

---

## ***The Influence of Motivation And Supervision On Employees' Work Productivity CV Cemara Alumunium Tegal City***

**Hendrikus Putra Cromain<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Departement of Management, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggalia, Brebes,  
Indonesia  
E-mail: hendrik1305.stiewm@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of motivation and supervision on the work productivity of employees at CV Cir Alumunium Tegal City partially and simultaneously. The population in this study were CV employees. Cemara Alumunium Tegal City numbered 36 people with 10 permanent employees and 26 freelancers, with the sampling technique used, namely the saturated sample technique or census, where the entire population was sampled as 36 respondents. The analytical tool used is multiple linear regression with a partial test tool (t test) and a simultaneous test tool (F test). The results of the analysis partially show that there is a positive and significant influence on the motivation variable on employee work productivity. This is shown by t count > t table (2.516 > 2.032) with a sig value. 0.017 (p<0.05), then Ho is rejected and Ha is accepted, and the supervision variable has a positive and significant influence on the employee work productivity variable. This is shown by t count > t table (3.951 > 2.032) with a sig value. 0.000 (p<0.05), then Ho is rejected and Ha is accepted. The results of the subsequent analysis simultaneously show that there is a positive and significant influence of motivation variables and supervision variables together on employee work productivity variables. This is shown by t count > t table (21.556 > 3.284) with a sig value. 0.000 (p<0.05), then Ho is rejected and Ha is accepted.*

**Keywords:** Motivation, Supervision, Work Producityivity.

---

## **Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Cemara Alumunium Kota Tegal**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan cv cemara alumunium kota tegal secara parsial dan simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Cemara Alumunium Kota Tegal sebanyak 36 orang dengan karyawan tetap 10 orang dan *free lance* 26, dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh atau sensus bahwa seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 36 responden. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan alat uji parsial (uji t) dan alat uji simultan (uji F). Hasil analisis menunjukkan secara parsial bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh t hitung

> t tabel (2,516 > 2,032) dengan nilai sig. 0,017 ( $p < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan pada variabel pengawasan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh t hitung > t tabel (3,951 > 2,032) dengan nilai sig. 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil analisis selanjutnya menunjukkan secara simultan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi dan variabel pengawasan secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh t hitung > t tabel (21,556 > 3,284) dengan nilai sig. 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Kata Kunci:** Motivasi, Pengawasan, Produktivitas Kerja.

## **A. PENDAHULUAN**

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, penorganisasian, motivasi dan pengawasanyang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsurterpenting yang dapat mendukung jalanya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Dengan demikian maka manajemen sumber dayamanusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Salah satu permasalahan yang terpenting yang dihadapi olehpara pemimpin adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan produktivitas kerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana pengawasandilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

CV. Cemara Alumunium adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang properti, bangunan, dan jasa khususnya bulding, alumunium, baja ringan serta bahan – bahan material lainnya. Berkaitan dengan hal-hal tersebut di atas, maka tepatlah apabila peneliti mengambil judul penelitian untuk skirpsi ini: “Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Cemara Alumunium Kota Tegal”.

## **B. MOTIVASI**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (1995) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Menurut Edwin B. Flippoyang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan(1995) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan ketertarikan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para karyawan sekaligus tercapai tujuan organisasi. Maka, dari definisi yang telah dikemukakan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Sehingga, dengan adanya motivasi pada diri seseorang akan menunjukkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Maka, motivasi mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu.

### **C. PENGAWASAN**

Menurut Harahap (2001:10), menyatakan bahwa pengawasan mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, prinsip yang dianut dan juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadiannya dikemudian hari. Menurut Manullang (1990:173), pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula. Pendapat ahli lain, pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan kerja dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakankoreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Handoko, 1995:360-361).

Pengawasan dapat diartikan sebagai perbuatan untuk melihat dan memonitor terhadap orang agar ia berbuat sesuai dengan kehendak yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan dalam ilmu manajemen, pengawasan adalah merupakan salah satu fungsi manajemen yang merupakan faktor penentu bagi kelangsungan hidup suatu organisasi. Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki (Lubis, 1985:154). Maka, dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan serta hasil kerja yang dikehendaki.

### **D. PRODUKTIVITAS KERJA**

Menurut Simanjuntak (1998:26), produktivitas kerja pegawai mengandung pengertian adanya kemampuan pegawai untuk dapat menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi sikap mental bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap kerja yang demikian ini akan tetap melekat dalam diri pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Penilaian terhadap produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui pelaksanaan kerja yang relatif baik, sikap kerja, tingkat keahlian dan disiplin kerja. Dan untuk mengukur produktivitas kerja pegawai itu sendiri harus mencakup aspek kuantitas dan kualitas pekerjaannya. Menurut Siagian (1992:54), produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan kerja yang optimal bahkan kalau mungkin maksimal. Kemampuan yang dimaksud dalam definisi tersebut tidak hanya berhubungan dengan sarana dan prasarana, tetapi juga berhubungan dengan pemanfaatan waktu dan sumber daya manusia. Menurut (Nawawi, 1990:108), produktivitas kerja lebih ditekankan pada ukuran daya guna dalam melaksanakan pekerjaan, yang menyentuh aspek ketepatan, kecermatan dan sikap terhadap pekerjaan. Ketepatan dan kecermatan dihubungkan dengan keterampilan dan keahlian dalam mempergunakan metode atau cara bekerja dan peralatan yang tersedia.

Sehubungan dengan itu produktivitas kerja dikatakan tinggi jika prosesnya berlangsung menurut prosedur dan mekanisme yang tepat dan cermat atau yang dinilai terbaik dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hasil kerja personel secara kuantitatif tidak

segera dapat diamati, namun ketepatan dan kecermatan mempergunakan metode atau alat sebagai indikator yang dapat menjamin kualitas hasil yang akan tercapai selalu dapat diamati. Dalam keadaan seperti itu berarti daya guna (efisiensi) kerja, dapat juga berarti produktivitas kerja. Dengan kata lain pekerjaan yang dilaksanakan secara berdaya guna, merupakan juga pekerjaan yang produktif. Produktivitas erat terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Hasil kerja pegawai tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

#### E. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian *cross sectional* yaitu suatu penelitian untuk mempelajari korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek, dengan pendekatan observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*) (Notoatmodjo, 2005). Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini dilakukan di CV. Cemara Aluminium yang berlokasi di Jalan Letjen Soeprato Kota Tegal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Cemara Aluminium Kota Tegal sebanyak 36 orang dengan karyawan tetap 10 orang dan *free lance* 26, dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh atau sensus bahwa seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 36 responden. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu variabel motivasi (X1) dan variabel pengawasan (X2), serta satu variabel terikat yaitu variabel produktivitas kerja (Y). Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, studi dokumentasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji instrumen penelitian antara lain: uji validitas dan uji reliabilitas, berikutnya menggunakan uji asumsi klasik antara lain: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, selanjutnya uji hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

**Tabel 1:** Karakteristik Responden

Berdasarkan	Indikator	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	30	83,3
	Wanita	6	16,7
Usia	20 – 25 tahun	8	22,2
	26 – 30 tahun	5	13,9
	31 – 35 tahun	4	11,1
	36 – 40 tahun	7	19,4
	41 – 45 tahun	8	22,2
	> 45 tahun	4	11,1
Pendidikan	SLTP	7	19,4
	SLTA/MK	21	58,3
	Diploma	6	16,7
	S1	2	5,6
Masa Kerja	0 – 5 tahun	9	25,0
	6 – 10 tahun	14	38,9
	11 – 15 tahun	4	11,1
	16 – 20 tahun	5	13,9
	> 20 tahun	4	11,1

Sumber: data penelitian, diolah (2024)

**F. HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**Uji Validitas**

**Tabel 2:** Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Sub Indikator	r Product Moment	r Tabel (a,n-2) 5% = 0,329
Motivasi (X1)	X1.1	0,874	Valid
	X1.2	0,873	Valid
	X1.3	0,711	Valid
	X1.4	0,880	Valid
	X1.5	0,551	Valid
	X1.6	0,874	Valid
	X1.7	0,873	Valid
	X1.8	0,711	Valid
	X1.9	0,880	Valid
	X1.10	0,551	Valid
	X1.11	0,873	Valid
Pengawasan (X2)	X2.1	0,864	Valid
	X2.2	0,607	Valid
	X2.3	0,842	Valid
	X2.4	0,773	Valid
	X2.5	0,864	Valid
	X2.6	0,607	Valid
	X2.7	0,842	Valid
	X2.8	0,773	Valid
	X2.9	0,864	Valid
	X2.10	0,607	Valid
	X2.11	0,842	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,924	Valid
	Y2	0,884	Valid
	Y3	0,858	Valid
	Y4	0,906	Valid
	Y5	0,924	Valid
	Y6	0,884	Valid
	Y7	0,858	Valid
	Y8	0,906	Valid
	Y9	0,924	Valid
	Y10	0,884	Valid
	Y11	0,858	Valid

Sumber: data penelitian, diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat diketahui hasil perhitungan validitas diperoleh r hitung pada setiap pernyataan variabel motivasi (X1), variabel pengawasa (X2) dan variabel produktivitas kerja (Y) lebih besar dari r tabel dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  sebesar 0,329. Maka, dapat dikatakan bahwa pernyataan yang tergabung dalam variabel motivasi (X1), variabel pengawasa (X2) dan variabel produktivitas kerja (Y) adalah valid untuk dijadikan instrumen penelitian.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 3:** Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	r Tabel (a,n-2) 5% = 0,329
Motivasi (X1)	0,936	11	Reliabel
Pengawasan (X2)	0,933	11	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,974	11	Reliabel

Sumber: data penelitian, diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat diketahui hasil perhitungan reliabilitas yang diperoleh dari Cronbach's Alpha pada setiap variabel motivasi (X1) sebesar 0,936, variabel pengawasan (X2) sebesar 0,933, dan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,974, lebih besar dari r tabel dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  sebesar 0,329. Maka, dapat dikatakan bahwa variabel motivasi (X1), variabel pengawasan (X2) dan variabel produktivitas kerja (Y) adalah reliabel untuk dijadikan instrumen penelitian.

### Uji Normalitas

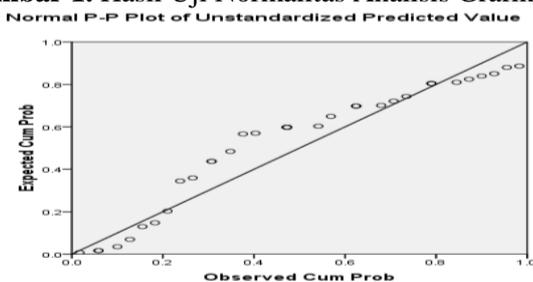
**Tabel 4:** Hasil Uji Normalitas  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	41.4722222
	Std. Deviation	8.22662491
	Most Extreme Differences	
	Absolute	0.205
	Positive	0.114
	Negative	-0.205
Test Statistic		1.233
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.096 <sup>c</sup>

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 26, (2024)

Berdasarkan hasil dari uji kolmogorov smirnov dapat diperoleh nilai signifikan sebesar 0,096 sedangkan standar eror 0,05. Dengan demikian data yang diteliti bersifat normalitas atau berdistribusi normal dan analisis data bisa dilanjutkan karena  $0,096 > 0,05$  normalitas.

**Gambar 1.** Hasil Uji Normalitas Analisis Grafik Plot



Sumber: Data Primer, diolah SPSS 26, (2024)

Berdasarkan pada Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Analisis Grafik Plot menunjukkan bahwa pengujian normalitas dengan analisis grafik plot terdapat penyebaran data yang merata dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 5:** Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	0.743	1.347
	Pengawasan	0.743	1.347

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 26, (2024)

Berdasarkan Tabel 5 di atas, hasil perhitungan uji multikolinieritas maka diperoleh VIF sebesar 1,347, sedangkan syarat terjadi tidaknya gejala multikolinieritas nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan VIF diatas 10. Dengan demikian  $1,347 > 10$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada penelitian ini

### Uji Autokorelasi

**Tabel 6:** Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std, Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	0,753 <sup>a</sup>	0,567	0,540	7,411	2,108

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Motivasi

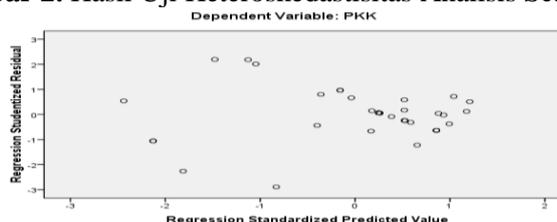
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 26, (2024)

Berdasarkan hasil uji Tabel 6 di atas, dapat diperoleh data durbin watson sebesar 2,108 dan dU sebesar 1,5872 (lihat tabel dw) dan 4 dikurangi jumlah dU, maka bisa dilihat pada uraian  $= 4 - Du = 4 - 1,5872 = 2,4128$   $\{dU < dw < 4-dU$  artinya  $1,5872 < 2,108 < 2,4128$ , maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi karena nilai dw hitung sebesar  $2,108 >$  dari dU sebesar 1,5872. Demikian data yang telah diteliti tidak memiliki problem autokorelasi

### Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 2.** Hasil Uji Heteroskedastisitas Analisis Scatterplot



Sumber: Data Primer, diolah SPSS 26, (2024)

Berdasarkan pada Gambar 2. Hasil Uji Uji Heteroskedastisitas Analisis Scatterplot, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau homoskedastisitas karena tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 7:** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,003	8,641		0,810	0,424		
Motivasi	0,556	0,221	0,335	2,516	0,017	0,743	1,347
Pengawasan	0,592	0,150	0,525	3,951	0,000	0,743	1,347

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 26, (2024)

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat diketahui besarnya pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap produktivitas digunakan perhitungan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 7,003 + 0,556 X_1 + 0,592 X_2 + 8.641$

### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 8:** Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,003	8,641		0,810	0,424
Motivasi	0,556	0,221	0,335	2,516	0,017
Pengawasan	0,592	0,150	0,525	3,951	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 26, (2024)

Hasil pengujian parsial pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan (2) (33) maka diperoleh t hitung sebesar 2,516 sedangkan t tabel sebesar 2,032245, maka t hitung > t tabel dengan demikian hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, berarti variabel motivasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Dengan demikian naik turunnya produktivitas kerja dipengaruhi oleh baik buruknya motivasi. Berikutnya pada hasil pengujian parsial pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan (2) (33) maka diperoleh t hitung sebesar 3,951 sedangkan t tabel sebesar 2,032245, maka t hitung > t tabel dengan demikian hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, berarti variabel pengawasan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Dengan demikian naik turunnya produktivitas kerja dipengaruhi oleh baik buruknya pengawasan.

## Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 9:** Hasil Uji Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2368,708	2	1184.354	21.566	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	1812,265	33	54.917		
	Total	4180,972	35			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Motivasi

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 26, (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan, pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan (2) (33), maka diperoleh F hitung sebesar 21,556 (lihat tabel 16) sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan yang sama sebesar 3,284918 (lihat tabel distribusi). Dengan demikian F hitung > F tabel maka hipotesis nol ditolak atau menolak  $H_0$ , berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi dan pengawasan secara simultan berpengaruh.

## G. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Cemara Alumunium, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh t hitung > t tabel ( $2,516 > 2,032$ ) dengan nilai sig. 0,017 ( $p < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan pada variabel pengawasan ada pengaruh positif dan signifikan pengawasan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh t hitung > t tabel ( $3,951 > 2,032$ ) dengan nilai sig. 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi dan pengawasan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh t hitung > t tabel ( $21,556 > 3,284$ ) dengan nilai sig. 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Besarnya pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,556 dan variabel pengawasan (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan mempunyai pengaruh sebesar 0,592 sedangkan konstanta adalah 7,003.

### Saran

Memperhatikan adanya beberapa keterbatasan seperti yang telah disampaikan maka bagi peneliti selanjutnya perlu memperhatikan beberapa saran. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah disimpulkan di atas, maka penulis akan memberikan saran –saran sebagai berikut:

1. Perlunya meningkatkan peran dari masing – masing kepala divisi produksi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV Cemara Alumunium. Melihat bahwa faktor motivasi dan pengawasan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, seperti perhatian terhadap pemeriksaan kesehatan, pemberian imbalan ataupun uang lembur dalam menyelesaikan barang permintaan konsumen sebagai pendorong semangat. Selain itu pimpinan juga harus lebih

- mengembangkan semangat kebersamaan dan memotivasi pengikutnya untuk bekerja keras.
2. Pihak CV Cemara Alumunium sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan – keinginan apa yang membuat karyawan merasa puas sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.
  3. Kondisi lingkungan kerja karyawan perlu ditingkatkan agar lebih kondusif sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman kerjasama antar karyawan agar memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan berdampak positif pada pengembangan produktivitas kerja karyawan.
  4. Perlunya pengawasan yang intensif atau secara berkala kepada para kepala produksi pada bawahan agar dapat membuat rasa percaya diri dan mengesampingkan rasa ragu-ragu dalam melakukan pekerjaan baik jasa maupun dalam memproduksi barang demi tercapainya produktifitas kerja yang tinggi dan optimal.
  5. Dalam mengawasi karyawan sebaiknya pimpinan atau atasan lebih detail menerapkan pengawasan sebelum pengerjaan ataupun pengawasan sedang pengerjaan produksi barang atau jasa karena sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan CV. Cemara Alumunium yang terpadu.
  6. Secara keseluruhan, baik motivasi dan pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja para karyawannya. Sehingga agar bisa terwujud pelayanan yang baik terhadap konsumen dan hasil yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diharapkan konsumen

#### **H. DAFTAR PUSTAKA**

- Croman, H. P. (2020). *Pemenuhan Hak konstitusional Akta Kelahiran Bagi Anak Terlantar di Kota Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Katolik Darma Cendika Fakultas Hukum).
- Cromain, H. P. (2020). *Pemenuhan Hak Konstitusional Akta Kelahiran Bagi Anak Terlantar di Kota Surabaya ditinjau dari Undang-Undang Perlindungan Anak*. *Sapientia et Virtus*, 5(1), 55-82.
- Damador, Gujarati. 2006. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga.
- Hadari, H. Nawawi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Handoko, T. Hani. 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Edisi 2 BPFE.
- Hasibuan, S.D. Malayu. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gununga Agung.
- Hasibuan, S.D. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- I G.N, Gorda. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Astrabrata Bali
- Imam, Ghozali. 2009. *Analisa Analisa Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Irawati, D. Y., Cromain, H. P., & Wibisono, K. (2020). Peningkatan Kualitas Sarana dan Prasarana di UPTD Kalijudan dan UPTD Kampung Anak Negeri, Surabaya. *Jurnal Bakti Saintek: Jurnal Pengabdian Masyarakat Bidang Sains dan Teknologi*, 4(1), 17-22.
- Mathis, Robert L, and John H, Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- M. Manullang. 2007. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Aksara Baru.

- 
- Malayu, Hasibuan. 1987. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Paham, Situmorang. 1989. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Riduan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statiska untuk Penerbit Pendidikan, Sosial, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Siagian, Sondang. 1986. *Filsafat Administrasi*. Jakarta : Bina Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 1997. *Statistika dan Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sutejo, L. W. (2022). Pengaruh Besarnya Kredit dan Jumlah Nasabah Terhadap Laba Pada PD. BPR BKK Brebes Cabang Losari. *Jurnal Strategik Manajemen*, 10(2).
- Sutejo, L. W. (2022). *Pengaruh Citra Program Studi dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan, Persepsi Nilai, Word of Mouth (WOM) dan Keputusan Pembelian Pada Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di Provinsi Jawa Tengah (The Effect of Study Program Image and Service Quality on Satisfaction, Value Perception, Word of Mouth (WOM) and Purchase Decisions in Students of the College of Economics in Central Java Province)* (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- Soetejo, L. W., & Saputra, Z. A. (2022). PENGARUH KUALITAS PELAYANANDAN PROMOSI TERHADAP LOYALITAS KONSUMEN PADA INOVA PRINTER CENTER BREBES. *Jurnal Strategik Manajemen*, 10(1).
- Sutejo, L. W., & Setiawan, N. B. (2021). Pengaruh Iklan dan Penjualan Perorangan Terhadap Minat Beli Konsumen pada Dealer Astra Pesantunan Brebes. *Jurnal Strategik Manajemen*, 9(1).
- Syurif, Rusli. 1991. *Produktivitas*. Edisi Revisi. Bandung : Angkasa.
- Veithzal, Rival. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.