
**Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado**

Kerenhapukh Faith Leihitu
Johnny A. F. Kalangi
Joula J. Rogahang

Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email : kerenleihitu@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of motivation, supervision and work culture on employee productivity at PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado this research uses a quantitative approach, with a sample of 39 respondents. Data collection in this study was carried out using a questionnaire. The data analysis technique used in the study used multiple regression analysis techniques with SPSS analysis tools. From the statistical test results, it was found that motivation had no significant effect on employee work productivity, supervision had no significant effect on employee work productivity, and work culture had a significant effect on employee work productivity. And motivation, supervision, and work culture simultaneously have a significant effect on employee productivity.*

Keywords: *Motivation, Supervision, Work Culture, Work Productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 39 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan alat analisis SPSS. Dari hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

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

Pendahuluan

PT.Tigaraksa Satria, Tbk Kota Manado merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan dan distribusi beragam fast moving consumer products diantaranya adalah Produk susu, produk makanan dan minuman, produk perawatan diri dan produk rumah tangga untuk bayi, anak-anak dan ibu hamil serta ibu menyusui. Disiplin kerja karyawan juga menjadi tanggung jawab atasan. Atasan harus secara teratur mengawasi pekerjaan bawahan. Supervisor juga harus mengevaluasi setiap pekerjaan dan perilaku karyawan yang tidak disiplin. Apa yang menyebabkan ketidak disiplin tersebut yang akan mengakibatkan terganggunya kegiatan-kegiatan perusahaan dan perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi memegang peranan penting dalam meningkatkan aktivitas kerja karena motivasi merupakan pendorong yang membuat karyawan berkinerja lebih baik. Motivasi kerja adalah kesediaan karyawan atau karyawan untuk bekerja

karena dorongan internal. Selain dorongan pribadi dari karyawan, pimpinan perusahaan PT. Tigaraksa Satria TBK Manado Kota sebaiknya juga memberikan motivasi kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Dibandingkan dengan orang yang memiliki motivasi rendah atau tidak memiliki motivasi sama sekali dan bekerja hanya karena kewajiban atau tuntutan, orang dengan motivasi tinggi cenderung melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Motivasi kerja karyawan merupakan elemen dari komitmen organisasi yang dapat menjadi faktor yang mempengaruhi tercapainya produktivitas kerja. Dalam masalah hari ini, motivasi karyawan untuk memilih pekerjaan berbeda. Terkadang, motivasi datang dari diri sendiri atau dari orang lain.

Selain motivasi, pengawasan dan budaya kerja yang optimal, juga membantu meningkatkan produktivitas karyawan organisasi/perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja maka diperlukan pengawasan terhadap karyawan yang baik, maka dari

itu pihak perusahaan perlu meningkatkan pengawasan kerja karyawan. Pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan atasan terhadap karyawan sudah cukup baik, hanya saja masih ada karyawan kurang disiplin disebabkan karena atasan jarang ditempat dan jarang melakukan pengawasan secara langsung, sehingga masih ada karyawan yang terlambat masuk jam kerja. Oleh karena itu pengawasan yang dijalankan oleh pimpinan PT. Tigaraksa Satria TBK Kota Manado sebaiknya dilakukan secara rutin untuk mencegah penyelewengan-penyelewengan dari rencana yang telah ditentukan dan tidak menghambat usaha peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Budaya kerja atau “prinsip lembaga” diartikan sebagai faktor intrinsik yang dapat memberikan dorongan positif terhadap kegiatan unit kerja untuk mencapai keberhasilan dan kemajuan. Budaya kerja merupakan tata nilai atau kultur yang bersifat positif dari unit kerja yang bersangkutan (KMNRT,1999) budaya kerja juga mempengaruhi produktivitas, selain itu juga mendorong karyawan untuk giat dalam menghasilkan produktivitas kerja, maka dari itu PT. Tigaraksa Satria TBK Kota Manado alangkah baiknya menerapkan budaya kerja yang baik agar menjauhkan seorang karyawan dari bermacam resiko yang mungkin bisa mengancam posisi kepegawaiannya tersebut. Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil observasi lapangan secara sederhana maka fenomena yang terjadi pada PT. Tigaraksa Satria Tbk Kota Manado, ditemukan berbagai permasalahan antara lain masih ditemukan produktivitas kerja karyawan yang menurun hal ini dapat dilihat berdasarkan penelitiannya antara lain ialah masalah yang ditemukan adalah masih lambannya karyawan dalam menyelesaikan tugasnya di karenakan kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Selain masalah motivasi ditemukan juga masalah pengawasan dan masalah budaya kerja. Adapun masalah dalam pengawasan yang terjadi adalah kurangnya perhatian yang dilakukan atasan terhadap bawahannya sehingga produktivitas kerja karyawan di PT. TIGARAKSA SATRIA TBK Kota Manado menurun. Sedangkan masalah dalam budaya kerja adalah masih di temukannya karyawan yang bermalas malasan dalam melakukan pekerjaannya dan menunda pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, mengingat pentingnya produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Tigaraksa Satria TBK Kota Manado.

Kajian Pustaka

Motivasi

Menurut Luthans (1992) motivasi berasal dari kata lain “MOVERE” yang berarti dorongan atau bahasa Inggrisnya to move. Motif diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat (driving force). Motif tidak berdiri sendiri, tetapi saling berkaitan dengan faktor-faktor lain, baik faktor eksternal, maupun faktor internal. Hal-hal yang mempengaruhi motif disebut motivasi. Menurut Bawanda, Pio dan Rumawas (2018) motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mendorong individu untuk bekerja dan kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Munandar (2001) motivasi kerja memiliki hubungan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja adalah hasil dari interaksi antara motivasi kerja, kemampuan dan peluang. Bila motivasi kerja rendah, maka prestasi kerja akan rendah meskipun kemampuannya ada dan baik, serta memiliki peluang. Motivasi kerja seseorang dapat bersifat proaktif atau reaktif. Pada motivasi kerja yang proaktif seseorang akan berusaha meningkatkan kemampuan-kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaannya atau akan berusaha untuk mencari, menemukan atau menciptakan peluang di mana ia akan menggunakan kemampuan-kemampuannya untuk dapat berprestasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi kerja yang bersifat reaktif, cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya. Motivasi kerja merupakan pemberian dorongan. Dorongan ini untuk mengingatkan orang atau karyawan, agar penuh semangat, dapat mencapai hasil yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, manajer perlu mengenali atau memahami sifat dan karakteristik karyawannya, kebutuhan yang didasarkan pada motivasi, penguasaan perilaku manajer dan tindakan yang dibatasi oleh motivasi, sehingga mempengaruhi bawahan untuk bertindak sesuai keinginannya. organisasi.

Pengawasan

Menurut Ritonga (2015) pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara serta peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah diterapkan. Menurut

Baihaqi (2016) Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen yang mengandalkan penilaian dan sekaligus bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang sedang dilakukan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapainya tujuan yang sudah digariskan semula. Menurut F. Supriyanto (2017) pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar suatu pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana, standar dan hasil kerja yang telah ditetapkan. Menurut Hutabarat (2019) Pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen sebagai suatu kesatuan yang utuh dan tidak dapat dipisahkan dari kegiatan organisasi.

Budaya Kerja

Menurut Wibowo (2010) budaya kerja merupakan suatu falsafah dengan di dasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, padangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Budaya kerja adalah serangkaian bentuk perilaku yang secara total menyatu pada tiap diri individu disuatu organisasi. Membangun budaya dimaksudkan juga untuk melindungi dan meningkatkan segi-segi positif, serta berusaha melatih bentuk perilaku tertentu sehingga dapat terbentuk sesuatu hal baru yang tentunya membaik. Kesuksesan dalam melaksanakan kegiatan budaya kerja diantaranya bisa diketahui dari meningkatnya tanggung jawab, meningkatnya disiplin kerja dan taatnya terhadap suatu kaidah/aturan, terciptanya hubungan komunikasi dan interaksi yang lebih harmonis terhadap setiap orang di semua tingkatan, meningkatnya perhatian dan keikutsertaan, meningkatnya kesempatan untuk penyelesaian masalah dan mengurangnya tingkat keluh kesah dan mangkir.

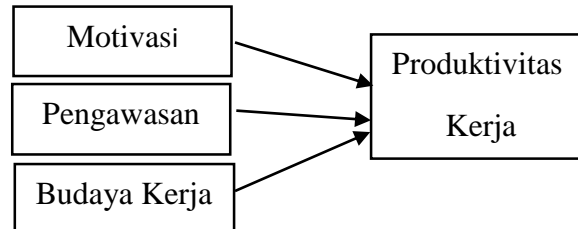
Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut Hasibuan (2014) merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa.

Cara kerja hari ini harus lebih banyak atau lebih baik dari yang diperoleh hari ini, sikap demikian membuat seseorang selalu mencari kebaikan-kebaikan dan peningkatan- peningkatan. Orang yang mempunyai sifat tersebut terdorong untuk menjadi dinamis-dinamis, inovatif, serta terbuka akan tetapi kritis terhadap perubahan-perubahan serta ide-ide. Menurut Almigo (2004) dalam Musak, Pio dan Tampi (2015) produktivitas kerja dimaknai sebagai pengukuran output berupa

barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan.

Kerangka Pemikiran Teoritis



Hipotesis

- H1: Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado.
- H2: Pengawasan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado.
- H3: Budaya Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado.
- H4: Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif yakni mengumpulkan, menyusun, mengolah serta menganalisis data dalam bentuk angka yang dalam praktiknya diberikan perlakuan tertentu yang di teliti didalamnya. Menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, pengawasan, dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini di lakukan pada PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado adapun waktu untuk penulis mengumpulkan data untuk melakukan penelitian yaitu berjangka satu bulan yakni pada September – Oktober tahun 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado yang berjumlah 39 orang karyawan dan penentuan sampel penelitian 39 orang karyawan, menggunakan semua dari populasi dan untuk pengumpulan data responden menggunakan kuesioner. Uji instrumen penelitian ini adalah (1);Uji Validitas, (2); Uji Realibilitas, (3); Analisis Regresi

Linear Berganda. Dan uji hipotesis dalam penelitian ini adalah (1); Uji t parsial, (2); Uji f simultan, (3); Uji Koefisien Determinasi (R²).

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas, di mana rata-rata r hitung dari variabel Motivasi (X1) 0.645, variabel Pengawasan (X2) 0.706, variabel Budaya Kerja (X3) 0.807, dan variabel Produktivitas Kerja (Y) 0.670. yang dimana dapat di ketahui bahwa semua item pernyataan kuesioner semua dinyatakan valid, karena sesuai dengan teknik pengambilan keputusan r hitung > r tabel di mana r hitung 0.344, sehingga semua item tersebut dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data.

Hasil uji realibilitas di ketahui variabel Motivasi (X1) 0.741, variabel Pengawasan (X2) 0.668, variabel Budaya Kerja (X3) 0.961, dan Variabel Produktivitas kerja (Y) 0.661, maka dinyatakan reliabel atau dapat di percaya. Karena sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > dari 0.60.

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	8.328	2.234
MOTIVASI	.027	.108
PENGAWASAN	.009	.168
BUDAYA KERJA	.649	.165

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 25, maka di peroleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 8.328 + 0.027 X1 + 0.009 X2 + 0.649 X3 + E$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai constanta sebesar 8.328 artinya jika Motivasi (X1), Pengawasan (X2), dan Budaya Kerja (X3) nilai 0 atau $X = 0$, maka produktivitas kerja karyawan (Y) nilainya adalah 8.328 atau 8.328%. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X1) adalah 0.027 artinya jika variabel motivasi nilai tetap atau constanta (a) = 0 dan motivasi (X1) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan 0.027%. berarti koefisien bernilai positif yang artinya motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Semakin meningkat variabel motivasi maka semakin meningkat pula variabel produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel pengawasan (X2) adalah 0.009 artinya jika variabel

pengawasan nilai tetap atau constanta (a) = 0 dan pengawasan (X2) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan 0.009%. berarti koefisien bernilai positif yang artinya pengawasan (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Semakin meningkat variabel pengawasan maka semakin meningkat pula variabel produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja (X3) adalah 0.649 artinya jika variabel budaya kerja nilai tetap atau constanta (a) = 0 dan budaya kerja (X1) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan 0.649%. berarti koefisien bernilai positif yang artinya budaya kerja (X3) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Semakin meningkat variabel budaya kerja maka semakin meningkat pula variabel produktivitas kerja karyawan.

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.709 ^a	.502	.459	1.227	1.678

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat di tarik kesimpulan dari uji koefisien determinasi yaitu terlihat dari tabel R Square 0.502 yang artinya Produktivitas Kerja Karyawan di pengaruhi oleh Motivasi (X1), Pengawasan (X2), dan Budaya Kerja (X3) sebesar 0.502 atau 50.2% sedangkan sisanya 49.8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Tabel 3 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	3.727	.001
	MOTIVASI	.252	.802
	PENGAWASAN	.054	.957
	BUDAYA KERJA	3.923	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil diatas dapat di ketahui nilai signifikannya untuk pengaruh variabel Motivasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah 0.802 > 0.05 sehingga dapat di simpulkan bahwa H1 di tolak berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel Pengawasan (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah 0.957 > 0.05 sehingga dapat di

simpulkan bahwa H2 di tolak berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel Pengawasan (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel Budaya Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah $0.000 < 0.05$ sehingga dapat di simpulkan H0 di terima berarti terdapat pengaruh antara variabel Budaya Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	53.092	3	17.697	11.764	.000 ^b
Residual	52.652	35	1.504		
Total	105.744	38			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Motivasi, Pengawasan

Berdasarkan tabel diatas, dapat di lihat nilai Fhitung sebesar 11.764 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) ini menunjukkan bahwa model regresi variabel motivasi, pengawasan, dan budaya kerja pada penelitian ini layak di gunakan untuk memprediksi produktivitas kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan secara simultan di pengaruhi oleh motivasi, pengawasan, dan budaya kerja.

Pembahasan

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan pengamatan lapangan, dengan tujuannya yaitu untuk memperoleh informasi yang ada. Sehingga peneliti bisa mendapatkan data sementara dan dilanjutkan dalam angket penelitian dan yang menjadi sasaran utama yaitu karyawan. Angket penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert, dimana baik Motivasi, Pengawasan, Budaya Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan hasil-hasil analisis uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

Dari hasil pengujian, maka diperoleh hasil secara parsial dan simultan nilai variabel Motivasi dan Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas kerja Karyawan, sedangkan variabel Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis untuk semua, melalui uji validitas dan realibilitas dinyatakan Valid dan Reliabel.

Berdasarkan temuan dalam penelitian bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam lingkup

organisasi khususnya PT. Tigaraksa Satria Tbk, Manado. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi. Jika kebutuhan fisik telah dipenuhi, maka dapat diharapkan pegawai akan melakukan tugas atau bekerja secara baik dan sungguh- sungguh. Sebaliknya apabila kebutuhan fisik tidak terpenuhi, maka akan timbul kecenderungan pada karyawan untuk berusaha menambah penghasilan dengan melakukan pekerjaan diluar aturan yang telah ditetapkan. Akibatnya akan terjadi penyimpangan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Agus (2018), Savitri (2018), Dewi (2021) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan temuan yang menunjukkan bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka ini menjadi kewajiban dari seorang pemimpin untuk lebih memperhatikan kembali para karyawannya dalam bekerja sesuai dengan aturan yang telah di tetapkan. Karena pengawasan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan apabila pengawasan yang di jalankan dalam perusahaan itu dilaksanakan dengan baik maka para karyawan dapat bekerja dengan optimal dan meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan, sebaliknya apabila pengawasan yang dijalankan dalam perusahaan tidak laksanakan dengan baik maka para karyawan akan bekerja secara tidak optimal dan menyebabkan menurunnya produktivitas kerja dalam perusahaan. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu Nurliah (2017) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Tetapi penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Ideranesti (2016) dan Dewi (2021) yang menunjukkan hasil bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut menentukan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado. Budaya kerja yang terbentuk secara positif dalam pekerjaannya demi kemajuan organisasi perusahaan, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi terdapat perbedaan baik dalam cara pandang, pendapat, tenaga dan pikirannya. Terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin karena besar besar hubungan antara pemimpin dan bawahan sangat menentukan cara tersendiri apa yang

di jalankan dalam perangkat satuan kerja dalam organisasi.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Dewi (2021), Savitri (2018), Nurliah (2017), Luturmas (2017), dan Rochmawati (2014) yang menunjukkan hasil bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini di temukan bahwa Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Simpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah: (1) Motivasi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado; (2) Pengawasan secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado; (3) Budaya Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado; (4) Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado.

Referensi

Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.

Agus. 2018. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT.

Telkom Indonesia Tbk, Cabang Makassar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar.

- Baihaqi, B. 2016. Pengawasan Sebagai Fungsi Manajemen Perpustakaan Dan Hubungannya Dengan Disiplin Pustakawan. *Libria*, 8(1), 129–142.
- Bawanda, B. H., Pio, R. J., dan Rumawas, W. 2018. Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Pada PT. Nusa Halmahera Minerals. *Jurnal Adminstrasi Bisnis (JAB)* 6(4), 1-9.
- Riyanto, S., Hatmawan. A. A. 2020. *Metode Riset Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Sisca, C, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, Butarbutar, M., Simarmata, H. M., Munsarif, M., & Silitonga, H. P. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Sillitonga, S. E. 2020. *Peningkatan SDM Melalui Motivasi, kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Wibowo, W. 2010. *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, S. D. 2020. *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*. Bandung: Cipta Media Nusantara.