kerja yang menjadi buku suci perusahaan”*. Lebih dari itu, *“Budaya organisasi adalah spirit d’corp atau jiwa perusahaan, yang menjwai keseharian dan segala aktivitas dalam perusahaan anda”*. Sangat ditekankan pentingnya Budaya Organisasi yang menjadi dasar dari kinerja perusahaan, agar menjadi individu yang merupakan bagian dari anggota organisasi yang dapat mewujudkan Produktivitas Karyawan yang baik, dan juga merupakan tujuan dari PT. Nusa Halmahera Mineral, untuk berkembang dan mampu bersaing dalam jangka panjang.

Dari pengertian tersebut di atas, Budaya Organisasi merupakan suatu ciri khas dari suatu perusahaan yang mencakup sekumpulan nilai-nilai kepercayaan yang membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan, yang berhubungan dengan struktur formal dan informal dalam lingkungan perusahaan. Selain itu, budaya perusahaan juga merupakan suatu kekuatan tak terlihat yang mempengaruhi pemikiran, persepsi, dan tindakan manusia/karyawan yang bekerja pada PT. Nusa Halmahera Minerals, yang menentukan dan mengharapkan bagaimana cara mereka bekerja sehari-hari dan membuat mereka

lebih senang dalam menjalankan tugasnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian pada bab sebelumnya didapatkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Nusa Halmahera Minerals yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,413 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,704 dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Nusa Halmahera Minerals yang dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar 4,166 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,704 dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$
3. Variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama –

sama (simulatan) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Nusa Halmahera Minerals yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar $45,663 > F_{tabel}$ sebesar 3,23.

A. Saran

- Bagi pihak manajemen PT. Nusa Halmahera Minerals agar selalu memberikan motivasi secara terus-menerus kepada para karyawan, karena motivasi memiliki pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan Produktivitas karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
- Hubungan yang baik yang telah tercipta antara manajemen PT. Nusa Halmahera Minerals harus terus dilanjutkan dan ditingkatkan, karena dengan begitu Produktivitas Karyawan dapat lebih meningkat. Dan dalam penelitian ini Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja telah terbukti dapat meningkatkan Produktivitas Karyawan.
- Perlunya karyawan untuk mempertahankan kinerjanya yang selama ini telah di capainya. Dan untuk karyawan yang berprestasi biarlah menjadi contoh yang baik untuk karyawan yang lain demi mencapai produktivitas karyawan yang baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Laksami Riani, (Edisi Pertama) 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan Anak Agung Ayu Sriyathi, (Edisi Kedua) 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sedarmayanti, M.Pd. APU. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Faisal Sanapiah, 1999. *Format – Format Penelitian Sosial*. Jakarta : Rajawali Pers.

- Nanawi, Hadari dan Martini, Mimi, 1994. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
 - Poerwadarminta, 1996. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka Utama.
 - Sugiono, 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfa Beta.
 - Wahjosumidjo, 1984. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
 - Ravianto. J, 1990. *Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
 - Syarif. R, 1988. *Produktivitas*. Bandung : PT. Angkasa.
 - H. Malayu, Hasibuan, 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
 - Moekijat, 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : Alumni.
 - Muchdarsya, 1989. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Bandung : Aksara Baru
- Sumber-sumber lain:**
- Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003. *Tentang Ketenagakerjaan*.

