

PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan Divisi Sumber Daya Manusia)

Sarah Vera Indah Siburian^{1*}, Onan Marakali Siregar²

^{1,2} Program Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Sumatera Utara

E-mail: ¹⁾ sarahsiburian549@gmail.com, ²⁾ onanmsiregar@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze how motivation, organizational culture, and turnover intention impact employee productivity (a study conducted on employees of PT Bank Sumut Medan Head Office Human Resources Division). The research design employed in this study is quantitative research with an associative approach. Sampling was conducted using the saturated sampling technique, and 41 respondents were selected as samples. Primary data for this study were obtained by distributing questionnaires directly to employees (respondents), while secondary data were gathered through literature studies. The data analysis techniques included validity tests and reliability tests. The data analysis methods encompassed classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results of this study indicate that motivation, organizational culture, and turnover intention all have a significant impact, both individually and collectively, on employee productivity.

Keywords: Motivation, Organizational Culture, Turnover Intention, Work Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan turnover intention terhadap produktivitas kerja karyawan (studi yang dilakukan pada karyawan PT Bank Sumut Divisi Sumber Daya Manusia Kantor Pusat Medan). Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dan terpilih 41 responden sebagai sampel. Data primer untuk penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan (responden), sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui studi kepustakaan. Teknik analisis data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, budaya organisasi, dan turnover intention memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara individu maupun secara bersama-sama, terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Budaya Organisasi, *Turnover Intention*, Produktivitas Kerja

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya. Menurut Furqan & Siregar (2022) perusahaan wajib mengetahui bahwasanya memiliki SDM yang bermutu ialah jawaban atas kemajuan serta

persaingan yang ada. Maka daripada demikian, tidak ada jalan yang lain terkecuali melakukan pengoptimalan terhadap potensi sumber daya manusia yang ada.

Menurut Panggabean et al (2022) perusahaan perbankan juga harus mampu menciptakan pegawai yang handal untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hal ini bertujuan agar perusahaan memiliki kualitas yang tidak kalah dengan perusahaan perbankan lainnya. Oleh karena itu, dalam melatih dan juga mengembangkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi khususnya dalam pemberdayaan sumber daya manusia. Bank Sumut adalah Bank dengan nama perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara. Dalam rangka mendukung layanan jasa perbankan kepada masyarakat, ATM bank Sumut juga telah tergabung dengan jaringan ATM Bersama dan Prima dan BANKCARD Malaysia. Bank SUMUT senantiasa berkomitmen memberikan karya terbaiknya sebagai bentuk bakti pada masyarakat Sumatera Utara dan bangsa, menciptakan nilai tambah yang besar dalam pembaharuan, pemerataan dan kemajuan ekonomi yang berkeadilan sosial dengan terus mendukung secara berkesinambungan penguatan ekonomi lokal di Sumatera Utara dan wilayah sekitarnya. Berikut terdapat data hasil produksi pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

**Tabel 1. Jumlah Laba PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan Pada 2017-2021
(dalam jutaan)**

Keterangan	Target	Realisasi	Selisih	Pencapaian
Tahun 2017	Rp 548.053	Rp 630.011	81,9	114,95%
Tahun 2018	Rp 643.904	Rp 502.643	-141,2	78,06%
Tahun 2019	Rp 630.661	Rp 544.755	-85,9	86,38%
Tahun 2020	Rp 630.660	Rp 514.628	-116	81,6%
Tahun 2021	Rp 614.000	Rp 525.000	-89	85,5%

Sumber: Annual Report Bank Sumut (2021)

Laporan keuangan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan mengalami perubahan dalam 5 tahun terakhir. Dimulai dari tahun 2017 laba mengalami peningkatan bahkan mengalami surplus yang target yang seharusnya dicapai. Namun pada tahun berikutnya yaitu 2018-2021 pencapaian laba terus menurun dan tidak mencapai target.

Menurut Hasibuan dan Siregar (2022) memberikan motivasi kerja kepada karyawan guna mendongkrak kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang berdampak pada keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan pada Divisi SDM (Sumber Daya Manusia), terhadap motivasi karyawan seperti masih adanya karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja dan menunda pekerjaan sehingga penyelesaian kerja karyawan memakan waktu yang lama dan menyebabkan pekerjaan menumpuk. Hal ini terjadi karena kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Karena keterbatasan tersebut, karyawan tidak mampu untuk mencapai jabatan yang atau posisi tertentu yang layak di perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut dapat diketahui bahwa kurangnya pelatihan yang diberikan oleh PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan untuk menunjang karyawan memperoleh penghargaan untuk setiap prestasi yang ia peroleh.

Terkait dengan budaya organisasi karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan, bahwasanya sering ditemui karyawan pada Divisi SDM yang berbincang-bincang hal yang tidak terkait dengan pekerjaan dijam kerja yang mengganggu konsentrasi karyawan lain yang

sedang fokus bekerja dan terdapat karyawan yang datang terlambat masuk kantor. Ketentuan perusahaan mewajibkan karyawan datang tepat sebelum pukul 08.00 WIB, padahal karyawan datang diatas jam 08.00 WIB. Keterlambatan juga ditemui pada saat jam istirahat, karyawan masih diluar kantor maupun diruang istirahat pada saat jam istirahat telah usai. Hal ini disebabkan karena kurangnya kesadaran akan kedisiplinan dan komitmen karyawan pada tugas dan tanggungjawabnya.

Tabel 2. Tingkat Turnover Intention Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan 2017-2021

No.	Keterangan	2021	2020	2019	2018	2017
1.	Jumlah pegawai awal periode	2.489	2.500	2.619	2.542	2.499
2.	Jumlah pegawai masuk	146	95	29	182	112
3.	Jumlah pegawai keluar	95	106	148	105	69
4.	Jumlah pegawai akhir periode	2.540	2.489	2.500	2.619	2542
5.	Rasio pegawai keluar	3,61%	4,08%	5,59%	3,85%	2,64%

Sumber: Annual Report Bank Sumut (2021)

Berdasarkan tabel diketahui bahwa PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan mengalami turnover yang terus meningkat selama 5 tahun terakhir. Turnover intention pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan disebabkan oleh beberapa faktor yaitu karyawan merasa kemampuan yang dimiliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang didapat, ketidaknyaman karyawan didalam perusahaan baik lingkungan perusahaan maupun hubungan dengan karyawan lain, serta ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima. Tingkat turnover intention pada Divisi SDM PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan mengalami naik turun yang akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, hal ini menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (uncertainty) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah di investasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan tidak memiliki tingkat kenormalan atau batas wajar keluarnya karyawan dari perusahaan.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Motivasi

Menurut Fauzia (2019:30) motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motivasi kerja ini merujuk kepada usaha para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Balqis dan Siregar (2022) semangat kerja yang timbul dari individu pegawai maupun kelompok kerja kooperatif sangat membantu mereka untuk lebih memperhatikan hasil kinerja dan dapat lebih bertanggung jawab terhadap apa yang telah dilakukan. Semangat kerja pegawai juga sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan koperasi di masa depan. Menurut McClelland (Ramayanti 2020:2316) bahwa indikator di bagi menjadi tiga dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan.

2.2. Budaya Organisasi

Menurut Kilmann (Sutrisno et al 2018:1) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Berdasarkan penelitian Robbins (Nathania, 2018:2) terdapat beberapa indikator penelitian budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu dan orientasi terhadap tim.

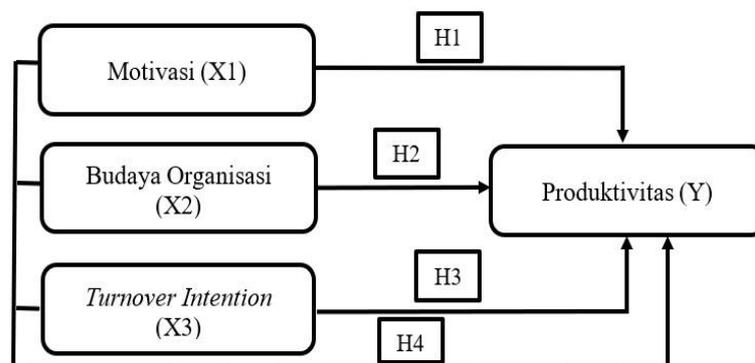
2.3. Turnover Intention

Menurut Irvianti & Verina (Yunita, 2021:24) turnover intention adalah kemungkinan bersifat subyektif seorang karyawan yang akan mengubah pekerjaannya dalam jangka waktu yang tidak diketahui dan mendasari turnover yang sebenarnya. Turnover intention adalah niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan (Issa et al 2013). Junaidi et al (2020:3875) menjelaskan turnover intention diukur dengan 3 indikator tindakan yaitu adanya pikiran untuk keluar, mencari lowongan pekerjaan dan memiliki keinginan yang kuat untuk berpindah perusahaan.

2.4. Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2017:101) mengemukakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Produktivitas kerja pegawai adalah sikap mental dari seseorang yang ingin selalu menjadi lebih baik dari sebelumnya dalam melakukan atau melakukan sesuatu dengan memanfaatkan ketersediaan sarana dan prasarana serta mungkin untuk mendapatkan hasil yang maksimal (Jean & Siregar (2023). Menurut Sutrisno (2017:104), indikator produktivitas antara lain:kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

2.5. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka teori, dapat diketahui bahwa:

H1: Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

H2: Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

H3: Pengaruh Turnover Intention (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

H4: Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Turnover Intention terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan, yang beralamat di Jalan Imam Bonjol No. 18, Madras Hulu Kecamatan Medan Polonia Kota Medan Sumatera Utara. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari - Februari 2023. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi SDM pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan sebanyak 41 orang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis jalur dengan menggunakan bantuan Software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 22 for windows.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel motivasi adalah 41 responden dengan df sebanyak 38 responden dan r_{tabel} sebesar 0,3120. Hasil pernyataan dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Uji Validitas Motivasi

No.	Motivasi	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	X1.1	0,607	0,3120	Valid
2.	X1.2	0,593		Valid
3.	X1.3	0,567		Valid
4.	X1.4	0,567		Valid
5.	X1.5	0,620		Valid
6.	X1.6	0,547		Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan variabel motivasi (X1) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,3120 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan pada motivasi (X1) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 4. Uji Validitas Budaya Organisasi

No.	Budaya Organisasi	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	X2.1	0,601	0,3120	Valid
2.	X2.2	0,666		Valid
3.	X2.3	0,542		Valid
4.	X2.4	0,542		Valid
5.	X2.5	0,632		Valid
6.	X2.6	0,610		Valid
7.	X2.7	0,614		Valid
8.	X2.8	0,584		Valid
9.	X2.9	0,676		Valid
10.	X2.10	0,742		Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua jumlah pernyataan variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai r_{hitung} > r_{tabel} yaitu 0,3120 sehingga disimpulkan bahwa pernyataan pada budaya organisasi (X2) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 5. Uji Validitas Turnover Intention

No.	Turnover Intention	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	X3.1	0,643	0,3120	Valid
2.	X3.2	0,739		Valid
3.	X3.3	0,624		Valid
4.	X3.4	0,782		Valid
5.	X3.5	0,650		Valid
6.	X3.6	0,647		Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua jumlah pernyataan variabel turnover intention (X3) memiliki nilai r_{hitung} > r_{tabel} yaitu 0,3120 sehingga disimpulkan bahwa pernyataan pada turnover intention (X3) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 6. Uji Validitas Produktivitas Kerja

No.	Produktivitas Kerja	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	Y.1	0,464	0,3120	Valid
2.	Y.2	0,395		Valid
3.	Y.3	0,476		Valid
4.	Y.4	0,466		Valid
5.	Y.5	0,545		Valid
6.	Y.6	0,466		Valid
7.	Y.7	0,512		Valid
8.	Y.8	0,515		Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua dari item pernyataan variabel produktivitas kerja (Y) memiliki nilai r_{hitung} > r_{tabel} yaitu 0,3120 sehingga disimpulkan

bahwa pernyataan pada produktivitas kerja (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

4.1.2. Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach's Alpa	Keterangan
Motivasi	0.609	Reliabel
Budaya Organisasi	0.824	Reliabel
Turnover Intention	0.763	Reliabel
Produktivitas	0.708	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha atas variabel motivasi sebesar 0.609, variabel budaya organisasi sebesar 0.824, variabel turnover intention sebesar 0.763 dan produktivitas kerja sebesar 0.708. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dapat dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya karena nilai Cronbach's Alpha > 0,6.

4.1.2. Uji Normalitas

1. Kolmogrov-Smirnov

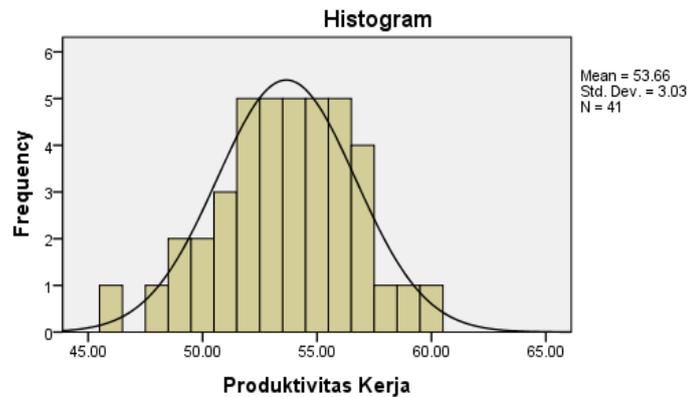
Tabel 8. Kolmogrov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		41
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.98990616
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.108
	<i>Positive</i>	.108
	<i>Negative</i>	-.105
<i>Test Statistic</i>		.108
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan uji normalitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Kolmogrov-Smirnov adalah 0,200. Hasil Kolmogrov-Smirnov telah memenuhi ketentuan kenormalan data yaitu Asymp. Sig > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengolahan data berdistribusi dengan normal.

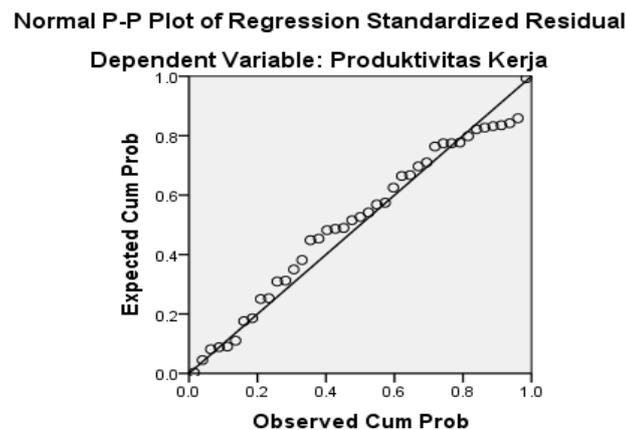
2. Grafik Histogram



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas maka diketahui bahwa grafik histogram membentuk pola seperti lonceng kemudian tidak terlalu condong kekanan dan kekiri, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

3. Grafik P-P Plot



Gambar 3. Grafik P-P Plot

Berdasarkan gambar diatas maka diketahui bahwa titik-titik telah menyebar disekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi yang telah digunakan dapat memenuhi asumsi normalitas.

4.1.3. Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics			
					B	Std. Error		
1	(Constant)	9.443	6.355		1.486	.146		
	Motivasi	.620	.185	.390	3.355	.002	.862	1.161
	Budaya Organisasi	.342	.100	.387	3.430	.001	.918	1.089
	Turnover Intention	.516	.161	.360	3.205	.003	.924	1.083

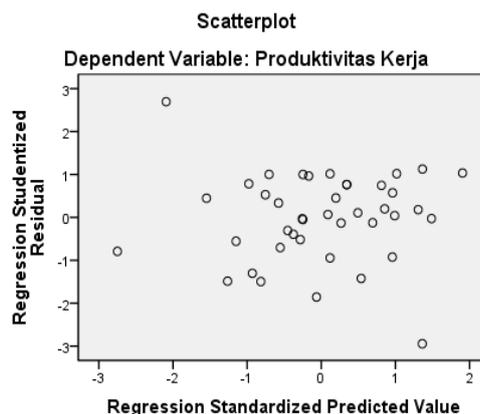
a. *Dependent Variable:* Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa:

1. Nilai tolerance pada variabel motivasi sebesar 0,862 yang berarti $> 0,10$ dan nilai VIF sebesar 1,161 yang berarti < 10 .
2. Nilai tolerance pada variabel budaya organisasi sebesar 0,918 yang berarti > 10 dan nilai VIF sebesar 1,089 yang berarti < 10 .
3. Nilai tolerance pada variabel turnover intention sebesar 0,924 yang berarti $> 0,10$ dan nilai VIF sebesar 1,083 yang berarti < 10 .

Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas karena seluruh nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , sehingga model regresi dapat digunakan untuk persamaan regresi.

4.1.4. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa titik titik menyebar diatas angka nol dan dibawah angka nol dan tidak membentuk pola tertentu, dan penyebarannya secara acak. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	td. Error	Beta		
(Constant)	9.443	6.355		1.486	.146
Motivasi	.620	.185	.390	3.355	.002
Budaya Organisasi	.342	.100	.387	3.430	.001
Turnover Intention	.516	.161	.360	3.205	.003

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Secara keseluruhan penelitian dirumuskan yaitu $Y = 9,443 + 0,620 + 0,342 + 0,516$. Pada persamaan regresi dapat disimpulkan bahwa koefisien konstanta sebesar 9,443. Koefisien regresi variabel motivasi (X1) sebesar 0,620, koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,342, dan koefisien regresi variabel turnover intention (X3) sebesar 0,516. Koefisien bernilai positif artinya motivasi, budaya organisasi dan dan turnover intention terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh hubungan yang positif.

4.1.6. Uji Hipotesis

1) Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Tabel 11. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.443	6.355		1.486	.146
Motivasi	.620	.185	.390	3.355	.002
Budaya Organisasi	.342	.100	.387	3.430	.001
Turnover Intention	.516	.161	.360	3.205	.003

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Hasil pengujian program Software Statistic untuk variabel motivasi (X1) diperoleh thitung sebesar 3,355 dimana nilai thitung > nilai ttabel yaitu sebesar 1,687 ($3,355 > 1,687$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,620. Hal ini menunjukkan variabel motivasi (X1) berpengaruh secara

signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil pengujian program Software Statistic untuk variabel budaya organisasi (X2) diperoleh thitung sebesar 3.430 dimana nilai thitung > nilai ttabel yaitu sebesar 1,687 (3.430 > 1,687) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,342. Hal ini menunjukkan variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil pengujian program Software Statistic untuk variabel turnover intention (X3) diperoleh thitung sebesar 3.205 dimana nilai thitung > nilai ttabel yaitu sebesar 1,687 (3.205 > 1,687) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,516. Hal ini menunjukkan variabel turnover intention (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

2) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	208.830	3	69.610	16.261	.000 ^b
	<i>Residual</i>	158.389	37	4.281		
	<i>Total</i>	367.220	40			
<i>a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja</i>						
<i>b. Predictors: (Constant), Turnover Intention, Budaya Organisasi, Motivasi</i>						

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Fhitung diperoleh sebesar 16.261 yang artinya nilai Fhitung > Ftabel yaitu sebesar 16.261 > 3,25 atau berdasarkan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Hasil pengolahan variabel motivasi(X1), budaya organisasi (X2) dan turnover intention (X3) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y).

3) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.534	2.06901
<i>a. Predictors: (Constant), Turnover Intention, Budaya Organisasi, Motivasi</i>				
<i>b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja</i>				

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai R sebesar 0,754 atau 75,4% yang mana nilai koefisien menunjukkan hubungan antara motivasi, budaya organisasi dan turnover intention terhadap produktivitas kerja sangat erat apabila R mendekati angka 1 maka semakin naik pula modelnya. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi (X1), budaya organisasi (X2) dan turnover intention (X3) mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja (Y) dengan besar 53,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak bisa dijelaskan dalam penelitian ini sebesar 46,6%.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dibandingkan nilai ttabel yaitu $3,355 > 1,687$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($0,001 < 0,05$) yang menjelaskan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap 110 produktivitas kerja. Berdasarkan analisis regresi linear berganda didapatkan bahwa koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar 0,620 yang berarti setiap kenaikan variabel X2 sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,620. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil menunjukkan bahwa H_{a1} dapat diterima yaitu “Terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan Divisi Sumber Daya Manusia” dan H_{01} ditolak.

4.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dibandingkan nilai ttabel yaitu $3,430 > 1,687$ dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,05 ($0,001 < 0,05$) yang menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan analisis regresi linear berganda didapatkan bahwa koefisien regresi Budaya Organisasi (X2) sebesar 3,430 yang berarti setiap kenaikan variabel X2 sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 3,430. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil menunjukkan bahwa H_{a2} dapat diterima yaitu “Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan Divisi Sumber Daya Manusia.

4.2.3. Pengaruh Turnover Intention (X3) Terhadap produktivitas (Y)

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dibandingkan nilai ttabel yaitu $3,205 > 1,687$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($0,001 < 0,05$) yang menjelaskan bahwa variabel turnover intention berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan analisis regresi linear berganda didapatkan bahwa koefisien turnover intention (X3) sebesar 0,516 yang berarti setiap kenaikan variabel X3 sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,516. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil menunjukkan bahwa H_{a3} dapat diterima yaitu “Terdapat pengaruh turnover intention terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan Divisi Sumber Daya Manusia” dan H_{03} ditolak.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis menarik kesimpulan bahwa Variabel motivasi (X1), Variabel budaya organisasi (X2) dan Variabel turnover intention (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y) karyawan PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan Divisi Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Balqis, P., & Siregar, O. M. (2022). The Effect Of Organizational Culture And Spirit At Work On The Performance Of Indonesian Farmer Cooperative (KPI) Employees In Medan City. *CASHFLOW: CURRENT ADVANCED RESEARCH ON SHARIA FINANCE AND ECONOMIC WORLDWIDE*, 2(1), 100-113.
- Furqan, S., & Siregar, O. M. (2022). Analisis Perekrutan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 2(6), 217-224.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2), 1-16.
- Hasibuan, D. P., & Siregar, O. M. (2022). The Effect Of Stressors (Sources Of Work Stress) And Work Motivation On Work Performance At The BRI Unit Of Padangmatinggi Padangsidempuan. *JOURNAL OF HUMANITIES, SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS (JHSSB)*, 2(1), 182-198.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10).
- Indriantoro, N., & Supono, B. (2013). Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Issa, A., & Gelaidan. (2013). Job Satisfaction and Turnover intention Based On Sales Person Standpoint. *Middle-East Journal Of Scientific Research*, 525-531. Retrieved from ResearchGate.
- Jean, S., & Siregar, O. M. (2023). The Effect of Work Supervision and Implementation of 5S Work Attitudes on Employee Work Productivity. In *Proceedings of the 4th International Conference on Social and Political Development – ICOSOP*. SciTePress.
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). The Effect of Overtime, Job Stress, and Workload on Turnover Intention. *Management Science Letters*, 10(16), 3873–3878.
- Kamaroellah, A. (2014). Pengantar Budaya Organisasi. Surabaya: Pustaka Radja.
- Kristanti, D., & Pangastuti Lestari, R. (2019). Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Nafiudin, & Umdiana, N. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), 69–91.
- Nanang Hasan Susanto and Cindy Lestari. (2018). Problematika Pendidikan Islam Di Indonesia: Eksplorasi Teori Motivasi Abraham Maslow Dan David McClelland. *Edukasia Islamika*, 3(2), 184-202.

- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Nathania, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya. *Agora*, 6(1).
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Pangabean, S. N. B., Dirbawanto, N. D., & Siregar, O. M. (2022). The Effect Of Work Motivation, Work Environment, And Compensation On Employee Performance At Bank BTN Medan Branch Office. *JOURNAL OF HUMANITIES, SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS (JHSSB)*, 2(1), 144-161.
- Ramayanti, S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia. *Jurnal Penelitian, Pengembangan Ilmu Manajemen dan Akuntansi STIE Putra Perdana Indonesia*.
- Risnawan, W. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Cipta Karya, Kebersihan Dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis. *Universitas Galuh*, 5(1), 83-92.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-24). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syahronica, G. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan. *Jurnal Sains Manajemen*, 20(1), 1–6.
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*, 20(1), 1-10.
- Tewal, B., Adolfini, M., Pandowo, M., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. PATRA MEDIA GRAFINDO.
- Wisantyo, N. I., & Madiistriyatno, H. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover. *Jurnal Mix*, V, 54-69.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).