



**PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN, BUDAYA KERJA DAN
FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada Karyawan PT. PLN (Persero) UIW NTB UP3 Kota
Mataram)**

Muhammad Akmal Setiahadhi *)

Budi Wahono **)

Fahrurrozi Rahman *)**

Email : setiahadhi16@gmail.com

ABSTRAK

This research was conducted to analyze the influence of motivation, supervision, work culture and work facilities on the work productivity of employees of PT. PLN (Persero) UIW. NTB UP3 Mataram. The sample in this study were 50 employees who were used as respondents, the method used in this study was multiple linear regression with primary data to be analyzed using the SPSS For Windows application. Based on the research results, simultaneous testing shows that the independent variable has an effect on the dependent variable. The results show that the variables of motivation, supervision, work culture have no effect on employee productivity. The partial test results show that the Work Facility Variable has an effect on the Employee Productivity.

Keywords: *motivation, supervision, work culture and work facilities on the work productivity of employees*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Saat ini Indonesia memerlukan strategi untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar tidak diimbangi dengan kemampuan serta keterampilan yang cukup. Apabila Sumber Daya Manusia yang ada di Indonesia dapat didayagunakan secara efektif dan efisien maka akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Kantor PT. PLN (Persero) untuk wilayah Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat merupakan salah satu perusahaan milik negara dengan banyak cabang disetiap daerah. Kantor ini melayani kebutuhan terkait listrik masyarakat. Layanan seperti pengajuan pemasangan listrik, pengajuan naik tegangan, cek tagihan listrik, pembayaran listrik hingga komplain. Selain dari berkunjung langsung, saat ini masyarakat sudah bisa melakukan cek rekening saldo listrik secara *online*, bayar listrik *online* dengan pln token, pembayaran *online* melalui

atm atau aplikasi *mobile*. Karyawannya dipilih dan diseleksi dengan tes yang cukup sulit. Jumlah karyawan PT. PLN (Persero) untuk wilayah Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat sejumlah 50 orang. Dengan karyawan yang tergolong cukup banyak maka PT. PLN menanggung kebutuhan untuk membayar gaji setiap karyawannya. Sehingga perusahaan harus selalu melakukan peningkatan produktivitas kerja dalam melayani pelanggan PLN, misalnya melalui berbagai pelatihan yang diadakan, pemberian insentif dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan, sistem pengawasan internal yang relatif ketat serta menciptakan budaya kerja berprestasi diantara karyawan. Semua itu dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas karyawannya.

Kantor PT. PLN (Persero) untuk wilayah Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat merupakan salah satu perusahaan milik negara dengan banyak cabang disetiap daerah. Karyawannya dipilih dan diseleksi dengan tes yang cukup sulit. Jumlah karyawan PT. PLN (Persero) untuk wilayah Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat sejumlah 50 orang. Dengan karyawan yang tergolong cukup banyak maka PT. PLN menanggung kebutuhan untuk membayar gaji setiap karyawannya. Sehingga perusahaan harus selalu melakukan peningkatan produktivitas PLN.

Arianto (2016), dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan hasilnya bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti memilih untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”**.

Rumusan masalah

1. Bagaimana pengaruh Motivasi, Pengawasan, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?
4. Bagaimana pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ?
5. Bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ?

Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Pengawasan, Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan terkait dengan produktivitas karyawan, sehingga dapat membantu pihak instansi dalam menyusun satu kebijakan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja melalui motivasi, pengawasan budaya kerja dan fasilitas kerja.

2. Manfaat bagi penulis

Disamping menambah pengalaman dan menjadi pembanding antara ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dalam aplikasi nyata di dunia kerja dan publik (masyarakat) juga sebagai syarat untuk mencapai gelar sarjana.

3. Manfaat bagi penelitian

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan Motivasi, Pengawasan, Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja terhadap produktivitas karyawan.

4. Manfaat bagi akademisi

Sebagai teoritis mengenai pengaruh motivasi , pengawasan budaya kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan dan sebagai acuan referensi serta sebagai bahan penunjang untuk penelitian selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Hasil Penelitian Terdahulu

Siregar, (2011) penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, pengawasan dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Secara parsial variabel pengawasan dan variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja dengan pengaruh yang hampir sama. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja adalah variabel budaya kerja.

Nababan, (2012) penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai”.

Arianto, (2016) penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar”.

Hayati, (2014) penelitian ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas Motivasi, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja dari hasil uji t yang

dilakukan nilai sig $0,033 < 0,05$ yang kesimpulannya memiliki pengaruh positif atau signifikan”.

Ika, (2017) penelitian ini menunjukkan variabel disiplin dan fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BSM KC Kendal. Sedangkan variabel pelatihan berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif.

Tinjauan Teori

Produktivitas Kerja

Kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kehidupan hari esok tentunya harus lebih baik dari hari ini, pandangan yang memberi *spirit* pada produktivitas (Mulyono,2004:3).

Menurut Nasution, (2010:281) menyatakan bahwa didalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output*, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*, masukan).

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2014:141) motivasi berasal dari kata latin *Moreve* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) Dalam manajemen hanya ditunjukkan pada Sumber Daya Manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pengawasan

Menurut Handoko (2011:360) dalam muslimin (2016) pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Siagian, (2011:112) pengawasan adalah suatu proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Kadarisman, (2013:171) pengawasan (*controlling*) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan seseorang, agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan.

Budaya Kerja

Menurut Nawawi, (2013:4) budaya adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu

tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku.

Menurut Moeljono dalam buku Nawawi, (2013:1) mendefinisikan bahwa budaya adalah sebagai pola semua suasana baik material atau semua perilaku yang sudah diadopsi masyarakat secara tradisional sebagai pemecahan masalah anggotanya.

Menurut Ndraha, (2012:80) nama budaya tercantum di departemen pendidikan dan kebudayaan (Depdikbud), tetapi dijual oleh Departemen Pariwisata, Pos dan Telekomunikasi (Depparposel).

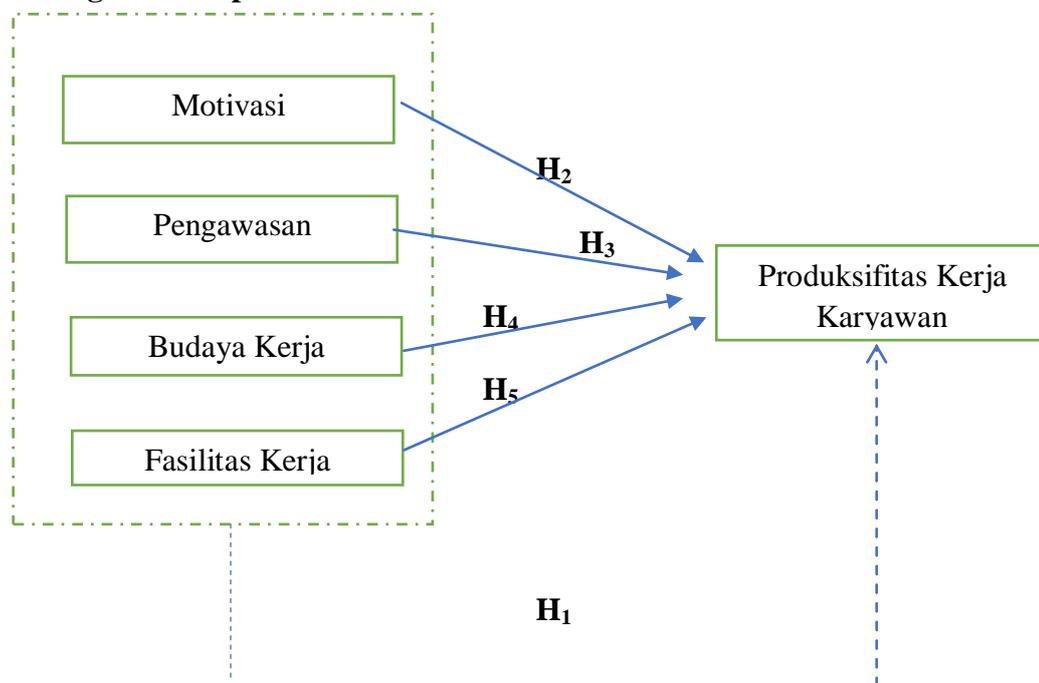
Fasilitas Kerja

Menurut Moekijat, (2001:155) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan.

Selanjutnya menurut Buchari, (2001:12) fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi.

Barry, (2002:67) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

METODOLOGI PENELITIAN**Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian**

Jenis penelitian *explanatory research* (Penelitian penjelasan), “yaitu suatu jenis penelitian yang memusatkan pada pengaruh variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya”. Menurut Sani dan Vivin (2013:180) penelitian ini dilakukan pada pegawai PT. PLN (Persero) UIW NTB UP3 Mataram yang terletak di JL. Yossudarso No.2 Mataram. Waktu dalam melakukan penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2020 sampai dengan Juni 2020”.

Populasi dan Sampel

Populasi didalam penelitian ini merupakan pegawai PT.PLN Mataram yang berjumlah 50 orang. Menurut Sugiyono (2012:96) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini, jumlah karyawan di PT. PLN (Persero) UIW NTB UP3 Mataram ada 50 orang. Sehingga objek penelitian yang digunakan sebagai sampel sejumlah 50 orang.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan**Deskripsi Sampel Penelitian**

Berdasarkan tabel disajikan statistik deskriptif variabel penelitian meliputi nilai minimum, nilai maksimum, rata – rata (*mean*) dan standar deviasi.

Pada variabel Motivasi diperoleh rata – rata (*mean*) variabel sebesar 4,252 dengan standar deviasi sebesar 0,380. Dari hasil uji ini didapatkan nilai *maximum* sebesar 5 dan nilai *minimum* sebesar 3,40.

Untuk variabel Pengawasan didapatkan rata – rata variabel (*mean*) sebesar 4,188 dan juga standar deviasi sebesar 0,326. Dari hasil ini juga didapat nilai *maximum* sebesar 4,90 dan nilai *minimum* sebesar 3,30.

Pada variabel Budaya Kerja diperoleh nilai rata – rata variabel (*mean*) sebesar 4,134 dan nilai standar deviasi sebesar 0,451. Dari hasil uji ini diperoleh juga nilai *maximum* sebesar 5 dan nilai *minimum* sebesar 2,71.

Pada variabel Fasilitas Kerja diperoleh nilai rata – rata variabel (*mean*) sebesar 4,224 dan nilai standar deviasi sebesar 0,388. Dari hasil uji ini diperoleh juga nilai *maximum* sebesar 5 dan nilai *minimum* sebesar 3,20.

Pada variabel Produktivitas Kerja karyawan diperoleh nilai rata – rata variabel (*mean*) sebesar 4,236 dan nilai standar deviasi sebesar 0,430. Dari hasil uji ini diperoleh juga nilai *maximum* sebesar 5 dan nilai *minimum* sebesar 3,20.

Tabel Statistik Deskriptif

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Motivasi	50	3,40	5,00	4,2520	,38078

Pengawasan	50	3,30	4,90	4,1880	,32617
Budayakerja	50	2,71	5,00	4,1344	,45175
Fasilitas	50	3,20	5,00	4,2240	,38891
Produktivitas	50	3,20	5,00	4,2360	,43083
Valid N (listwise)	50				

Sumber : Data primer diolah 2020

Diketahui Dari hasil uji ini didapatkan nilai *maximum* sebesar 5 dan nilai *minimum* sebesar 3,40.

Untuk variabel Pengawasan didapatkan variabel *mean* 4,188 dan deviasi 0,326. Dari hasil ini juga didapat nilai *maximum* sebesar 4,90 dan nilai *minimum* sebesar 3,30.

Pada variabel Budaya Kerja diperoleh nilai variabel *mean* 4,134 dan deviasi 0,451. Dari hasil uji ini diperoleh juga nilai *maximum* sebesar 5 dan nilai *minimum* sebesar 2,71.

Pada variabel Fasilitas Kerja diperoleh nilai variabel *mean* 4,224 dan nilai deviasi 0,388. Dari hasil uji ini diperoleh juga nilai *maximum* sebesar 5 dan nilai *minimum* 3,20.

Pada variabel Produktivitas Kerja karyawan diperoleh nilai variabel *mean* 4,236 dan nilai deviasi 0,430. Dari hasil uji ini diperoleh juga nilai *maximum* 5 dan *minimum* 3,20.

Uji Validitas

Untuk menguji tingkat validitas data, dalam penelitian ini digunakan tehnik *Korelasi Pearson (Korelasi Product Moment)* antara item-item instrumen dengan jumlah instrumen secara keseluruhan.

Nilai koefisien korelasi (r-hitung) masing-masing item pertanyaan item dibandingkan dengan nilai table *Korelasi Product Moment (r-tabel)* pada $\alpha = 0,05$. Jika r-hitung $>$ r-tabel dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka instrumen tersebut valid.

Tabel hasil Uji Validitas

NO	INDIKATOR	jumlah data	R tabel	R Hitung	Keterangan
1	X1.1	48	0,2353	0,367	Valid
2	X1.2	48	0,2353	0,679	Valid
3	X1.3	48	0,2353	0,597	Valid
4	X1.4	48	0,2353	0,606	Valid
5	X1.5	48	0,2353	0,678	Valid
6	X2.1	48	0,2353	0,559	Valid
7	X2.2	48	0,2353	0,476	Valid
8	X2.3	48	0,2353	0,561	Valid
9	X2.4	48	0,2353	0,629	Valid
10	X2.5	48	0,2353	0,647	Valid
11	X2.6	48	0,2353	0,607	Valid
12	X2.7	48	0,2353	0,646	Valid
13	X2.8	48	0,2353	0,639	Valid

14	X2.9	48	0,2353	0,354	Valid
15	X2.10	48	0,2353	0,637	Valid
16	X3.1	48	0,2353	0,716	Valid
17	X3.2	48	0,2353	0,721	Valid

Tabel hasil Uji Validitas

NO	INDIKATOR	jumlah data	R tabel	R Hitung	Keterangan
18	X3.3	48	0,2353	0,65	Valid
19	X3.4	48	0,2353	0,785	Valid
20	X3.5	48	0,2353	0,624	Valid
21	X3.6	48	0,2353	0,615	Valid
22	X3.7	48	0,2353	0,5	Valid
23	X4.1	48	0,2353	0,69	Valid
24	X4.2	48	0,2353	0,736	Valid
25	X4.3	48	0,2353	0,725	Valid
26	X4.4	48	0,2353	0,698	Valid
27	X4.5	48	0,2353	0,607	Valid
28	Y1.1	48	0,2353	0,527	Valid
29	Y1.2	48	0,2353	0,661	Valid
30	Y1.3	48	0,2353	0,391	Valid
31	Y1.4	48	0,2353	0,608	Valid
32	Y1.5	48	0,2353	0,383	Valid

Sumber : Data primer diolah 2020

Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan *pearson correlation* didapatkan hasil pengujian bahwa nilai dari R tabel untuk nilai dengan data sebanyak 50 dengan *level of significant* 5% adalah sebesar 0,2306. jika nilai dari R hitung *korelasi pearson* > dari R tabel dan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *sig* pada item skor total adalah lebih besar dari R tabel (0,2306), maka data dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil pengujian variabel Motivasi, Pengawasan, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan menunjukkan nilai Korelasi diatas R tabel yaitu 0,2306 maka data dalam penelitian ini dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu instrumen. Pengujian ini dimaksudkan untuk menjamin instrumen yang

digunakan merupakan sebuah instrumen yang handal, konsistensi, stabil, sehingga bila digunakan berkali-kali dapat menghasilkan data yang sama.

Tabel
Uji Reliabilitas

variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi	0,605	Reliabel
Pengawasan	0,838	Reliabel
budaya kerja	0,757	Reliabel
fasilitas kerja	0,726	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,655	Reliabel

Sumber : Data primer diolah 2020

Hasil pengujian Motivasi, Pengawasan, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang dapat dipercaya dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alfa* memiliki nilai lebih dari 0,6 maka data reliabel dan bisa digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Pengujian asumsi normalitas digunakan untuk mengetahui normal tidaknya Motivasi, Pengawasan, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria pengujian apabila nilai probabilitas $> \text{level of significance}$ ($\alpha=5\%$) maka dinyatakan normal. Hasil pengujian asumsi normalitas dapat dilihat melalui tabel berikut :

Uji Normalitas

		Motivasi	Pengawasan	Budayakerja	fasilitas	Produktivitas
N		50	50	50	50	50
Normal Parameters(a,b)	Mean	4,2520	4,1880	4,1344	4,2240	4,2360
	Std. Deviation	,38078	,32617	,45175	,38891	,43083
Most Extreme Differences	Absolute	,186	,126	,177	,258	,172
	Positive	,186	,126	,177	,258	,168
	Negative	-,134	-,102	-,103	-,242	-,172
Kolmogorov-Smirnov Z		1,315	,893	1,251	1,122	1,216
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063	,402	,087	,103	,104

Sumber : Data primer diolah 2020

Diketahui signifikan variabel Motivasi 0,063, Pengawasan 0,402, Budaya Kerja 0,087, Fasilitas Kerja 0,103 dan Produktivitas Kerja karyawan 0,104 $> 0,05$, terjadi berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F (pengujian regresi secara simultan) digunakan untuk menguji signifikan pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

Jika nilai Signifikan $f > \alpha = 0,05$, H1 ditolak artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai Signifikan $f < \alpha = 0,05$, maka H1 diterima artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,771	4	,943	7,970	,000(a)
	Residual	5,324	5	,118		
	Total	9,095	9			

Sumber : Data primer diolah 2020

Hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 7,970 dengan Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka H₁ diterima, maka 4 variabel (X1), (X2), (X3), dan (X4) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel (Y).

Uji Koefisien Determinasi (Uji Rsquare)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui berdasarkan tabel uji determinasi, dimana Nilai *Rsquare* adalah 0,415 yang artinya pengaruh variabel Motivasi, Pengawasan, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja sebesar 41,5% terhadap Produktivitas Kerja karyawan. sedangkan sebesar 58,5% (100-41,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan didalam penelitian.

Tabel Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,644(a)	,415	,363	,34395	,415	7,970	4	45	,000

Sumber : Data primer diolah 2020

Hasil uji koefisien determinasi dapat pada kolom *RSquare* 0,415. Maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 41,5% sisanya 58,5% adalah variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Uji parsial diperlukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Hasil pengujinya dapat dilihat pada tabel uji parsial berikut

Tabel Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,163	,685		1,699	,096
	Motivasi	,001	,161	,001	,004	,997
	Pengawasan	-,060	,223	-,046	-,270	,788
	Budayakerja	,219	,144	,230	1,528	,133
	Fasilitas kerja	,572	,184	,516	3,104	,003

Sumber : Data primer diolah 2020

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Mempunyai nilai t 0,004 signifikansi 0,997 >0,05, disimpulkan hipotesis ditolak, maka variabel motivasi tidak signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung Sebesar 0,004 dengan nilai *Significant* t lebih besar dari α 0,05 (0,997>0,05) Maka H2 diterima dan H₀ Ditolak.

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja

Mempunyai nilai t -0,270 signifikansi 0,788 >0,05, disimpulkan hipotesis ditolak, maka variabel pengawasan tidak signifikan terhadap variabel dependen. Pengawasan memberikan beberapa manfaat yaitu: 1) pengawasan memiliki peran penting terutama dalam memastikan setiap pekerjaan terlaksana sesuai dengan yang direncanakan, 2) Disamping itu pengawasan juga memiliki peran dalam membantu manajer dalam mengawal dan mewujudkan keinginan visi dan misi perusahaan, dan tidak terkecuali telah menempatkan manajer sebagai pihak yang memiliki wewenang sentral disuatu organisasi 3) Pengawasan bernilai positif dalam membangun hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan (Fahmi 2010).

3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Mempunyai t 1,528 signifikansi 0,133 >0,05, disimpulkan hipotesis ditolak, maka variabel budaya kerja tidak signifikan terhadap dependen. Menurut Moekijat (2001 : 155) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan. Sedangkan menurut Bary (2002 : 67) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

4. Pengaruh Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja

Mempunyai t-hitung sebesar 3,104 dengan nilai signifikansi 0,003 < 0,05, disimpulkan hipotesis diterima. Maka variabel fasilitas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Fasilitas kerja berkaitan dengan

kemudahan akses dan hak yang didapatkan karyawan selama bekerja di perusahaan. Pemberian fasilitas sebagai sarana penunjang pekerjaan atau kenikmatan akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan Variabel Motivasi, Pengawasan, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh variabel dependen.
2. Variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
3. Variabel pengawasan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
4. Variabel budaya kerja tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
5. Hasil pengujian secara Parsial menunjukkan Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap variabel dependen.

Saran

1. Diharapkan penelitian selanjutnya menambah lokasi penelitian supaya penelitian ini lebih bagus lagi.
2. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menambah variabel yang bersifat laporan seperti kinerja perusahaan lewat kehadiran atau laporan bulanan yang mempengaruhi produktivitas karyawan.
3. Untuk penelitian berikutnya bisa menggunakan variabel Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja.
4. Diharapkan metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto. 2016. Jurnal “*Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*” jurnal *economica* vol. 9 no.2 oktober 2013 hal 191-199.
- Barry, Cushway. *Human resource management*. Jakarta : PT Elek Media Kumpitindo.
- Buchari, Alma. *Pengantar Bisnis* (Bandung: Alfabeta 2001).
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hayati, W. F. (2014). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau (RADIO SUSHI FM) Padang. *Jurnal Manajemen*, 1-15.
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Moekijat, 2001. *Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran*, Bandung: Mandar Maju, Hal 155, cetakan ke-9
- Muslimin, A. (2016). Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 37-50.
- Nababan, D. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating. *Jurnal Manajemen*, 21(2), 306-316.
- Nasution. 2010. *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Ndraha, Taliziduhu. 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya manusia*. Rineka cipata, Jakarta.
- Sani, Ahmad. Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: Uin Press.
- Siregar, R.N. 2011. *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sharp Electronics Indonesia*.
- Setyaningrum, Ika. 2017. *Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kerja dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Syariah* (Studi kasus pada Bank Mandiri Syariah KC Kendal). Skripsi Fakultas



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri Salatiga. Pembimbing : H. Agus Waluyo, M.Ag

Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono, S. (2012). *Business research methods*. Bandung: Alfabeta

Muhammad Akmal Setiahadi *) : Adalah alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Budi Wahono **) : Adalah dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma Unisma

Fahrurrozi Rahman ***) : Adalah dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma