PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH METRO

Oleh :

SUWARTO

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Metro
wartok_umm@yahoo.co.id

ABSTRAK

Dalam melaksanakan kegiatan Universitas Muhammadiyah Metro memerlukan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, budaya dan semangat kerja yang nyaman agar produktivitas kerja karyawan dapat berhasil sesuai dengan yang diharapkan oleh Organisasi atau Perguruan Tinggi itu, karena semakin banyaknya persaingan antara Perguruan Tinggi yang bergerak dibidang Akademik baik itu Perguruan Negeri Maupun Perguruan Tinggi Swasta yang berlomba-lomba mencari Mahasiswa yang berkualitas, tentunya diimbangi dengan pelayananan baik dibidang Akademik maupun keuangan.

Karyawan Universitas Muhammadiyah Metro meskipun belum dapat dikatakan memiliki produktivitas tinggi, kurang bersungguh-sungguh, masih terdapat yang bermalas-malasan dalam menjalankan tugas ada yang belum optimal tetapi kemauan karyawan untuk bekerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya saling menunjang. Setiap karyawan bekerja menyumbangkan tenaga dan pikirannya secara sukarela dan mau untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama. Produktivitas kerja karyawan tercermin pula dalam disiplin yang ditunjukkan oleh kesungguhan karyawan untuk mematuhi aturan kerja yang berlaku dan kemauan karyawan untuk bekerja sesuai dengan cara-cara yang ditentukan oleh Organisasi itu.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui variabel X1 terhadap X2, X2 terhadap X3, X1 terhadap X4, X2 terhadap X4, X3 terhadap X4 pada karyawan Universitas Muhammadiyah Metro, Permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja, Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja, Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dan Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja”, analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif, hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X1 terhadap X2, X2 terhadap X3, X1 terhadap X4, X2 terhadap X4, X3 terhadap X4 pada karyawan Universitas Muhammadiyah Metro.

Uji yang digunakan adalah validitas, reliabilitas, normalitas dan linieritas dengan menggunakan analisis Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis) analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah menaksir hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis.

Kata Kunci : Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang Penelitian

Tujuan berdirinya suatu Perguruan Tinggi adalah untuk menjadikan manusia yang mampu memelihara dan mengembangkan bidang keahliannya secara amanah, jujur dan bertanggung jawab dan menjadi manusia yang berguna serta, memajukan kesejahteraan karyawan dan menjaga kelangsungan hidup organisasi tersebut. Beraneka ragamnya kebutuhan hidup manusia pada dasarnya adalah pemenuhan kebutuhan pokok yaitu sandang, pangan dan perumahan barulah kebutuhan yang lain.

Salah satunya adalah Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Metro, agar dipercaya masyarakat luas dan mahasiswanya. Disamping itu tujuan pemerintah agar perguruan tinggi dapat meningkatkan mutu pelayanan sehingga kepentingan masyarakat dan mahasiswa dapat terlayani. Hal ini harus diimbangi dengan usaha dari pihak Universitas untuk terus meningkatkan kemampuannya dalam manajemen serta upaya penyempurnaan pelayanan kepada Mahasiswa.

2. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah berikut: “Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja, Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja, Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dan Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja” .

3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui X_1 berpengaruh terhadap X_3 .
- b. Untuk mengetahui X_2 berpengaruh terhadap X_3 .
- c. Untuk mengetahui X_1 berpengaruh terhadap X_4 .
- d. Untuk mengetahui X_2 berpengaruh terhadap X_4 .
- e. Untuk mengetahui X_3 berpengaruh terhadap X_4 .

4. Manfaat Penelitian

Setelah selesainya penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

- a. Sebagai sumbangan pemikiran bagi Karyawan Universitas Muhammadiyah Metro untuk meningkatkan kinerjanya.
- b. Sebagai dasar bagi peneliti dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan salah satu Tri Dharma Perguruan Tinggi.
- c. Untuk menambah wawasan pembaca pada umumnya, serta sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya.

B. Kajian Teoritik

1. Motivasi.

Menurut Azwar (2000: 15), motivasi kerja adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat

dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Moh. Uzer Usman (2000), motivasi kerja adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan / tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan / keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan.

2. Budaya Organisasi

Robins (2002:48), mengungkapkan bahwa “budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya”.

3. Semangat Kerja

Menurut Siswanto (2000:35), semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut alex S. Nitisemito (2009:160)“ semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

4. Produktivitas Kerja

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008), produktivitas kerja karyawan adalah hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Tohardi (2002:100) mengemukakan “bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah : Untuk mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja, untuk mengetahui Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja, untuk mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, untuk mengetahui Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dan Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja” .

2. Manfaat Penelitian

Setelah selesainya penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

- a) Sebagai sumbangan pemikiran bagi Dosen baru Universitas Muhammadiyah Metro.
- b) Sebagai dasar bagi peneliti dalam mengembangkan ilmu pengetahuan untuk masa yang akan datang.
- c) Untuk menambah wawasan pembaca pada umumnya, serta sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya.

- d) Untuk salah satu persyaratan kenaikan Jenjang Jabatan Akademik bagi peneliti dan sebagai Tri Dharma Perguruan Tinggi selain pengajaran dan pengabdian kepada masyarakat.

D. Metode Penelitian

1. Metode Yang Digunakan

Dalam penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti adalah :

1. Penelitian Pustaka

Penelitian yang diadakan melalui buku-buku dan literatur, serta sumber- sumber pustaka lainnya yang ada hubungannya dengan judul penelitian.

2. Penelitian Lokasi

Penelitian yang diadakan langsung pada objek penelitian yaitu di Universitas Muhammadiyah Metro.

2 Operasionalisasi Variabel

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

- a. Definisi konseptual : motivasi kerja adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diserahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkan. Dalam memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi/perusahaan.
- b. Definisi operasional : cepat dan mengarahkan untuk memberikan bimbingan bagi setiap karyawan ini dikembangkan melalui instrument berupa kuesioner yang berisi pernyataan yang terdiri dari yaitu (1) gairah kerja, (2) kondisi kerja, (3) atasan yang baik, (4) penghargaan, (5) prestasi.

2. Variabel Budaya Organisasi (X_2)

- a. Definisi konseptual: budaya organisasi itu sangat kompleks dan mempunyai multi dimensional. Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai dan kepercayaan yang diterima dan diterapkan semua anggota organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, budaya organisasi tidak lain dari sekumpulan peraturan dan ketentuan yang disepakati untuk dilaksanakan para anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Definisi operasional : cepat dan menanggapi untuk mengatasi masalah dan menghadapi tantangan lingkungan untuk karyawan dan dikembangkan melalui instrumen berupa kuesioner yang terdiri dari beberapa indikator yaitu (1) pencapaian target, (2) ideologi, (3) pengendalian diri, (4) kesetiaan terhadap aturan, (5) kebersamaan dalam bekerja.

3. Variabel Semangat Kerja (X_3)

- a. Definisi konseptual : semangat kerja adalah kondisi psikologis seseorang dalam hal ini tenaga kerja, yang dipengaruhi oleh keinginan atau motif tertentu sesuai dengan kebutuhannya. Jika keingin atau motif tersebut tidak dapat terpenuhi, maka dapat

menurunkan semangat kerja karyawan, dan sebaliknya jika kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

- b. Definisi operasional : untuk mengarahkan pada kualitas semangat kerja yang baik terhadap karyawan ini dikembangkan melalui instrument berupa kuesioner yang terdiri dari beberapa indikator yaitu (1) produktivitas, (2) tingkat kehadiran karyawan, (3) tingkat kerusakan, (4) kegelisahaan dalam bekerja, (5) tuntutan.

4. Variabel Produktivitas Kerja (X_4)

- a. Definisi konseptual : produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh keluaran atau hasil yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan.
- b. Definisi operasional : cepat dan menanggapi produktivitas pada karyawan ini dikembangkan melalui instrumen berupa kuesioner yang berisi pernyataan daya tanggap karyawan yang terdiri dari beberapa indikator yaitu (1) kebutuhan, (2) kerajinan, (3) kesungguhan, (4) keinginan menjadi lebih baik, (5) kreatif.

E. Hasil Dan Pembahasan

Analisis Jalur (Path Analysis)

Pengujian hipotesis dilakukan terhadap masing-masing pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap semangat kerja, budaya organisasi terhadap semangat kerja, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, budaya organisasi terhadap produktivitas kerja, dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja.

Hasil olahan data primer Anova^b dan Coefficients^a X_1 dan X_2 terhadap X_3 .

Tabel. 6.30 Anova^b X_1 dan X_2 terhadap X_3 .

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1595.344	2	797.672	165.298	.000 ^a
Residual	260.585	54	4.826		
Total	1855.930	56			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data diolah

Anova^b X_1 dan X_2 terhadap X_3 diperoleh nilai F sebesar 165.298 dengan nilai probabilitas sig 0,000 karena nilai sig < 0,05, maka keputusan adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, oleh sebab itu pengujian secara individual dapat dilakukan.

Tabel. 6.31 Coefficients^a X_1 dan X_2 terhadap X_3

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.975	2.561		3.114	.003
Motivasi Kerja	1.001	.124	.872	8.085	.000
Budaya Organisasi	.071	.124	.062	.574	.568

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data diolah

Coefficients^a X_1 dan X_2 terhadap X_3 diperoleh nilai sig X_1 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya *coefficients* analisis jalur artinya signifikan terhadap semangat kerja. Dan nilai sig X_2 0,568 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,568 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya *coefficients* jalur signifikan. Jadi budaya organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap semangat kerja.

Tabel. 6.32 Model Summary^b X_1 dan X_2 terhadap X_3

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.860	.854	2.197

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data diolah

Hasil olahan data primer dengan software spss versi 1.6 Anova^b dan Coefficients^a X_1 , X_2 dan X_3 terhadap X_4 sebagai berikut :

Tabel. 6.33 Anova^b X_1 , X_2 dan X_3 terhadap X_4

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1382.366	3	460.789	917.549	.000 ^a
	Residual	26.616	53	.502		
	Total	1408.982	56			

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah

Anova^b X₁, X₂ dan X₃ terhadap X₄ diperoleh nilai F sebesar 917.549 dengan nilai probabilitas sig 0,000 karena nilai sig < 0,05, maka keputusan adalah Ho ditolak dan Ha diterima, oleh sebab itu pengujian secara individual dapat dilakukan.

Tabel. 6.34 Coefficients^a X₁, X₂ dan X₃ terhadap X₄
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.425	.897		-.474	.638
Motivasi Kerja	.873	.059	.873	14.696	.000
Budaya Organisasi	.036	.040	.036	.897	.374
Semangat Kerja	.080	.044	.092	1.829	.073

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah

Coefficients^a X₁, X₂ dan X₃ terhadap X₄ diperoleh nilai sig X₃ 0,073 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau 0,073 > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya *coefficients* analisis jalur artinya signifikan terhadap produktivitas kerja. Jadi semangat kerja berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tabel. 6.35 Model Summary^b X₁, X₂ dan X₃ terhadap X₄
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991 ^a	.981	.980	.709

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan pengujian hipotesis koefisien jalur pada sub struktur 1 dan sub struktur2 ini membuktikan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yakni X₁ terhadap X₃, X₂ terhadap X₃, X₁ terhadap X₄, X₂ terhadap X₄ dan X₃ terhadap X₄, signifikan dan model *fit*.

Bila digambarkan studi kausal empirik tersebut secara keseluruhan adalah sebagai berikut :

Hasil perhitungan e_1 dan e_2 adalah sebagai berikut:

$$e_1 = \sqrt{1 - (\beta_{X_3X_1} + \beta_{X_3X_2})}$$

$$e_1 = \sqrt{1 - (0,872 + 0,062)}$$

$$e_1 = \sqrt{1 - 0,934}$$

$$e_1 = 0,256$$

$$e_2 = \sqrt{1 - (\beta_{X_4X_1} + \beta_{X_4X_2} + \beta_{X_4X_3})}$$

$$e_2 = \sqrt{1 - (0,873 + 0,036 + 0,092)}$$

$$e_2 = \sqrt{1 - 1,001}$$

$$e_2 = -0,001$$

Hasil perhitungan koefisien jalur pada sub struktur 1 dan sub struktur 2 adalah sebagai berikut:

Struktur I

$$X_3 = \beta_{X_3X_1} + \beta_{X_3X_2} + e_1$$

$$X_3 = 0,872X_1 + 0,062X_2 + 0,256e_1$$

Struktur II

$$X_4 = \beta_{X_4X_1} + \beta_{X_4X_2} + \beta_{X_4X_3} + e_2$$

$$X_4 = 0,873X_1 + 0,036X_2 + 0,092X_3 + -0,001e_2$$

Tabel. 6.36 Rangkuman Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total, Variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 .

Variabel	Langsung	Tidak langsung melalui X_3	Total
$X_1 \rightarrow X_3$	0,872	0	-
$X_2 \rightarrow X_3$	0,062	0	-
$X_3 \rightarrow X_4$	0,092	0	-
$X_1 \rightarrow X_4$	0,873	0,080	0,953
$X_2 \rightarrow X_4$	0,036	0,005	0,041

Sumber : Data diolah

Hasil perhitungan pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut:

$$X_1 \rightarrow X_4 = \beta_{X_3X_1} \times \beta_{X_4X_3}$$

$$= 0,872 \times 0,092$$

$$= 0,080224 = 0,080$$

Dan untuk mengetahui hasil total adalah pengaruh tidak langsung + $\beta_{X_4X_1}$

$$= 0,080 + 0,873$$

$$= 0,953$$

$$X_2 \rightarrow X_4 = \beta_{X_3X_2} \times \beta_{X_4X_3}$$

$$= 0,062 \times 0,092$$

$$= 0,005704 = 0,005$$

Dan untuk mengetahui hasil total adalah pengaruh tidak langsung + $\beta_{X_4X_2}$

$$= 0,005 + 0,036$$

$$= 0,041$$

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil hipotesis yang sudah dilakukan, maka secara empirik ke lima variabel yang diteliti ternyata signifikan.

1. Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap semangat kerja (X_3). Setiap ada kenaikan motivasi kerja, selalu diikuti oleh kenaikan semangat kerja. Pengaruh langsung itu merupakan besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap semangat kerja, yakni $0,872^2$ sebesar 0,760. Atau dengan kata lain variasi naik turunnya semangat kerja sebesar 76,0%, bisa dijelaskan oleh variasi perubahan motivasi kerja. Maka motivasi kerja (X_1) sangatlah penting dan berpengaruh untuk mengatur perubahan dalam semangat kerja (X_3)
2. Hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap semangat kerja (X_3). Setiap ada kenaikan budaya organisasi, selalu diikuti oleh kenaikan semangat kerja. Pengaruh langsung itu merupakan besarnya kontribusi budaya organisasi terhadap semangat kerja, yakni $0,062^2$ sebesar 0,003. Atau dengan kata lain variasi naik turunnya semangat kerja sebesar 3%, bisa dijelaskan oleh variasi perubahan budaya organisasi. Maka budaya organisasi (X_2) sangatlah penting dan berpengaruh untuk mengatur perubahan dalam semangat kerja (X_3)
3. Hasil penelitian menemukan bahwa semangat kerja (X_3) berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja (X_4). Setiap ada kenaikan semangat kerja, selalu diikuti oleh kenaikan produktivitas kerja. Pengaruh langsung itu merupakan besarnya kontribusi semangat kerja terhadap produktivitas kerja, yakni $0,092^2$ sebesar 0,008. Atau dengan kata lain variasi naik turunnya produktivitas kerja sebesar 8%, bisa dijelaskan oleh variasi perubahan semangat kerja. Maka semangat kerja (X_3) sangatlah penting dan berpengaruh untuk mengatur perubahan dalam produktivitas kerja (X_4)
4. Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja (X_4). Setiap ada kenaikan motivasi kerja, selalu diikuti oleh kenaikan produktivitas kerja. Pengaruh langsung itu merupakan besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, yakni $0,873^2$ sebesar 0,762. Atau dengan kata lain variasi naik turunnya produktivitas kerja sebesar 76,2%, bisa dijelaskan oleh variasi perubahan motivasi kerja. Maka motivasi kerja (X_1) sangatlah penting dan berpengaruh untuk mengatur perubahan dalam produktivitas kerja (X_4)
5. Hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja (X_4). Setiap ada kenaikan budaya organisasi, selalu diikuti oleh kenaikan produktivitas kerja. Pengaruh langsung itu merupakan besarnya kontribusi budaya organisasi terhadap produktivitas kerja, yakni $0,036^2$ sebesar 0,001. Atau dengan kata lain variasi naik turunnya produktivitas kerja sebesar 1%, bisa dijelaskan oleh variasi perubahan budaya organisasi. Maka budaya organisasi (X_2) sangatlah penting dan berpengaruh untuk mengatur perubahan dalam produktivitas kerja (X_4)

G. Simpulan Dan Saran

1. Simpulan

Berdasarkan hasil temuan empirik yang sudah diuraikan diatas, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap semangat kerja.
2. Terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap semangat kerja.
3. Terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.
4. Terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap produktivitas kerja,
5. Terdapat pengaruh langsung positif semangat kerja terhadap produktivitas kerja.
6. Disimpulkan yang paling berpengaruh adalah motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, karena memiliki nilai kontribusi yang paling tinggi sebesar 76,2%. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada motivasi kerja, akan menyebabkan perubahan terhadap naik turunnya produktivitas kerja.

2. Saran

Berdasarkan temuan penelitian tentang motivasi kerja, budaya organisasi, semangat kerja dan produktivitas kerja, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Peningkatan motivasi kerja merupakan salah satu hal yang harus mampu mewujudkan tujuan organisasi, karena dengan adanya usaha akan mengarahkan produktivitas dalam organisasi.
2. Nilai-nilai budaya organisasi sebaiknya dicantumkan dalam slogan organisasi dalam rangka menyelesaikan rutinitas pekerjaan sehari-hari. Karena dengan menanamkan slogan budaya organisasi diketahui bisa meningkatkan semangat kerja terhadap pegawai.
3. Semangat kerja pada semua pegawai merupakan salah satu bidang penting yang harus mendapatkan skala prioritas. Semangat yang memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk bekerja lebih keras dalam mencapai tujuannya. Karena seperti itu yang diharapkan juga oleh organisasi/lembaga.
4. Kualitas produktivitas kerja sebaiknya perlu ditingkatkan melalui kekeratifan karyawan dalam menjalankan tugas dan keinginan menjadi lebih baik dari hari ini dan hari esok. Karena produktivitas mempengaruhi kesungguh-sungguhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Dari nilai kontribusi yang paling tinggi motivasi terhadap produktivitas kerja sebaiknya perlu dijaga dan dijadikan contoh untuk semua pengaruh variabel.
6. Dari nilai kontribusi yang paling rendah semangat kerja terhadap produktivitas kerja perlu ditingkatkan lagi untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar. 2000. Motivasi. [online]. Tersedia:

<http://edu.dzihni.com/2013/01/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli.html>

[18 Februari 2015]. <https://www.scribd.com/doc/39752755/5/A-Pengertian-Semangat-Kerja.com> [30 Oktober 2014].

Nitisemito, Ales S. 2009. Pengertian Semangat kerja. [online]. Tersedia:

<https://www.scribd.com/doc/39752755/5/A-Pengertian-Semangat-Kerja.com> [30 Oktober 2014].

Robins. 2002. *Intisari Manajemen*. Bandung : PT. Refika Aditama.

Suwatno dan Yuniarsih. 2008. Produktivitas Kerja. [online]. Tersedia:

<http://liveintranet.blogspot.com/2014/03/pengertian-produktivitas-kerja-karyawan.html> [18 Februari 2015].

Siswanto. 2000. Semangat Kerja. [online].

Tersedia:<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/27805/4/Chapter%20II.pdf>
[18 Februari 2015].

Tohardi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Usman, Uzer Moh. 2000. Motivasi. [online]. Tersedia:

<http://expresisastra.blogspot.com/2013/12/pengertian-motivasi.html>

[18 Februari 2015].