

**PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Studi pada CV. Mekar Abadi Garment Wonosobo)**

Adawiyah Fatin

Adawiyahfatin4@gmail.com

Susi Widjajani

susiwidjajani@umpwr.ac.id

Agus Saur Utomo

agussaur@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Salah satu permasalahan yang dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana cara mempertahankan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Produktivitas kerja karyawan yang rendah dapat terjadi karena motivasi, pengawasan, dan budaya kerja karyawan yang rendah.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, pengawasan, dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di CV. Mekar Abadi Garment Wonosobo. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Mekar Abadi Garment Wonosobo dengan jumlah sampel 289 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu karyawan yang berstatus tetap dan telah bekerja minimal 2 tahun sebanyak 115 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dinilai dengan skala *likert* yang masing-masing sudah diuji coba dan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan teknik analisis linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, (2) pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, dan (3) budaya kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pengawasan Kerja, Budaya Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Salah satu masalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Kemampuan sumber daya manusia di Indonesia masih rendah jika dilihat dari kemampuan intelektual maupun ketrampilan teknis yang dimiliki. Salah satu indikator sumber daya manusia yang berkualitas adalah tingkat produktivitas kerja dari karyawan atau pegawai yang relatif tinggi.

Menurut Afandi (2018:91) produktivitas kerja merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Menurut Sutrisno (2019:99) produktivitas adalah ukuran efisiensi

produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Menurut Busro (2018:355) faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kertas, antara lain adalah motivasi kerja, pendidikan, disiplin kerja, ketrampilan, sikap etika kerja, kemampuan kerja sama, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, kecanggihan teknologi yang digunakan, faktor-faktor produksi yang memadai, jaminan sosial, manajemen dan kepemimpinan, kesempatan berprestasi, pengawasan oleh pimpinan, kedisiplinan kerja, ketenangan dalam bekerja, dan ketekunan dalam bekerja. Sementara menurut Muliando (2006:188) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain adalah motivasi, disiplin kerja, sikap dan etika kerja, pendidikan, ketrampilan, manajemen, hubungan industrial, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim, dan budaya kerja. Menurut Sutrisno (2019:104) produktivitas kerja bisa diukur dengan kemampuan, meningkatnya hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Laksmiari (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas. Menurut Newstrom dalam Wibowo (2017:110), motivasi merupakan hasil kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Menurut Hasibuan (2019:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Indikator motivasi kerja menurut Newstrom dalam Wibowo (2017: 110) engagement, commitment, satisfaction, dan turnover. Hasil penelitian dari Arti dan Saragih (2021) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Menurut Busro (2018:355) selain motivasi, pengawasan juga turut memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Handoko (2015:357), pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan kegiatan sesuai yang direncanakan. Sedangkan menurut Robein dalam Syafiie (2019:168), menyatakan pengawasan adalah proses mengikuti perkembangan kegiatan untuk menjalin jalannya pekerjaan, dengan demikian dapat selesai secara sempurna sebagaimana yang direncanakan sebelumnya, dengan mengoreksi beberapa pemikiran yang saling berhubungan. Menurut Handoko (2015:357) juga bahwa pengawasan dapat diukur dari penetapan standar, menentukan pengukuran

pelaksanaan kegiatan, pengukuran pelaksanaan kegiatan, perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan, dan pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan. Hasil penelitian Usman (2019) menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas.

Menurut Mulianto (2006:188) faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah budaya kerja. Menurut Triguno (2018:3) budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dari sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja dan bekerja. Sedangkan menurut Darodjat (2015:29) budaya kerja adalah suatu kebiasaan di pekerjaan yang dibudayakan dalam suatu kelompok sebagai bentuk kerja yang tercermin dari perilaku mereka dan dari waktu mereka bekerja sehingga perilaku atau kebiasaan secara otomatis tertanam didalam diri mereka sendiri sendiri. Ndraha dalam Darodjat (2015:37) menyatakan bahwa indikator budaya kerja adalah kebiasaan, peraturan dan nilai-nilai. Hasil penelitian Luturmas (2017) menyatakan bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

CV.Mekar Abadi Wonosobo adalah suatu perusahaan Garment terbesar di Kabupaten Wonosobo yang saat ini sedang berkembang, dan memiliki 289 karyawan. Perusahaan saat ini berlokasi di Jl Raya Purworejo, Kertek Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Bapak Agung Wicaksono selaku HRD diperoleh informasi bahwa beberapa karyawan belum memiliki produktivitas kerja yang optimal. Hal ini terlihat dari beberapa karyawan kurang bersemangat dalam bekerja yang sehingga mengakibatkan kurang tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Motivasi kerja karyawan CV. Mekar Abadi Garment Wonosobo juga masih kurang. Hal ini dilihat dengan kurangnya tingkat inisiatif karyawan dalam meningkatkan hasil produksi sehingga tidak mampu mengimbangi permintaan produk yang semakin bertambah. Pengawasan kerja yang ada di CV. Mekar Abadi Garment Wonosobo masih kurang baik. Hal tersebut terlihat dari laporan tertulis yang kurang mendapatkan tindakan koreksi dari atasan saat jam kerja berlangsung. Fenomena lain yang muncul adalah adanya budaya kerja yang kurang baik. Terlihat dari kebiasaan karyawan yang belum mematuhi peraturan yang telah ditentukan seperti banyak karyawan yang datang bekerja tidak tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas perlu dilakukan penelitian tentang hubungan produktivitas, motivasi, pengawasan dan budaya kerja pada karyawan di CV.

Mekar Abadi Garment Wonosobo. Penelitian ini mengambil judul “Pengaruh motivasi, pengawasan, dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan” (Studi pada CV. Mekar Abadi Garment Wonosobo).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, pengawasan, dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di CV. Mekar Abadi Garment Wonosobo.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mekar Abadi Garment Wonosobo?
2. Apakah pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mekar Abadi Garment Wonosobo?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mekar Abadi Garment Wonosobo?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. Produktivitas Kerja

Menurut Wibowo (2007:93) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Menurut Sedarmayanti (2018:199) produktivitas artinya keluaran yang dihasilkan atau diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi. Menurut Afandi (2018:91) produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Setiap sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, alat-alat, dan tenaga kerja. Menurut Sutrisno (2019:99) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

b. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dikatakan sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Siagian

2002:102) Menurut Newtron dalam Wibowo (2017:110) bahwa motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Afandi (2018:23) memberikan definisi motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

c. Pengawasan Kerja

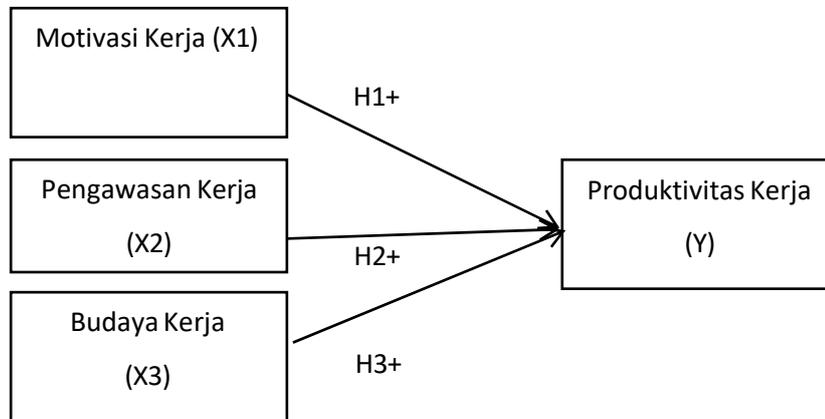
Robein dalam Syafiie (2019:168), menyatakan pengawasan adalah proses mengikuti perkembangan kegiatan untuk menjalin jalannya pekerjaan, dengan demikian dapat selesai secara sempurna sebagaimana yang direncanakan sebelumnya, dengan mengoreksi beberapa pemikiran yang saling berhubungan. Sedangkan menurut Handoko (2015:357) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pendapat ahli lain menurut Manullang (2015:173), pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

d. Budaya Kerja

Menurut Triguno (2018:3) budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dari sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja dan bekerja. Sedangkan menurut Darodjat (2015:29) budaya kerja adalah suatu kebiasaan di pekerjaan yang dibudayakan dalam suatu kelompok sebagai bentuk kerja yang tercermin dari perilaku mereka dan dari waktu mereka bekerja sehingga perilaku atau kebiasaan secara otomatis tertanam didalam diri mereka sendiri-sendiri. Menurut Moeljono dalam Simbolon (2021:40) budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Menurut Robbins dalam Darodjat (2015:37), budaya kerja adalah dorongan yang menciptakan komitmen organisasi

dan meningkatkan konsistensi sikap karyawan, yang mana keadaan ini akan menguntungkan sebuah organisasi.

4. Kerangka Pemikiran



Keterangan:

————→ = pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Gambar 1.

Kerangka Pemikiran

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Menurut Hasibuan (2019:92) menyatakan motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Adapun menurut Busro (2018:346) menyatakan terdapat motivasi didalam faktor-faktor produktivitas kerja. Hal ini motivasi mempunyai hubungan terhadap produktivitas dimana apabila karyawan memiliki motivasi yang kuat maka akan mendorong produktivitas. Hasil penelitian dari Arti dan Saragih (2021), Laksmiari (2019) dan Ratnaningtyas (2021) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil uraian diatas maka hipotesis pertama yang diajukan sebagai berikut:
 H_1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja

Pengawasan mempunyai peran sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pernyataan ini didukung oleh Busro (2018:355) yang mengatakan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan, maka pengawasan sangat diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan bekerja dengan semestinya. Busro juga

berpendapat bahwa terdapat pengawasan di dalam faktor-faktor produktivitas yang memengaruhi produktivitas kerja. Apabila dengan adanya pengawasan yang efektif maka akan memberikan suatu peningkatan pada produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian Usman (2019), Nunung (2018), dan Terso et al., (2019) menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas.

Berdasarkan uraian diatas hipotesis kedua yang diajukan sebagai berikut:

H₂ : Pengawasan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja

Menurut Darodjat (2015:32), melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Menurut Muliando (2006:188) terdapat faktor faktor produktivitas antara lain seperti budaya kerja. Jika karyawan berpedoman pada budaya kerja yang baik maka akan mencapai produktivitas yang lebih tinggi sesuai dengan tujuan perusahaan. Hasil penelitian Luturmas (2017), Saputra dan Akos (2017), Iriani dan Herlina (2011) menyatakan bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis ketiga yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₃ : Budaya kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sutrisno (2019:99), mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Dimensi dan indikator produktivitas kerja karyawan menurut Sutrisno (2019:102), yaitu :

- a) Kemampuan
- b) Meningkatkan hasil kerja yang dicapai
- c) Semangat kerja
- d) Pengembangan diri
- e) Mutu
- f) Efisiensi

b. Motivasi Kerja (X_1)

Menurut Newstrom dalam Wibowo (2017:110) menyatakan motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Menurut Newstrom dalam Wibowo indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a) Janji perkerja
- b) Komitmen
- c) Kepuasan
- d) Pergantian karyawan

c. Pengawasan (X_2)

Menurut Handoko (2015:357) pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Adapun indikator pengawasan menurut Handoko (2015:361), yaitu:

- a) Penetapan standar
- b) Menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan
- c) Pengukuran pelaksanaan kegiatan,
- d) Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan
- e) Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan

d. Budaya Kerja (X_3)

Menurut Darodjat (2015:29) budaya kerja adalah suatu kebiasaan dipekerjaan yang dibudayakan dalam suatu kelompok sebagai bentuk kerja yang tercermin dari perilaku mereka, dari waktu bekerja mereka, sehingga perilaku atau kebiasaan secara otomatis tertanam didalam diri mereka sendiri-sendiri. Menurut Ndraha dalam Darodjat (2015:37), indikator budaya kerja yaitu:

- a) Kebiasaan
- b) Peraturan
- c) Nilai-nilai

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Sugiyono (2019:198), menyatakan bahwa validitas adalah kemampuan alat ukur untuk mengukur dengan tepat apa yang harus diukur. Uji validitas ini menggunakan

korelasi Product Moment (pearson correlation) dengan kriteria pengujian dimana suatu pernyataan dikatakan valid bila nilai Pearson Correlation melebihi 0,3 (Sugiyono, 2019:204). Dalam penelitian ini menggunakan pengujian alat uji correlation product moment dengan menggunakan software SPSS Versi 26.0.

Suatu butir (item) dikatakan valid atau benar jika memiliki nilai r hitung, $> 0,3$. Berdasarkan uji validitas pada penelitian ini semua item pertanyaan dinyatakan valid dalam mengukur variabel penelitian karena nilai korelasi per item menghasilkan nilai lebih dari 0,3. Artinya bahwa butir pernyataan dalam kuesioner dapat mengukur variabel penelitian yang tepat.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan tingkat kemantapan atau konsistensi suatu alat ukur (kuesioner). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsistensi dari waktu ke waktu (Nunnally dalam Ghozali, 2018:45). Reliabilitas tiap butir pertanyaan dalam instrumen kuesioner akan diuji dengan uji statistic Cronbach Alpha (α) $> 0,7$ (Nunnally dalam Ghozali, 2018:48). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS Versi 24.0.

Berdasarkan hasil penelitian semua butir pertanyaan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel. Artinya, butir pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Signifikan

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Nilai (Sig)	Keterangan
Motivasi (X1)	0,318	0,001	Positif dan Signifikan
Pengawasan Kerja (X2)	0,325	0,001	Positif dan Signifikan
Budaya Kerja (X3)	0,253	0,001	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 1, model persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 0,318 X_1 + 0,325 X_2 + 0,253 X_3$$

dengan interpretasi sebagai berikut :

- a) $b_1 = 0,318$, artinya variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) CV. Mekar Abadi Garment Wonosobo. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat.
- b) $b_2 = 0,325$, artinya variabel Pengawasan Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) CV. Mekar Abadi Garment Wonosobo. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan kerja pada karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat.
- c) $b_3 = 0,253$, artinya variabel Budaya Kerja (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) CV. Mekar Abadi Garment Wonosobo. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja pada karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

b. Uji Signifikansi

- a) Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai *p-value* motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b) Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai *p-value* pengawasan Kerja (X_2) sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- c) Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai *p-value* budaya Kerja (X_3) sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 1, menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,318 dengan nilai

signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mekar Abadi Garment Wonosobo.

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mekar Abadi Garment Wonosobo, artinya apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan memacu produktivitas kerja mereka seperti halnya pemberian reward atas prestasi yang telah diperolehnya. Selain itu kondisi kerja yang aman dan nyaman untuk para karyawannya sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya merasa senang. Tidak hanya itu, dengan adanya fasilitas kerja yang memadai juga akan meningkatkan produktivitas kinerja para karyawannya di CV. Mekar Abadi Garment Wonosobo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari Hasibuan (2019:92) yang menyatakan bahwa motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Busro (2018:346) juga menyatakan bahwa terdapat motivasi didalam faktor-faktor produktivitas kerja. Motivasi mempunyai hubungan terhadap produktivitas dimana apabila karyawan memiliki motivasi yang kuat maka akan mendorong produktivitas.

Hasil penelitian ini juga menguatkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh dari Arti dan Saragih (2021), Laksmiari (2019) dan Ratnaningtyas (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 1, menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel pengawasan kerja sebesar 0,325 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H_2 diterima, yang berarti pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mekar Abadi Garment Wonosobo.

Pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, yang berarti ketika pengawasan di CV. Mekar Abadi Garment Wonosobo baik, maka akan meningkatkan pula produktivitas kerja karyawan. Pengawasan kerja terlihat dari adanya kontrol masukan (input) dan kontrol keluaran (output) disetiap keluar dan masuknya bahan-bahan dan logistik yang ada di CV. Mekar

Abadi Garment Wonosobo. Selain itu juga, dengan adanya kontrol perilaku para karyawan yang bekerja di CV. Mekar Abadi Garment Wonosobo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari Busro (2018:355) yang mengatakan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan, maka pengawasan sangat diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan bekerja dengan semestinya. Apabila dengan adanya pengawasan yang efektif maka akan memberikan suatu peningkatan pada produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga menguatkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Usman (2019), Nunung (2018), dan Terso et al., (2019) yang menyatakan bahwa pengawasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 7, menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel budaya kerja sebesar 0,253 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H3 diterima, yang berarti budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mekar Abadi Garment Wonosobo.

Budaya kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, yang berarti ketika budaya kerja di CV. Mekar Abadi Garment Wonosobo terbentuk dengan baik, maka akan meningkatkan pula produktivitas kerja karyawannya. Budaya kerja yang ada di CV. Mekar Abadi Garment Wonosobo terdiri dari sikap tanggungjawab terhadap pekerjaan, bekerja keras dan saling membantu satu sama lain para karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari Darodjat (2015:32) menyatakan bahwa budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Mulianto (2006:188) menyatakan bahwa terdapat faktor faktor produktivitas antara lain seperti budaya kerja. Jika karyawan berpedoman pada budaya kerja yang baik maka akan mencapai produktivitas yang lebih tinggi sesuai dengan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga menguatkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Luturmas (2017), Saputra dan Akos (2017), Iriani dan Herlina (2011)

menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

G. Kesimpulan

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada karyawan CV. Mekar Abadi Garment Wonosobo.
2. Pengawasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada karyawan CV. Mekar Abadi Garment Wonosobo.
3. Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada karyawan CV. Mekar Abadi Garment Wonosobo.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Arti, G. I., & Saragih, R. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Gebang Nusa Perkasa. *e-Proceeding of Management, Vol.8, No.4*, 3657-3664.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*. Bekasi: PT Refika Aditama.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen* (Edisi 2). Yogyakarta: BPEE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. &. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herlina, Y. I. (2011). The Influences of Work Culture to The Employee Work Productivity in PT Dewasutratex Cimahi. *International Seminar on Business and Management, C18-C22*.
- Laksmiari, N. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, VoL 11, No.1, P-ISSN : 2599 - 1418, E-ISSN : 2599 - 1426*, 54-63.
- Luturmas, J. R. (2017). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon. *Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN), VoL. 2, No. 2*, 153-163.

- Mangkunegara, A. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2015). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada.
- Mulianto, S. (2006). *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Nunung, A. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja. *E-Bis (Ekonomi Bisnis)*, Vol. 2, No.1, 26-34.
- Paranduri, T. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Daerah BPR Desa Kabupaten Simalungun. *Multi Sains*, Vol. 1, No. 2, 127-141.
- Raihana Daulay, H. K. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan ilmiah.
- Ratnaningtyas, H. *et al.*, (2021). Transformational Leadership and Work Motivation on Work Productivity Mediated by Work Engagement in PT. Wijaya Karya Realty (WIKAR), Tbk. *The International Journal of Social Sciences World*, Vol 3 No. 2, 25-32.
- Saputra, H., & Akos, M. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan. *Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Vol. 4 No. 2, 61-83.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: Revika Aditama.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Simbolon, S. (2021). *Pengaruh Stress, Lingkungan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi-Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Syafiie, I. K. (2019). *Ilmu Manajemen*. Bandung: Penerbit Pustaka Reka Cipta.
- Terso, T. J. *et al.*, (2019). Effect Of Supervision On Employee Productivity in the Transport Industry in Benue State, Nigeria. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, Vol. 4 No.12, 912-918.
- Triguno. (2018). *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas*. Jakarta: PT. Golden Terayon Press.
- Usman, B. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manivestasi*, Vol. 1, No.1, 17-35.
- Wibowo. (2017). *Perilaku dalam Organisasi*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Yulasmu. (2015). Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *EKOBISTEK Fakultas Ekonomi, VoL. 4, No.2*, 21-30

