

**SKRIPSI**

**PENGARUH PENGAWASAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SANG  
HYANG SERI (PERSERO) KANTOR REGIONAL  
VI CABANG SIDRAP**

**NURLIAH  
105720435713**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2017**

**PENGARUH PENGAWASAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SANG  
HYANG SERI (PERSERO) KANTOR REGIONAL  
VI CABANG SIDRAP**

**NURLIAH  
105720435713**

**SKRIPSI**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Strata Satu (S-1)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2017**

## HALAMAN PEGESAHAN

Judul skripsi : Pengaruh pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional VI Cabang Sidrap

Nama Mahasiswa : Nurliah

No. Stambuk : 105720435713

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

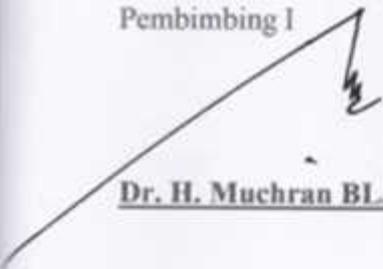
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan Bahwa Skripsi Ini Telah Diperiksa Dan Di Ajukan Didepan Panitia Pengujian Strata 1 (S1) Pada Hari Selasa 13 Juni 2017 Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

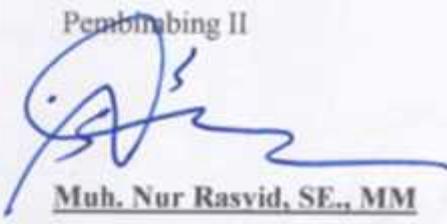
Makassar, 13 Juni 2017

Menyetujui:

Pembimbing I

  
Dr. H. Muchran BL, MS

Pembimbing II

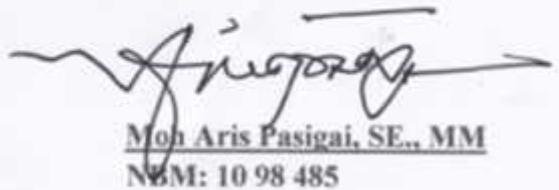
  
Muh. Nur Rasvid, SE., MM

Mengetahui:

Dekan,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

  
Ismail Rasufong, SE., MM  
NBM: 903 078

Ketua,  
Jurusan Manajemen

  
Moh Aris Pasigai, SE., MM  
NBM: 10 98 485

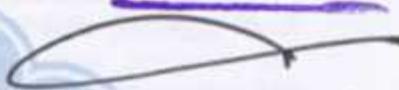
## PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 109 /2017 Tahun 1438 H/2017 M yang di pertahankan di depan tim penguji pada hari Selasa, 13 Juni 2017 M/18 Ramadhan 1438 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 19 Juni 2017

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM  
(Rektor Unismuh Makassar) (.....) 

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....) 

Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....) 

Penguji :

1. Dr. Agus Salim HR, SE, MM. (.....) 
2. Dr. H. Andi Rustam, SE, MM. Ak. CA. (.....) 
3. Sri Andyaningsih, SE, MM. (.....) 
4. Muchriana Muchran, SE, M.Si. AK. (.....) 

## ABSTRAK

**NURLIAH 105720435713 *Pengaruh Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sang Hyang Seri kantor Regional VI cabang sidrap*** ,(dibimbing oleh Dr.H.Muchran BL,MS dan Muh.Nur Rasyid, SE.,MM).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sang Hyang Seri kantor Regional VI cabang sidrap, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan jumlah sampel 23 karyawan, teknik data menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, uji t dan regresi linear berganda.

Hasil regresi berganda yang diolah dan dianalisis menggunakan metode SPSS maka diperoleh persamaannya adalah  $Y = 4.411 + 0,136 X_1 + 1,075 X_2$  dimana angka tersebut menunjukkan  $a = 4.411$ , angka tersebut menunjukkan produktivitas karyawan apabila pengawasan dan budaya kerja berjalan dengan baik dalam perusahaan.  $b_1 \cdot X_1 = 0,136$ , artinya jika nilai pengawasan dalam perusahaan mengalami peningkatan maka nilai produktivitas kerja akan meningkat pula.  $b_2 \cdot X_2 = 0,075$ , artinya jika nilai budaya kerja dalam perusahaan mengalami peningkatan maka nilai produktivitas kerja akan meningkat pula.

Sehingga dapat dijelaskan bahwa pengawasan dan budaya kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Sang Hyang Seri. Kemudian dari analisis yang dilakukan juga menjelaskan bahwa variabel  $X_2$  yaitu budaya kerja lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja sedangkan  $X_1$  tidak begitu terpengaruh terhadap produktivitas kerja di dalam perusahaan. pengawasan dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sudah cukup baik dimana karyawan selalu semangat dan bekerjasama dalam mengembangkan kinerja yang dimilikinya sehingga karyawan akan semakin baik, selalu siap dalam melaksanakan pekerjaannya, menghadapi berbagai tantangan serta dapat beradaptasi dengan tuntutan perubahan global.

**Kata kunci : pengawasan, budaya kerja dan produktivitas**

## **KATA PENGANTAR**

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya dan memberikan berkah ilmu pengetahuan serta pencerahan akal budi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “pengaruh pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sang hyang Seri (Persero) kantor Regional VI Cabang Sidrap”. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana pada program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.

Melalui kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak memberikan dukungan, bantuan, dan bimbingan serta saran-saran yang sangat bermanfaat selama proses penulisan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Untuk itu kami menyampaikan terima kasih kepada :

1. Dr. H. Rahman Rahim, SE.MM, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Ismail Rasulong SE.,MM, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Moh. Aris Pasigai, SE.,MM, selaku ketua jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah makassar.
4. Dr.H. Muchran BL,MS pembimbing I dan Muh. Nur Rasyid pembimbing II Selaku Dosen Pembimbing skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.

5. Kepada pimpinan perusahaan PT Sang Hyang Seri KR VI sidrap beserta karyawannya, terutama kak rahmi, yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian di perusahaan tersebut dan telah membantu melengkapi data penelitian.
6. Teristimewa teruntuk kedua orang tua ayahanda Doddin dan ibunda Junnu atas dukungan do'a yang senantiasa dipanjatkan dalam setiap sujudnya serta cinta dan kasih sayang yang tak pernah habis, dan buat saudara saya tercinta yang selalu memberikan support dorongan dan motivasi terhadap adiknya.
7. Semua teman-teman kelas man 6-13 yang senantiasa memberikan support canda tawa dan kebersamaan yang tak pernah terlupakan, terutama buat sahabat Riska dan Andi eka sartika sahabat seperjuangan melewati suka dan duka kebersamaan tanpa kalian saya bukan siapa siapa.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh mencapai kesempurnaan dalam arti sebenarnya, Namun saya berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi saya sendiri dan para pembaca pada umumnya.

Makassar,    meis 2017

Penulis

Nurliah  
NIM:105720435713

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS ...	
A. Tinjauan Pustaka .....	6
1. Pengawasan.....	6
2. Hubungan antara pengawasan dengan produktivitas kerja.....	9
3. Budaya Kerja .....	11
4. Hubungan antara budaya kerja dengan produktivitas kerja.....	15
5. Produktivitas kerja .....	16
B. Penelitian terdahulu.....	20
C. Kerangka pemikiran .....	21
D. Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
A. Waktu dan lokasi penelitian .....	23
B. Jenis dan Sumber Data .....	23
C. Metode Pengumpulan Data .....	23

D. Populasi dan Sampel .....	24
E. Defenisi Operasional Variabel .....	25
F. Metode Analisis Data .....	27
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>30</b>
A. Sejarah singkat perusahaan .....	30
B. Visi dan misi perusahaan .....	35
C. Bidang Usaha .....	35
D. Fasilitas Usaha .....	40
E. Struktur Organisasi Perusahaan .....	42
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
A. Hasil penelitian.....	46
1. Analisis deskripsi.....	46
2. Uji Validitas.....	48
3. Uji Reabilitas .....	50
4. Hasil Regresi Berganda .....	50
5. Pengujian Hipotesis .....	54
B. Pembahasan .....	56
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>60</b>
A. Kesimpulan .....	60
B. Saran.....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>63</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	19
--------------------------------------	----

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 kerangka pikir.....	21
Gambar 2.2 Struktur Organisasi PT Sang Hyang Seri kantor Regional Cabang sidrap.....	42

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Masalah dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta sangat diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan instansi tersebut, karena betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Saksono, 1995:114).

Menyadari pentingnya peranan sumberdaya manusia tersebut pimpinan perusahaan telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan para karyawan sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan yaitu peningkatan kesejahteraan karyawan. Salah satu upaya untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya budaya perusahaan, pimpinan perusahaan telah banyak melakukan kegiatan seperti mengadakan pendidikan serta pelatihan kepada karyawan, memberikan pengawasan, memberikan aturan-aturan dan lain sebagainya dengan harapan mampu meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Komitment untuk melaksanakan aturan – aturan yang ditetapkan di dalam perusahaan, pimpinan perusahaan senantiasa memberikan perhatian kepada karyawan dengan memberikan perhatian baik berupa moral maupun material, berupa pemberian kompensasi, menyediakan fasilitas ibadah dan tempat kerja yang nyaman. Kenyataan dilapangan banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan-aturan yang dibuat perusahaan dimana aturan tersebut merupakan wujud penerapan budaya kerja yang berlaku di perusahaan. Budaya kerja juga dapat digunakan dalam upaya penyelesaian permasalahan internal maupun eksternal dalam perusahaan dalam upaya meningkatkan mutu kinerja para karyawannya dalam bekerja.

Langkah konkrit yang telah dilakukan perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut adalah melalui budaya kerja yang terkait dengan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat vital dalam proses transformasi budaya kerja di PT Sang hyang seri (persero) . Dalam upaya pencapaian hasil kinerja karyawan yang optimal dalam menghasilkan output baik produk telah membentuk suatu upaya strategis dalam membenahi kinerja karyawannya, oleh sebab itu diperlukan adanya suatu perubahan atmosfer kerja berupa perubahan paradigma atau cara pandang, pola pikir, dan cara bertindak dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan.

Dengan demikian, program transformasi kultural di satu perusahaan dapat berjalan dengan baik. Adapun suatu perusahaan yang telah menjalankan hal tersebut akan memiliki ciri-ciri perubahan yang bersifat sangat mendasar,

strategis, dan menyeluruh sehingga tujuan yang telah ditetapkan dalam bentuk visi dan misi dapat terlaksana.

Pengawasan adalah kegiatan manajer/pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki (Lubis, 1985:154). Pada setiap instansi pemerintah maupun swasta memerlukan pengawasan dari pihak manajer. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki. Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik.

Aspek budaya kerja adalah nilai yang menjadi pedoman sumberdaya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga anggota organisasi mampu memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku

(susanto,1997). Apabila budaya kerja tersebut berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya produktivitas karyawan yang baik pula.

Pada instansi pemerintah ini perlu ditingkatkan pengawasan yang efektif sehingga disiplin atau etos kerja pegawai dapat ditingkatkan untuk memacu produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Apabila ada pengawasan yang efektif dari manajer maka semangat kerja akan timbul dan para pegawai akan bekerja dengan rajin dengan disiplin yang tinggi dan bertanggung jawab sehingga produktivitas kerja dapat meningkat dengan sendirinya. kecenderungan penurunan produktivitas kerja para pegawai seperti kurangnya minat menyelesaikan kerja tepat waktu, kurangnya koordinasi antar pegawai dan munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berlanjut. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan yang efektif dari manajer/pimpinan serta kurangnya budaya kerja pegawai. Untuk itu dalam meningkatkan produktivitas kerja, manajer harus melakukan pengawasan yang baik sehingga budaya kerja dalam diri pegawai akan meningkat. Berdasarkan adanya masalah dan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "PENGARUH PENGAWASAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SANG HYANG SERI (PERSERO) KANTOR REGIONAL VI CABANG SIDRAP

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sang Hyang Seri (persero) kantor Regional VI cabang sidrap?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sang Hyang Seri (persero) kantor Regional VI cabang sidrap?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sang Hyang Seri (persero) kantor Regional VI cabang sidrap
2. Untuk mengetahui budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sang Hyang Seri (persero) kantor Regional VI cabang sidrap

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian dalam penulisan ini :

1. Bagi perusahaan penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan pertimbangan untuk menilai tingkat kesehatan perusahaan.
2. Bagi penulis dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman dalam bidang penelitian dan merupakan wujud dari aplikasi ilmu pengetahuan yang didapat selama perkuliahan.
3. Bagi para akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai bahan perbandingan untuk penelitian lebih lanjut.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Pustaka

##### 1. Pengawasan

Pengawasan merupakan proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Stoner dalam Sule dan Saefullah, (2005:317), sedangkan menurut Mockler dalam Sule dan Saefullah, (2005:317) secara lengkap menguraikan bahwa pada intinya pengawasan tidak hanya berfungsi untuk menilai apakah sesuatu itu berjalan atau tidak, akan tetapi termasuk tindakan koreksi yang mungkin diperlukan mampu menentukan sekaligus penyesuaian standar yang terkait dengan pencapaian tujuan dari waktu ke waktu.

Pengawasan merupakan proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. *Controlling is the process of measuring performance and taking action to ensure desired results* Schermerhorn, (2002: 12).

Berdasarkan uraian di atas, menurut peneliti pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen, di mana pengawasan dianggap sebagai bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak di bawahnya. Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan. *The process of*

*ensuring that actual activities conform the planned activities.* Stoner, Freeman & Gilbert, (2005: 114)

George R. Terry (2006:395) mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

menurut Arifin Abdul Rachman (2008: 23), maksud dari pengawasan adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan
- b. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu telah berjalan sesuai dengan instruksi serta prinsip-prinsip yang telah ditetapkan
- c. Untuk mengetahui apakah kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan dan kegagalan-kegagalan, sehingga dapat diadakan perubahan-perubahan untuk memperbaiki serta mencegah pengulangan kegiatan yang salah.
- d. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan efisien dan apakah tidak dapat diadakan perbaikan-perbaikan lebih lanjut, sehingga mendapat efisiensi yang lebih besar.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu hal yang sangat penting terlebih-lebih dalam Negara-negara berkembang, karena dalam Negara berkembang pembangunan dilaksanakan sangat pesat sedang tenaga atau personil belum siap mental dalam melaksanakan pembangunan tersebut, sehingga mungkin saja terjadi kesalahan, kecurangan dan kelalaian

Menurut Arifin Abdul Rachman (2001: 23) pengawasan mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Menjamin ketetapan pelaksanaan sesuai dengan rencana, kebijakan dan perintah.
- b. Menertibkan koordinasi kegiatan-kegiatan mencegah pemborosan dan penyelewengan
- c. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang atau jasa yang dihasilkan
- d. Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi Dengan demikian mengenai tujuan pengawasan yang sangat erat kaitannya dengan rencana dari suatu organisasi.

Menurut Kadarman (2010, hal. 161) langkah-langkah proses pengawasan yaitu:

- a. Menetapkan Standar

Karena perencanaan merupakan total ukur untuk merancang pengawasan, maka secara logis hal ini berarti bahwa langkah pertama dalam proses pengawasan adalah menyusun rencana. Perencanaan yang dimaksud disini adalah menentukan standar.

- b. Mengukur kinerja dalam pengawasan adalah mengukur atau mengevaluasi kinerja yang dicapai terhadap standar yang telah ditentukan.

- c. Memperbaiki penyimpangan

Proses pengawasan tidak lengkap jika tidak ada tindakan pengawasan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

Pengawasan Menurut Handoko (2003:361-362), ada tiga tipe dasar pengawasan yaitu :

a. Pengawasan pendahuluan (preliminary control).

Pengawasan yang dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

b. Pengawasan pada saat kerja berlangsung (cocurrent control)

Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan. Tipe pengawasan seperti ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kegiatan tersebut dilakukan untuk mencapai suatu ketepatan dari pelaksanaan tujuan.

c. Pengawasan umpan balik (Feedback Control)

Pengawasan yang dilakukan untuk mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Ketiga bentuk pengawasan tersebut sangat berguna bagi manajemen, khususnya pengawasan pendahuluan dan pengawasan concurrent, dimana memungkinkan manajemen untuk membuat tindakan koreksi dan tetap mencapai tujuan.

## 2. Hubungan antara Pengawasan dengan Produktivitas Kerja

Arouf dalam Sedarmayanti (2009:185) menyatakan bahwa produktivitas kerja memiliki dua dimensi yakni efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber masukan yaitu dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas

dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya, atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, pelaksanaan pengawasan sangat diperlukan. Pengawasan dimaksudkan sebagai upaya yang sistematis untuk mengamati dan memantau apakah berbagai fungsi, aktivitas, dan kegiatan yang terjadi dalam organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya atau tidak. Berarti inti fungsi ini menyoroti apa yang sedang terjadi pada waktu pelaksanaan kegiatan operasional sedang berlangsung. Jika penyimpangan ditemukan, tindakan korektif dapat saja diambil sehingga dengan demikian organisasi kembali ke “rel” yang sebenarnya. Dengan kata lain sorotan perhatian manajemen dalam menyelenggarakan fungsi pengawasan ialah membandingkan isi rencana dengan kinerja nyata (actual performance). Perlu ditekankan bahwa pengawasan dimaksudkan juga sebagai instrument untuk mengubah perilaku difungsional atau menyimpang, bukan untuk serta merta mengenakan sanksi atau hukuman, tetapi untuk membantu yang bersangkutan mengubah atau meluruskan perilakunya. Kiatnya ialah bahwa teknik apa pun yang digunakan dalam melakukan pengawasan, sasaran utamanya adalah untuk menemukan “apa yang tidak beres dalam pelaksanaan berbagai kegiatan operasional dalam organisasi” dan bukan serta merta mencari “siapa yang salah”. Dengan demikian secara implisit terlihat bahwa pengawasan merupakan alat yang ampuh untuk

meningkatkan produktivitas kerja. Dengan adanya pengawasan yang baik, maka tujuan yang telah direncanakan akan tercapai secara efektif dan efisien. Selanjutnya dengan adanya pengawasan juga akan memberikan suatu peningkatan pada produktivitas kerja karyawan.

### 3. Budaya Kerja

Budaya kerja menurut Mangkunegara (2005: 113) yang dikutip dari Edgar H. Schein mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Dalam rentang dua puluh tahun terakhir, topik budaya kerja menarik perhatian banyak orang, khususnya mereka yang mempelajari masalah perilaku kerja.

Menurut Triguno (2010), budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Menurut Moeljono (2009: 2) 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. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan. Pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumberdaya-sumberdaya yang ada

sebagai stimulus sehingga seseorang dalam perusahaan mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok organisasi atau perusahaannya.

Menurut Tika (2008: 5), unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Asumsi dasar

Dalam budaya kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

b. Keyakinan yang dianut

Dalam budaya kerja terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota perusahaan. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

c. Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya kerja. Budaya kerja perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan atau kelompok tertentu dalam perusahaan tersebut.

d. Pedoman mengatasi masalah

Dalam perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

e. Berbagai nilai (*sharing of value*)

Dalam budaya kerja perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

f. Pewarisan (*learning process*)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota perusahaan perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam perusahaan tersebut.

g. Penyesuaian (adaptasi)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

Program budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Warna budaya kerja adalah produktivitas yang berupa perilaku kerja yang dapat diukur antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsif, mandiri, makin lebih baik dan lain-lain (Triguno, 2010: 4).

Adapun jenis-jenis budaya kerja berdasarkan proses informasi dan tujuannya menurut Tika (2008: 7) adalah :

1. Berdasarkan Proses Informasi Budaya kerja berdasarkan proses informasi terdiri dari :

a) Budaya rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas dan keuntungan atau dampak).

b) Budaya ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan)

c) Budaya konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok)

d) Budaya hierarkis

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control dan koordinasi)

## 2. Berdasarkan Tujuannya

Budaya kerja berdasarkan tujuannya, yaitu :

- a) Budaya organisasi perusahaan.
- b) Budaya organisasi publik.
- c) Budaya organisasi sosial.

Menurut Supriyadi dan Guno (Triguno, 2010: 21) budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Adapun manfaat nyata dari penerapan suatu budaya kerja yang baik dalam suatu lingkungan organisasi adalah meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain,

meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja.

#### 4. Hubungan antara budaya kerja dengan produktivitas kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Salah satunya adalah budaya kerja. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai budaya kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajiban (Asbakhul, 2010 : 57). Karena beberapa indikator produktivitas kerja saling berhubungan dengan budaya kerja. Salah satunya perilaku terhadap pekerjaan dan lingkungan juga perilaku ketika bekerja yang saling berhubungan dengan kualitas kerja yang merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Mengacu pada pendapat Ndraha (2005) faktor yang digunakan dalam pengukuran budaya kerja meliputi anggapan dasar tentang kerja, sikap terhadap pekerjaan, perilaku ketika bekerja, lingkungan bekerja dan alat kerja, etos kerja. Sedangkan faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Jadi budaya kerja yang dibentuk dari budaya organisasi akan berdampak pada kinerja dan produktivitas. Hal ini tercermin dari sikap karyawan dalam

memandang pekerjaannya, sikap dalam bekerja, etos kerja dan pemanfaatan waktu dalam bekerja.

#### 5. Produktivitas Kerja

Menurut Laila (2007 : 34) Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap dan mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. 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 Dewan Produktivitas nasional, Ndraha (2010 : 44) produktivitas mempunyai pengertian sebagai sikap dan mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari ini.

Menurut Tohardi, (2012:55). Semangat kerja sangat penting bagi organisasi karena

- a. Semangat kerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas,
- b. Dengan semangat kerja yang tinggi maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat,

- c. Semangat kerja yang tinggi otomatis membuat pegawai akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan pegawai akan pindah bekerja ke tempat lain,
- d. Semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

Menurut Simamora (2004 : 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu:

- a. Kuantitas kerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

## 6. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu untuk menunjang penelitian ini, peneliti mencantumkan beberapa hasil peneliti terdahulu yang berkaitan dengan

permasalahan yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini. Adapun hasil dari penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1:

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iswahyu Hartati (2005) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meubelindo Semarang. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan dengan analisis regresi berganda diketahui bahwa pengawasan dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Widodo (2010) yang berjudul Pengaruh pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan produksi bagian jamu tradisional unit Kaligawe (studi pada PT. Njoja Meneer Semarang). Terbukti bahwa variabel pengawasan dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil Uji regresi linier berganda Uji t.

Berdasarkan penelitian Rina Damayanti (2012), pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tas ART Bandung. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yaitu pengaruh Rina Damayanti (2012), pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tas ART Bandung terbukti signifikan dan positif. Hal ini dibuktikan oleh hasil regresi sederhana yang menyatakan terdapat pengaruh yang cukup besar antara pengawasan dan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Muhammad Zama'syari (2010), yang berjudul pengaruh pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai (studi pada PT persero pelabuhan indonesia 1 cabang Belawan). Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan (X1) dan variabel budaya kerja (X2) terhadap variabel produktivitas (Y). Hal ini dibuktikan dengan Uji t dengan hasil regresi linier berganda.

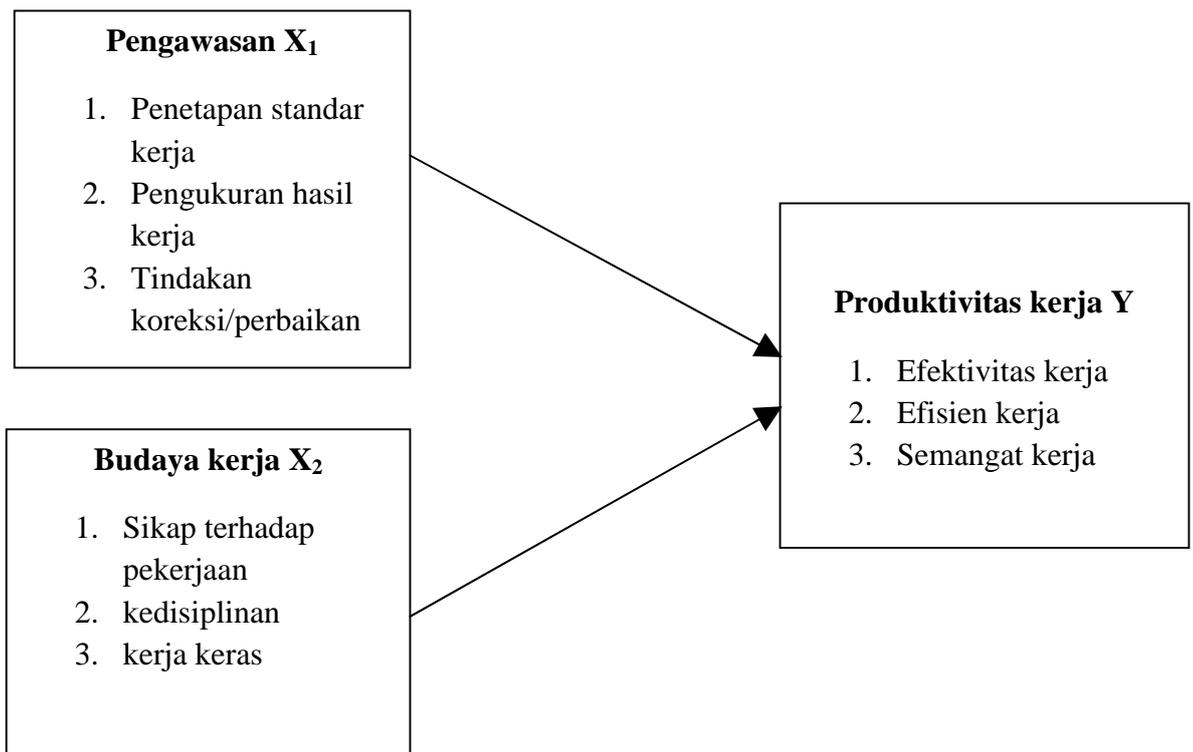
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Vidi primadhania (2012), yang berjudul Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Otsuka indonesia. Terbukti budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh hasil Uji regresi sederhana yang menyatakan budaya kerja berpengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 2.1****PENELITIAN TERDAHULU**

<b>NO</b>	<b>NAMA, TAHUN, JUDUL</b>	<b>VARIABEL</b>	<b>PENDEKATAN METODE DAN ANALISIS DATA</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>
1	Iswahyu Hartati (2005), pengaruh pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT meubelindo semarang	Pengawasan (X1) Budaya kerja (X2) Produktivitas kerja (Y)	Kuantitatif, analisis regresi linear berganda, Uji t	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
2	Tri widodo (2010) Pengaruh pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan produksi bagian jamu tradisional unit kaligawe (studi pada PT. Njoja meneer semarang	Pengawasan (X1) Budaya kerja (X2) Produktivitas kerja (Y)	Kuantitatif, analisis regresi linear berganda Uji t	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.
3	Rina damayanti (2012), pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tas ART bandung	Pengawasan (X1) Produktivitas kerja (Y)	Kuantitatif, Analisis regresi linier. Uji t	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
4	Muhammad Zama'syari (2010), pengaruh pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai (studi pada PT persero pelabuhan indonesia 1 cabang Belawan)	Pengawasan (X1) Budaya kerja (X2) Produktivitas kerja (Y)	Kuantitatif, analisis regresi linear berganda Uji t	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian regresi diketahui terdapat pengaruh positif signifikan antara pengawasan, budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai
5	Vidi primadhania (2012), pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Otsuka indonesia	Budaya kerja (X2) Produktivitas kerja (Y)	Kuantitatif, Analisis regresi linier. Uji t	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil Uji regresi terbukti signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## B. Kerangka Pikir

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah di deskripsikan pada pembahasan sebelumnya maka kerangka pikir dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.1**

### **Kerangka Pikir**

## C. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan, tujuan dan kerangka pikir yang sudah di deskripsikan pada penulisan sebelumnya, maka hipotesis ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Diduga bahwa Pengawasan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sang Hyang Seri (persero) Kantor Regional IV cabang Sidrap
2. Diduga bahwa Budaya kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sang Hyang Seri (persero) Kantor Regional IV cabang Sidrap

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan waktu penelitian**

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Sang Hyang Seri (persero) Kantor Regional VI cabang Sidrap, yang bergerak dibidang pertanian khususnya dalam penyediaan benih dan waktu penelitian dilakukan selama kurang lebih 2 bulan, maret-mei 2017

#### **B. Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Sumber Data**

###### **a. Data Primer**

Yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat up to date. Untuk mengumpulkan data primer, penelitian harus mengumpulkan secara langsung.

###### **b. Data Sekunder**

Yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti biro pusat statistik (BPS), buku, laporan, jurnal dan lain-lain.

#### **C. Metode Pengumpulan Data**

##### **1. Penelitian lapangan (field work research)**

Yaitu teknik penelitian langsung pada objek permasalahan dengan mengumpulkan data yang diperlukan pada PT. Sang Hyang Seri (persero) Kantor Regional IV cabang Sidrap, dengan menggunakan teknik sebagai berikut ;

a. Observasi

Yaitu kegiatan dengan menggunakan panca indra untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran riil atau peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian

b. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan membagikan daftar pertanyaan kepada respondeng untuk mendapatkan informasi yang berkenaan dengan pendapat, harapan, persepsi, keinginan dan lain lain dari individu atau respondent

2. Penelitian kepustakaan (Library Research)

Yaitu memanfaatkan perpustakaan sebagai sarana dalam mengumpulkan data, dengan mempelajari buku-buku yang ada kaitannya dengan judul

3. Penelitian internet (Internet Research)

Yaitu penggunaan data yang diperoleh dari hasil penelitian di internet sebagai usaha untuk mendapatkan bahan-bahan teori yang diperlukan dalam penelitian.

#### **D. Populasi dan Sampel**

1. Populasi

Yaitu seluruh elemen yang menjadi objek penelitian, yaitu seluruh karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (persero) Kantor Regional IV cabang Sidrap. Adapun teknik pengambilan responden yang dipergunakan yaitu teknik sensus. Menurut sugiono (2010 : 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

## 2. Sampel

Penetapan respondeng penelitian mengemukakan metode sensus atau *full sampel* sesuai pendapat Arikunto (2002), menyatakan bahwa apabila terdapat populasi penelitian <100 orang.

## **E. Definisi Operasional Variabel**

### 1. Variabel Bebas ( $X_1$ )

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengawasan. Pengawasan merupakan proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan sesuai dalam ketetapan-ketetapan dalam rencana, pengawasana ini dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Penetapan standar kerja
- b. Pengukuran hasil kerja
- c. Tindakan koreksi/perbaikan

### 2. Variabel Bebas ( $X_2$ )

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya kerja. Budaya kerja merupakan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Sikap terhadap pekerjaan
- b. Kedisiplinan
- c. Kerja keras

### 3. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain yakni variabel bebas. variabel terikat dalam dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja. Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan sesuatu berbagai perbandingan antara input dan output, produktivitas kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Efektivitas kerja
- b. Efisiensi kerja
- c. Semangat kerja.

5 faktor yang menimbulkan semangat kerja pada karyawan, yaitu :

- a. Kedudukan (posisi)
- b. Pangkat (golongan)
- c. Umur
- d. Jaminan finansial dan jaminan sosial
- e. Mutu pengawasan

Dimana instrument penelitian ini menggunakan kuesioner skala 5 (skala likert)

### Keterangan

1. Sangat tidak setuju (STS)
2. Tidak setuju (TS)
3. Kurang setuju (KS)
4. Setuju (S)
5. Sangat setuju (ST)

### F. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini Analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dengan hanya dua variabel independent. Denga persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

X<sub>1</sub> = Pengawasan

X<sub>2</sub> = Budaya kerja

a = konstanta

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = koefisien regresi

e = standar error

1. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang baik

adalah instrumen yang valid. Dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur, yang validitasnya tinggi akan mampu mempunyai varian kesalahan yang kecil sehingga data yang terkumpul merupakan data yang dapat yang dapat dikatakan valid. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan *pearson correlation product moment* yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali, 2006). Kriteria yang digunakan valid tau tidak valid adalah jika korelasi antar skor masing masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan dibawah 0,05 atau  $\text{sig} < 0,05$  maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid dan jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan diatas 0,05 atau  $\text{sig} > 0,05$  maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.

2. Uji reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari indikator masing-masing variabel, yang menunjukkan tingkatan dimana indikator mengindikasikan variabel mana yang secara umum laten (*the common latent*). Pengukuran reliabilitas yang tinggi menyediakan dasar bagi peneliti tingkat confidence bahwa masing-masing indikator bersifat konsisten dalam pengukurannya. Nilai reliabilitas dengan menggunakan *cronbach alpha* yang menunjang tingkat korelasi hubungan antar butir-butir kuesioner yang biasanya dapat diterima jika lebih besar dari 0,6 semakin tinggi alpha, berarti skala item pengukuran yang digunakan semakin baik.
3. Pengujian hipotesis

Untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen, maka dapat dilakukan pengujian sebagai berikut :

#### Uji persial ( Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji secara persial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan taraf nyata 5%. Selain itu berdasarkan nilai t, maka dapat diketahui variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **A. Sejarah Singkat Perusahaan**

Letak PT. Sang Hyang Seri(Persero) Kantor Regional VI berada di jalan Hos Cokroaminoto No. 77 Pangkajene Sidenreng Rappang. Batas-batas perusahaan adalah :

1. Sebelah Timur berbatasan dengan lahan persawahan.
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Sekolah Dasar Negeri 2 Pangkajene.
3. Sebelah Barat berbatasan dengan jalan Hos Cokroaminoto (Jalan Poros Pangkajene – Rappang).
4. Sebelah Utara berbatasan dengan Kantor BP3K Sereang.

PT. Sang Hyang Seri (Persero) adalah suatu perusahaan milik negara dibawah naungan Kementerian Badan Usaha Milik Negara, yang bergerak dalam bidang pertanian.

Pendirian perusahaan ini dilatar belakangi oleh Revolusi Hijau pada tahun 1967 yang disebut awal kebangkitan perbenihan tanaman pangan di Indonesia. Pada saat itu Indonesia mulai diintroduksi varietas benih unggul. Varietas unggul tersebut membawa perubahan yang cukup besar bagi dunia pertanian tanaman pangan di Indonesia khususnya dibidang usahatani tanaman pangan.

Bertitik tolak dari kemampuan genetik dari suatu varietas yang dipadukan agreokologi utama tanaman pangan di Indonesia, maka program swasembada dan

pelestariannya diangkat menjadi program nasional yang harus disukseskan baik pada Pembangunan Jangka Panjang Tahun (PJPT) I, maupun pada PJPT II. Perogram swasembada pangan terus diupayakan untuk dicapai antara lain melalui program penyebaran benih varietas unggul.

Persoalan yang timbul kemudian tidak hanya sekedar bagaimana kesinambungan penyediaan dalam kuantum yang memadai. Tapi lebih jauh lagi kemurnian (dari segi genetik, fisik, dan fisiologis) dari varietas unggul tersebut dapat lebih terjaga, sebab jika tidak dikelola dengan baik, maka dikhawatirkan akan timbul erosi kemurnian (mutu) benih dan berakibat tidak tercapainya sasaran pembangunan yang telah ditetapkan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka pemerintah melalui PP. No. 22. Tahun 1971, tanggal 5 Mei 1971 mendirikan perusahaan umum (Perum) Sang Hyang Seri untuk pertama kalinya di Provinsi Jawa Barat, tepatnya di Sukamandi, bertepatan dengan didirikannya Balai Penelitian Tanaman Pangan (BPTP) Sukamandi, yang dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian No. 183/KP65/org/5/1971, tanggal 5 Mei 1971.

Perusahaan Umum (Perum) Sang Hyang Seri didirikan dengan maksud dan tujuan sebagai berikut:

1. Berusaha dalam bidang produksi dan pemasaran/perdagangan benih pertanian, serta melakukan jasa penelitian, sertifikasi pendidikan, penyuluhan, dan jasa lainnya dalam bidang perbenihan serta usaha-usaha lainnya yang langsung menunjang usaha perbenihan.

2. Menjaga kelestarian usaha melalui penerapan strategis optimal pendapatan dan minimum melalui sistem unit bisnis strategis, memperbaiki kualitas sumber daya manusia kearah profersionalis, uji laba pengelolaan proyek peningkatan produktifitas penanaman jagung di unit produksi benih dan areal kerjasama penangkaran aplikasi penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi usaha perbenihan.

Pada mulanya perusahaan ini merupakan suatu perusahaan perkebunan milik Inggris yang bernama Pemanukan dan Tjiasem (P dan T *lands*) yang dinasionalisasikan pada tahun 1957. Aset lahan yang dimanfaatkan sebagai sawah seluas 3.950 hektar di Sukamandi, Kabupaten Subang, Jawa Barat.

Sebelum bentuk perusahaan umum pada tahun 1971, Sang Hyang Seri dikenal dengan nama Lembaga Sang Hyang Seri pada tahun 1968, berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian No.9/2/1968 tanggal 28 Februari 1968 perusahaan yang pada waktu itu diresmikan oleh Presiden Soeharto tanggal 12 Maret 1968, dan disinilah mulai dipikirkan tentang benih yang baik untuk mencapai areal yang lebih luas.

Pada tahun 1971 Perum Sang Hyang Seri untuk pertama kali hanya mempunyai satu cabang, yakni Cabang Sukamandi, Jawa Barat pada tahun 1983, Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian No.01/230/537/KPTS/1983 dan surat keputusan direksi Perum Sang Hyang Seri No.72/DIR/SHS/XI/1983 organisasi Perum Sang Hyang Seri dikembangkan dengan pembentukan 7 kantor cabang yang terdapat di Provinsi Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Sumatera Selatan, Sumatera Utara, Sumatera Barat, dan Sulawesi Selatan.

Untuk Cabang Sulawesi Selatan pada umumnya akan dipilih dari salah satu diantara dua Kabupaten yakni Kabupaten Sidenreng Rappang dan Kabupaten Maros, dengan pertimbangan bahwa kedua kabupaten cukup potensial untuk tanaman padi dan palawija.

Kemudian atas pertimbangan dan hasil musyawarah antara pihak Pemerintah Daerah Tingkat I Provinsi Sulawesi Selatan dan Perum Sang Hyang Seri, maka Kabupaten Sidenreng Rappang Diputuskan sebagai lokasi untuk didirikan Unit Pengolahan Benih (UPB) yang diresmikan pengoperasiannya oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Provinsi Sulawesi Selatan yang berlokasi di Desa Sereang, Kecamatan MaritengngaE, Kabupaten Sidenreng Rappang.

Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan produktivitas usaha perbenihan pertanian, maka Perum Sang Hyang Seri dirubah statusnya dalam Bentuk Perusahaan Perseroan (Persero) berdasarakan Pertaturan Pemerintah No. 18 Tahun 1995, tanggal 28 Juni 1995, dikukuhkan dengan akte notaris Imas Fatimah, SH Notaris di Jakarta Nomor 2 tanggal 1 Februari 1996 YO Nomor 93 tanggal 28 Juni 1996 dan telah disahkan oleh Departemen Kehakiman dan Surat Keputusan Menteri Kehakiman Republik No. C2-9832 TH.01-01 TH 96 Tanggal 28 Oktober 1996.

Sejalan dengan perubahan status tersebut, bidang usaha perusahaan dikembangkan dari perbenihan tanaman pangan menjadi perbenihan pertanian dengan demikian PT. Sang Hyang Seri (Persero) merupakan pelopor usaha industri benih di Indonesia.

PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional VI Sulawesi Selatan, merupakan cabang regional dari PT. Sang Hyang Seri (Persero) yang berpusat di Sukamandi, Jawa Barat. PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional VI Sulawesi Selatan didirikan pada tahun 1981 dengan alamat kantor di jalan HOS. Cokroaminoto No. 77 Pangkajene Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan.

Wilayah Kerja meliputi 2 Kantor Unit Produksi Dan 9 Kantor Cabang Pemasaran. Wilayah kerja PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional VI meliputi :

1. KUP/KCP Sidrap : Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat
2. KUP/KCP Maros : Sulawesi Selatan
3. KCP Kalimantan Timur : Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara
4. KCP Sulawesi Utara : Sulawesi Utara
5. KCP Sulawesi Tengah : Sulawesi Tengah
6. KCP Sulawesi Tenggara : Sulawesi Tenggara
7. KCP Gorontalo : Gorontalo
8. KCP Maluku : Maluku dan Maluku Utara
9. KCP Papua : Papua dan Papua Barat

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1995 tugas pokok PT. Sang Hyang Seri (persero) adalah:

1. Melakukan usaha produksi, pemasaran, dan perdagangan benih pertanian.
2. Melakukan kegiatan jasa penelitian, sertifikasi, pendidikan, dan penyuluhan yang langsung menunjang usaha perbenihan.

Strategi utama PT. Sang Hyang Seri (persero) adalah:

1. Tetap mempertahankan bisnis inti (benih tanaman pangan) dengan skala usaha yang menguntungkan perusahaan.
2. Mengembangkan usaha melalui kerjasama dengan mitra startegis (investor) dan petani plasma dengan prinsip sinergi, saling menguntungkan dan saling memperkuat.

## **B. Visi dan Misi**

### **Visi dan Misi**

#### **PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional VI Cabang Sidrap**

##### **Visi**

“Menjadi Perusahaan Agroindustri Nasional Kelas Dunia”

##### **Misi**

“Menghasil produk agroindustri bermutu melalui pemanfaatan sumber daya perusahaan secara efisien dan efektif untuk memberikan manfaat optimal bagi *stakeholder*”

## **C. Bidang Usaha**

1. Perbenihan
  - a. Benih padi inbrida dan padi hibrida:
    - 1) Volume usaha benih padi inbrida berkisar 130.000 ton per tahun dengan jumlah 53 varietas.
    - 2) Volume usaha benih padi hibrida berkisar 4.000 ton per tahun dengan jumlah 5 varietas.
    - 3) Juga melakukan pemurnian dan penjualan benih varietas lokal unggulan.

Budidaya tanaman padi.

### 1. Cara memiliki benih padi yang baik

Benih bermutu merupakan salah satu komponen teknologi yang penting untuk meningkatkan produksi dan pendapatan usahatani padi. Saat ini dapat diperoleh berbagai varietas unggul yang memiliki karakteristik sesuai dengan kondisi wilayah dan keinginan pasar. Varietas unggul mempunyai keunggulan potensi hasil tinggi, tahan terhadap hama dan penyakit, toleran terhadap cekaman lingkungan. Dengan menggunakan benih bermutu/varietas unggul akan diperoleh bibit sehat, tegar (vigor tinggi) dengan perakaran banyak, bibit lebih cepat tumbuh dan bibit tumbuh seragam cara memilih bibit dimana bibit direndam dalam ZA 20 gr/liter air, kemudian benih yang mengambang/mengapung dibuang dan benih yang tenggelam adalah benih yang baik untuk dibudidayakan.

### 2. Persiapan persemaian dan cara menyemai benih padi

- a. Buat bedengan dengan lebar 1,0-1,2 m dan panjang disesuaikan dengan keperluan
- b. Luas persemaian untuk 1 hektar lahan adalah 400m<sup>2</sup> (4 % dari luas tanam) dan drainase harus baik
- c. Tambahkan 2 kg bahan organik seperti kompos, pupuk kandang, serbuk kayu dan sekam yang sudah melapuk/abu
- d. Persemaian dilakukan 25 hari sebelum masa tanam, persemaian dilakukan pada lahan yang sama atau berdekatan dengan petakan sawah yang akan ditanami, hal ini dilakukan agar bibit yang sudah siap

pindah, waktu dicabut dan akan ditanam mudah diangkut dan tetap segar. Bila lokasi jauh maka bibit yang diangkut dapat stress bahkan jika terlalu lam menunggu akan mati.

- e. Benih yang dibutuhkan untuk ditanam pada lahan seluas 1 ha sebanyak 20 kg
- f. Benih yang hendak disemai sebelumnya harus direndam terlebih dahulu secara sempurna sekitar 2 kali 24 jam dalam ember atau wadah lainnya.
- g. Bedengan persemaian dibuat seluas 100 m<sup>2</sup>/20 kg. Lahan untuk persemaian ini sebelumnya harus diolah terlebih dahulu, pengolahan lahan untuk persemaian ini dilakukan dengan cara pencangkulan hingga tanah menjadi lumpur dan tidak lagi terdapat bongkahan tanah.
- h. Lahan yang sudah halus lumpurnya ini kemudian dipetak petak dan antara petak petak tersebut dibuat parit untuk mempermudah pengaturan air.
- i. Benih yang sudah direndam selama 2 kali 24 jam dan sudah berkecambah ditebar dipersemaian secara hati hati dan merata. Hal ini dimaksudkan agar benih yang tumbuh tidak saling bertumpukan.
- j. Benih tidak harus terbenam kedalam tanah karena dapat menyebabkan kecambah terinfeksi pathogen (penyebab penyakit tanaman) yang dapat menyebabkan busuknya kecambah.
- k. Pemupukan lahan persemaian dilakukan kira-kira pada umur satu minggu benih setelah ditanam (ditabur). Kebutuhan pupuk yang ditanam yaitu 2,5 kg urea, 2,5 kg SP36, dan 1kg KCL.

b. Benih jagung komposit dan jagung hibrida:

- 1) Volume usaha benih jagung komposit berkisar 3.000 ton per tahun dengan jumlah 10 varietas.
- 2) Volume usaha benih jagung hibrida berkisar 12.000 ton per tahun dengan jumlah 5 varietas.

c. Benih kacang-kacangan:

- 1) Volume usaha benih kedelai berkisar 13.000 ton per tahun dengan jumlah 5 varietas.
- 2) Volume usaha benih kacang hijau berkisar 1.500 ton per tahun dengan jumlah 5 varietas.
- 3) Volume usaha benih kacang tanah berkisar 1.500 ton per tahun dengan jumlah 10 varietas.

d. Benih hortikultura dan sayuran segar :

Volume usaha berkisar 250 ton per tahun, meliputi: benih sayuran impor 5 varietas, benih sayuran lokal 39 varietas, benih buah impor 2 varietas dan benih buah lokal 4 varietas.

2. Sarana produksi pertanian

Sarana produksi pertanian adalah jenis usaha yang dibangun dengan pola kerjasama antara PT. Sang Hyang Seri (Persero) dengan mitra strategis sebagai investor sekaligus pasar dengan petani plasma sebagai pelaksana lapang. Mitra yang terlibat sampai saat ini sebanyak 30 badan, dengan produk dan kegiatan yang ditangani adalah:

- a. Merk elang biru: pupuk anorganik granul dan pupuk organik cair.

- b. Pestisida: herbisida, insektisida, fungisida, bakterisida, rodentisida.
- c. *Tranplanter* (mesin panen).
- d. *Tractor* (mesin pengolahan tanah).
- e. *Combine harvester, boshima cutter* (mesin panen).

### 3. Hasil pertanian

Produk dan kegiatan yang ditangani saat ini adalah: beras premium, gabah konsumsi, kedelai konsumsi, dan jagung konsumsi.

### 4. Penelitian dan pengembangan

Aktivitas penelitian dan pengembangan diarahkan kepada penelitian terapan yang menunjang usaha pokok dan pengembangan bisnis baru yang menguntungkan, dilaksanakan di *Breeding centre*.

Aktivitas yang dilaksanakan adalah:

- a. Melaksanakan persilangan baik untuk padi hibrida maupun inbrida
- b. Perbaikan/pemurnian varietas lokal spesifik.
- c. Perbaikan/pemurnian varietas unggul yang telah dirilis.
- d. Melakukan uji observasi untuk mendapatkan galur unggulan.
- e. Melakukan uji adaptasi untuk mendapatkan varietas baru (padi inbrida, padi hibrida, jagung hibrida, dan hortikultura).
- f. Tempat karakterisasi dan konservasi plasma nutfah tanaman pangan dan hortikultura dunia.
- g. Laboratorium pemuliaan tanaman pangan utama dan hortikultura untuk menghasilkan varietas unggul sesuai dengan karakteristik permintaan konsumen dan kemampuan daya dukung agroekosistem Indonesia.

- h. Laboratorium untuk pengembangan produk benih yang mampu mempertahankan mutu benih dan menghemat biaya usahatani.
- i. Penelitian teknologi agronomis terapan guna peningkatan nilai ekonomis lahan, misalnya peningkatan indeks pertanaman percobaan tumpang, pelaksanaan Tanpa-Olah-Tanah (TOT), Tebar-Benih-Langsung (Tabela) serta tanaman palawija.
- j. Penelitian bioteknologi kerjasama dengan formulator dengan memanfaatkan sisa tanaman antara lain kompos, pakan ternak, pupuk pelengkap cair organik, pupuk pelengkap cair semi organik, insektisida organik.
- k. Pengkajian pola kemitraan usaha agribisnis baik untuk padi maupun palawija.
- l. Pengembangan pusat pelatihan agribisnis.

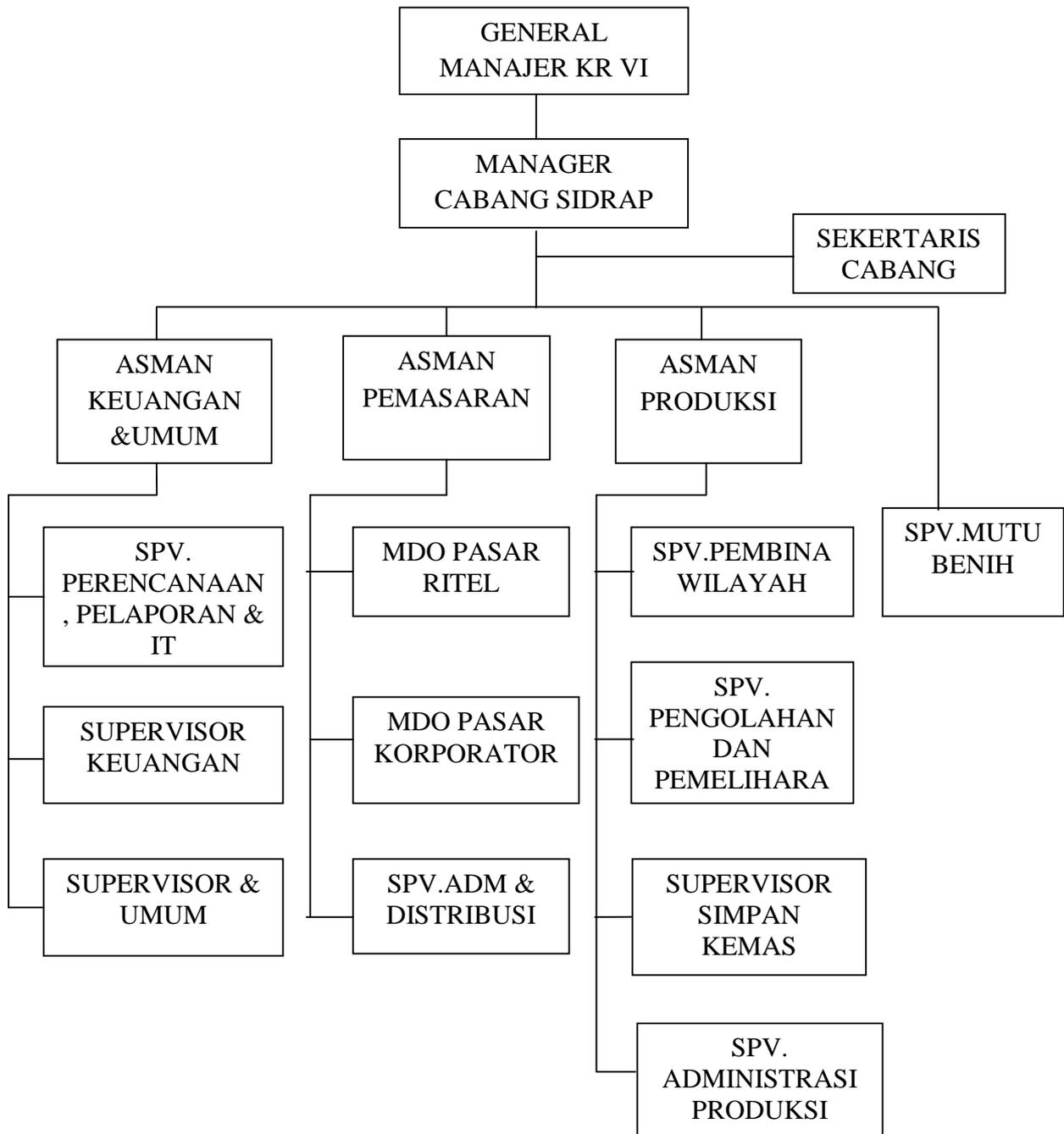
#### **D. Fasilitas Usaha**

- 1. Lahan Hak Guna Usaha (HGU) Sukamandi, sawah irigasi teknis  $\pm$  3.150 Ha.
- 2. 36 Cabang tersebar di 6 Kantor Regional, dengan jaringan wilayah kerja di 440 kabupaten/kota, membina sebanyak 529 kelompok tani dan 13.225 petani penangkar dengan total areal produksi 36.088 ha.
- 3. Fasilitas pergudangan dan penyimpanan Hasil  $\pm$  63.500 ton, tersebar di 20 Cabang.
- 4. Memiliki *breeding centre* serta laboratorium benih yang terakreditasi.

5. Akreditasi sertifikasi/pelabelan benih dari Lembaga Sertifikasi Sistem Mutu (LSSM) sejak tahun 2000 di Kantor Cabang Khusus Sukamandi dan tahun 2015 di Kantor Cabang Sidrap.
6. Jaringan distribusi dengan 425 penyalur dan 170 SHS shop.
7. Sumber Daya Manuasia (SDM) yang berkompeten dibidang produksi, pasar dan keuangan.
8. Memiliki sistem pengadaan bahan baku yang berbasis komunitas melalui pola swakelola, kerjasama pengelolaan dan kerjasama baik pada lahan sendiri maupun pada lahan petani.

## E. STRUKTUR ORGANISASI

### STRUKTUR ORGANISASI PT. SANG HYANG SERI (PERSERO) KANTOR REGIONALVI CABANG SIDRAP



**Gambar 2.2**  
**Struktur Organisasi**

Berdasarkan Gambar 2.2 struktur organisasi PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional VI Cabang Sidrap, maka dapat dijelaskan fungsi-fungsi sebagai berikut :

1. *General Manajer*

- a. Koordinasi penyusunan rencana dan anggaran Kantor Regional VI
- b. Koordinasi, evaluasi dan pengendalian kegiatan Kantor Regional dan unit-unit organisasi di wilayah kerjanya.
- c. Pendayagunaan sumber daya manusia, kekayaan intelektual, dan asset perusahaan lainnya secara efisien, efektif, dan optimal.
- d. Pemantauan resiko dan pelaksanaan mitigasi pengendalian resiko yang diperlukan, serta pengendalian mutu dalam rangka standar ISO (*the International Organization for Standardization*).
- e. Pengembangan usaha dan organisasi Kantor Cabang Pemasaran dan Kantor Unit Produksi di wilayah kerjanya.
- f. Pengelolaan administrasi kegiatan, pelaporan pencapaian kinerja operasional dan keuangan Kantor Regional, Kantor Cabang Pemasaran, Kantor Unit Produksi di wilayah kerjanya.
- g. Komunikasi dan pengembangan kerja sama yang baik dengan pihak-pihak terkait internal dan eksternal perusahaan.

2. Sekretaris

- a. Pengelolaan kegiatan *General Manajer* Kantor Regional.
- b. Pengumpulan, pemrosesan dan pendistribusian informasi Kantor Regional dan unit-unit terkait Kantor Regional.

- c. Penyelenggaraan komunikasi dengan pihak internal dan eksternal.
- d. Penyelenggaraan kegiatan aspek legal dan penyelesaian hukum.
- e. Dokumentasi kegiatan Kantor Regional.
- f. Pengelolaan teknologi informasi Kantor Regional.

### 3. Asman Pemasaran

- a. Mengusulkan strategi pemasaran dan asumsi perencanaan berbasis pasar pada wilayah operasinya.
- b. Mengusulkan rencana dan anggaran unit yang dipimpin.
- c. Melaksanakan pemantauan persaingan dan pengelolaan resiko pemasaran.
- d. Melaksanakan koordinasi dan pengendalian kegiatan pemasaran.
- e. Melaksanakan koordinasi dengan bidang lainnya.
- f. Mengembangkan hubungan baik dengan pihak-pihak terkait.
- g. Melaksanakan pengadaan barang komoditas.

### 4. Asman Produksi

- a. Pengembangan kebijakan dan prosedur produksi.
- b. Perencanaan produksi.
- c. Pelaksanaan proses produksi.
- d. Pengelolaan kegiatan penunjang produksi.
- e. Pemantauan kegiatan dan kinerja produksi pangan.
- f. Koordinasi fungsional.
- g. Pengembangan hubungan baik dengan pihak terkait.
- h. Administrasi dan pelaporan produksi.

#### 5. Manajer SDM dan Umum

- a. Menyediakan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam operasi.
- b. Melaksanakan administrasi kepegawaian.
- c. Melaksanakan kegiatan penggajian.
- d. Melaksanakan pembinaan sumber daya manusia sesuai dengan wewenangnya.
- e. Merencanakan kegiatan dan anggaran pengadaan barang/jasa umum.
- f. Pemantauan, perencanaan pemeliharaan sarana dan fasilitas kantor.

#### 6. Manajer Keuangan dan Akuntansi

- a. Merencanakan, mengusulkan rencana anggaran operasional Kantor Regional terkait.
- b. Melaksanakan pengelolaan aliran kas secara efektif dan efisien termasuk investasi dana lancar.
- c. Memantau posisi hutang piutang unit-unit terkait yang berada dibawah Kantor Regional.
- d. Melaksanakan pengendalian penyelenggaraan akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen Kantor Regional.
- e. Melaksanakan administrasi aktiva tetap.
- f. Merencanakan, memantau, mengandalikan, dan melaksanakan administrasi perpajakan Kantor Regional.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Analisis Deskriptif

Berikut ini akan digambarkan atau dideskripsikan dari data masing-masing informasi mengenai identitas diri responden mulai jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan yang akan menampilkan karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian.

##### a. Dekripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Adapun deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat di tabel berikut :

**Tabel 5.1**  
**Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi ( orang )	Presentase ( % )
1	Laki-laki	20	0.86 %
2	Perempuan	3	0.13 %
Jumlah	Responden	23	100 %

Sumber : Data Primer 2017

Dilihat Tabel 5.1 deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki sebanyak 20 orang dengan presentase 0.86 %, sedangkan perempuan sebanyak 3 orang dengan presentase 0.13 %. Sehingga dapat dijelaskan bahwa pada PT Sang Hyang Seri kantor Regional VI cabang sidrap

jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dari perempuan.

b. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi profil responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu deskripsi profil responden berdasarkan usia atau umur dapat dilihat pada table berikut ini

**Tabel 5.2**  
**Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Frekuensi (Orang)	Persentase %
1	20-30 tahun	8	34,78 %
2	31-40 tahun	7	30,43 %
3	42-50 tahun	5	21,43 %
4	>50 tahun	3	13,73 %
Jumlah		23	100%

Sumber : Data Primer 2016

Dari Tabel 5.2 mengenai deskripsi profil responden berdasarkan usia ternyata lebih banyak didominasi oleh responden yang berusia antara 20-30 tahun sebanyak 8 orang responden atau 34,78% , yang berusia 31-40 tahun sebanyak 7 orang reponden atau 30,43%, yang berusia 41-50 tahun sebanyak 5 orang responden atau 21,73%, sedangkan responden yang berusia di atas 51 tahun sebanyak 3 orang atau 13,04% . Hal ini membuktikan 20-30 tahun merupakan usia produktif dalam bekerja.

c. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden menurut jenjang pendidikan terakhir. Oleh karena itu deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.3**  
**Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi ( orang )	Presentase ( % )
1	SD	1	04,34 %
2	SMP	6	26,08 %
3	SMA/SMK	4	17,39 %
4	D3	1	04,34 %
5	S1	11	47,82 %
Jumlah Responden		23	100 %

Sumber: Data Primer 2016

Dari Tabel 5.4 deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa responden yang memiliki jenjang pendidikan SD sebanyak 1 Orang responden atau 04,34%, SMP sebanyak 6 Orang responden atau 26,08%, SMA/SMK sebanyak 4 Orang responden atau 17,39%, D3 sebanyak 1 Orang responden atau 04,34% dan S1 sebanyak 11 Orang responden atau 47,82%. Sehingga dapat diartikan bahwa karyawan yang jenjang pendidikannya lebih dominan pada PT Sang hyang Seri adalah karyawan yang berpendidikan S1 sehingga memungkinkan kinerja pegawai dapat berjalan baik dalam perusahaan.

## 2. Uji validitas

Setiap penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode angket perlu dilakukan uji validitasnya. Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau

kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari para responden. Uji validitas *product moment pearson correlation* menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor item dengan skor total yang diperoleh dalam penelitian.

Setiap uji dalam statistic tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan, begitupula uji validitas *Product Moment Pearson Correlation*, dalam uji validitas ini, dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel, maka angket tersebut dinyatakan valid. Sedangkan,
- b. Jika nilai  $r$  hitung lebih kecil dari nilai  $r$  tabel, maka angket tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam uji validitas ini jumlah sampel yang digunakan yaitu  $N = 23$  pada signifikan 5 % yang dilihat melalui  $r$  tabel ditemukan nilai sebesar 0,396. Setelah diketahui angka  $r$  tabel maka selanjutnya dibandingkan dengan  $r$  hitung yang di temukan melalui hasil SPSS release 16.

**Tabel 5.4**  
**Hasil Perbandingan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  melalui SPSS**  
**Variabel Pengawasan ( $X_1$ )**

	Pernyataan	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
$X_1$	1	0,692	0,396	Valid
	2	0,658	0,396	Valid
	3	0,692	0,396	Valid
	4	0,784	0,396	Valid
	5	0,798	0,396	Valid
	6	0,784	0,396	Valid

Sumber Data : SPSS release 16

**Tabel 5.5**  
**Hasil Perbandingan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  melalui SPSS**  
**Variabel Budaya kerja ( $X_2$ )**

	Pernyataan	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X <sub>2</sub>	7	0,693	0,396	Valid
	8	0,654	0,396	Valid
	9	0,578	0,396	Valid
	10	0,562	0,396	Valid
	11	0,597	0,396	Valid
	12	0,812	0,396	Valid

Sumber Data : SPSS release 16

**Tabel 5.6**  
**Hasil Perbandingan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  melalui SPSS**  
**Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

	Pernyataan	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y	13	0,503	0,396	Valid
	14	0,557	0,396	Valid
	15	0,453	0,396	Valid
	16	0,550	0,396	Valid
	17	0,649	0,396	Valid
	18	0,646	0,396	Valid
	19	0,783	0,396	Valid
	20	0,550	0,396	Valid
	21	0,503	0,396	Valid

Sumber Data : SPSS Release 16

Dengan demikian, dari hasil tabel 5.6 variabel ( $X_1$ ) Pengawasan , dan tabel 5.7 Budaya kerja ( $X_2$ ) dan tabel 5.8 variabel (Y) Produktivitas kerja, setelah membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel diketahui bahwa semua nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel, yang artinya semua item angket tersebut dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang dilakukan.

### 3. Uji Reliabilitas

Secara umum realibilitas diartikan sebagai sesuatu hal yang dapat dipercaya atau keadaan dapat dipercaya. Dalam statistik SPSS uji reliabilitas berfungsi

untuk mengetahui tingkat kekonsistensian angket yang digunakan oleh peneliti sehingga angket tersebut dapat diandalkan, walaupun penelitian dilakukan berulang kali dengan angket yang sama.

Uji reliabilitas dalam hal ini mengacu pada nilai Alpha yang dihasilkan dalam output SPSS. Seperti halnya pada uji-uji statistik lainnya hasil Uji Reliabilitas Alpha Cronbach's pun berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang telah ditentukan.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji Reliabilitas adalah jika nilai Alpha lebih besar dari t tabel maka item-item angket yang digunakan dinyatakan *reliabel* atau konsisten, sebaliknya jika nilai Alpha lebih kecil dari nilai t tabel maka item-item angket yang digunakan dinyatakan tidak *reliabel* atau tidak konsisten.

**Tabel 5.7**  
**Hasil Uji Reliabel Angket**

No	Variabel	Cronbach Alpha	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
1	X <sub>1</sub>	0,823	0,396	Reliabel
2	X <sub>2</sub>	0,706	0,396	Reliabel
3	Y	0,755	0,396	Reliabel

Sumber Data : SPSS release 16

Dari gambar output di atas, diketahui bahwa nilai Alpha variabel X<sub>1</sub> yaitu pengawasan sebesar 0,823 dan variabel X<sub>2</sub> yaitu budaya kerja sebesar 0,706 dan variabel Y yaitu produktivitas kerja sebesar 0,755, kemudian nilai Alpha dibandingkan dengan t tabel dengan nilai N = 23 dicari pada distribusi nilai t tabel signifikan 5 % diperoleh nilai t tabel sebesar 0,60. Maka dapat disimpulkan nilai Alpha variabel (X<sub>1</sub>) pengawasan sebesar = 0,823 lebih besar dari nilai t tabel =

0,396 dan variabel ( $X_2$ ) budaya kerja sebesar 0,706 lebih besar dari nilai t tabel = 0,396 dan variabel (Y) yaitu produktivitas sebesar = 0,755 lebih besar dari nilai t tabel = 0,396 yang artinya item-item angket pengawasan, budaya kerja dan produktivitas kerja dapat dikatakan *reliabel* atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

#### 4. Hasil Regresi Berganda

Dari hasil analisis SPSS *release* 16 dapat diinterpretasikan dengan mengkaji nilai-nilai yang penting dalam regresi linear yakni koefisien determinasi dan persamaan garis. Analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi berganda yang digunakan untuk menerangkan apakah berpengaruh variabel bebas ( $X_1$ ) pengawasan, ( $X_2$ ) budaya kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

**Tabel 5.8**  
**Nilai Koefisien Regresi**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.411	5.861		.753	.460
TX1	.136	.222	.097	.613	.547
TX2	1.075	.234	.727	4.601	.000

a. Dependent Variable: TY

b. Sumber Data : SPSS 16

Dari tabel 5.10 diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2$$

Dimana :

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = pengawasan

X<sub>2</sub> = budaya kerja

Y = Produktivitas kerja

Sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 4.411 + 0,136 + 1,075$$

Dimana :

a = 4,411 angka tersebut menunjukkan produktivitas kerja apabila pengawasan dan budaya kerja berjalan dengan baik dalam perusahaan.

b<sub>1</sub>.x<sub>1</sub> = 0,136, artinya jika nilai pengawasan dalam perusahaan mengalami peningkatan sebesar 10 satuan maka nilai produktivitas kerja akan meningkat pula sebesar 0,3 satuan.

b<sub>2</sub>.x<sub>2</sub> = 1,075, artinya jika nilai budaya kerja dalam perusahaan mengalami peningkatan sebesar 10 satuan maka nilai produktivitas kerja akan meningkat pula sebesar 0,9 satuan.

Hasil penelitian regresi dari tabel 5.10 menunjukkan bahwa pengawasan dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dari hasil perhitungan regresi berganda tersebut diperoleh nilai signifikan insentif (X<sub>1</sub>) adalah sebesar 0,194 dan motivasi (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 0,000 . Nilai t digunakan

untuk menguji apakah variabel *independent* berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel *dependent* yang akan dibahas pada bagian pengujian hipotesis. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dalam buku (Sugiyono, 2005) apabila terjadi, jika signifikan lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan nilai signifikannya yaitu variabel  $X_1 = 0,547$ ,  $X_2 = 0,000$ , maka dapat disimpulkan variabel  $X_1$  yaitu pengawasan kurang berpengaruh signifikan terhadap variabel Y yaitu produktivitas kerja, sedangkan variabel  $X_2$  yaitu budaya kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap variabel Y yaitu produktivitas.

#### 5. Pengujian Hipotesis

Analisis data dengan menggunakan pengujian regresi berganda untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan dua metode berdasarkan koefisien determinasi, dan Uji T.

##### a. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 5.9**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 <sup>a</sup>	.602	.562	2.334

- a. Predictors: (Constant), TX2, TX1  
b. Sumber Data : SPSS 16

Dari tabel 5.11 diatas berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang dijelaskan pada bagian sebelumnya, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Nilai R pada tabel 5.11 adalah 0,776 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dimana variabel ( $X_1$ ) pengawasan dan ( $X_2$ ) budaya kerja mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 7,76 %.
- b) Nilai R *square* pada tabel 5.11 adalah 0,602 % yang menunjukkan bahwa variabel Y yaitu produktivitas kerja dipengaruhi kuat oleh variabel ( $X_1$ ) pengawasan dan ( $X_2$ ) budaya kerja sebesar 60,2 %
- b. Uji T

Hasil uji T dapat dilihat dari output *coefficients* dari hasil regresi berganda berikut ini

**Tabel 5.10**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.411	5.861		.753	.460
	TX1	.136	.222	.097	.613	.547
	TX2	1.075	.234	.727	4.601	.000

- a. Dependent Variable: TY  
b. Sumber Data : SPSS 16

Dari tabel 5.13 tersebut dapat dilihat pengawasan ( $X_1$ ) dan budaya kerja ( $X_2$ ) memiliki arah yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dari hasil analisis SPSS release 16 nilai signifikan pengawasan ( $X_1$ ) yaitu dengan nilai t sebesar 0,613 dimana nilai signifikansi  $0,547 > 0,05$ , maka pengawasan tidak berpengaruh secara signifikan produktivitas kerja. Sedangkan variabel budaya kerja ( $X_2$ ) adalah nilai t sebesar 4,601, dimana nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka budaya kerja

berpengaruh secara signifikan produktivitas kerja. Dengan demikian dapat dipahami bahwa faktor budaya kerja yang paling dominan terhadap produktivitas.

## **B. Pembahasan**

Penelitian ini menggunakan dua variabel X yaitu pengawasan dan budaya kerja dan variabel Y produktivitas kerja. Sumber daya manusia paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan perusahaan/instansi. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kirannya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai.

pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen, di mana pengawasan dianggap sebagai bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak di bawahnya. Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan. *The process of ensuring that actual activities conform the planned activities.* Stoner, Freeman & Gilbert, (2005: 114)

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan dengan budaya kerja perilaku dalam bekerja yang maksimal, karena dengan adanya budaya kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerjanya. karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, memerlukan sedikit pengawasan, dan membangun menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk bekerja.

Menurut Supriyadi dan Guno (Triguno, 2010: 21) budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada

agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Adapun manfaat nyata dari penerapan suatu budaya kerja yang baik dalam suatu lingkungan organisasi adalah meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja.

.Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Salah satunya adalah budaya kerja. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai budaya kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajiban (Asbakhul, 2010 : 57). Karena beberapa indikator produktivitas kerja saling berhubungan dengan budaya kerja. Salah satunya perilaku terhadap pekerjaan dan lingkungan juga perilaku ketika bekerja yang saling berhubungan dengan kualitas kerja yang merupakan suatu standar

hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menentukan persamaan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dimana semua angket pernyataan dari variabel  $X_1$  dan  $X_2$  yaitu pengawasan dan budaya kerja dan variabel  $Y$  yaitu produktivitas kerja dinyatakan valid setelah data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan metode SPSS. Untuk meyakinkan item-item angket variabel  $X_1$  dan  $X_2$  yaitu pengawasan dan budaya kerja dan variabel  $Y$  produktivitas terpercaya kembali dilakukan uji reliabilitas yang mana terbukti bahwa item-item angket variabel  $X_1$  dan  $X_2$  yaitu pengawasan dan budaya kerja dan variabel  $Y$  produktivitas dikatakan reliabel karena nilai alpha lebih besar dari  $t_{tabel}$ .

Hasil regresi berganda yang diolah dan dianalisis menggunakan metode SPSS maka diperoleh persamaannya adalah  $Y = 4.411 + 0,136 + 1,075$  dimana angka tersebut menunjukkan  $a = 4.411$ , angka tersebut menunjukkan produktivitas karyawan apabila pengawasan dan budaya kerja berjalan dengan baik dalam perusahaan.  $b_{1.x_1} = 0,136$ , artinya jika nilai pengawasa dalam perusahaan mengalami peningkatan maka nilai produktivitas kerja akan meningkat pula.

$b_{2.x_2} = 0,075$ , artinya jika nilai budaya kerja dalam perusahaan mengalami peningkatan maka nilai produktivitas kerja akan meningkat pula.

Sehingga dapat dijelaskan bahwa pengawasan dan budaya kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Sang Hyang Seri. Kemudian dari analisis yang dilakukan juga menjelaskan bahwa variabel  $X_2$  yaitu budaya kerja lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja sedangkan  $X_1$  tidak begitu terpengaruh terhadap produktivitas kerja di dalam perusahaan. pengawasan dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sudah cukup baik dimana karyawan selalu semangat dan bekerjasama dalam mengembangkan kinerja yang dimilikinya sehingga karyawan akan semakin baik, selalu siap dalam melaksanakan pekerjaannya, menghadapi berbagai tantangan serta dapat beradaptasi dengan tuntutan perubahan global

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1.

Hasil regresi berganda yang diolah dan dianalisis menggunakan metode SPSS maka diperoleh persamaannya adalah  $Y = 4.411 + 0,136 X_1 + 1,075 X_2$  dimana angka tersebut menunjukkan  $a = 4.411$ , angka tersebut menunjukkan produktivitas karyawan apabila pengawasan dan budaya kerja berjalan dengan baik dalam perusahaan.  $b_1 \cdot X_1 = 0,136$ , artinya jika nilai pengawasan dalam perusahaan mengalami peningkatan maka nilai produktivitas kerja akan meningkat pula.  $b_2 \cdot X_2 = 1,075$ , artinya jika nilai budaya kerja dalam perusahaan mengalami peningkatan maka nilai produktivitas kerja akan meningkat pula.

Sehingga dapat dijelaskan bahwa pengawasan dan budaya kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Sang Hyang Seri. Kemudian dari analisis yang dilakukan juga menjelaskan bahwa variabel  $X_2$  yaitu budaya kerja lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja sedangkan  $X_1$  tidak begitu terpengaruh terhadap produktivitas kerja di dalam perusahaan. pengawasan dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sudah cukup baik dimana karyawan selalu semangat dan bekerjasama dalam mengembangkan kinerja yang dimilikinya sehingga karyawan akan semakin baik, selalu siap dalam melaksanakan pekerjaannya,

menghadapi berbagai tantangan serta dapat beradaptasi dengan tuntutan perubahan global.

## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan di atas maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut

1. Untuk variabel pengawasan ada hal yang perlu mendapatkan perhatian yakni pimpinan harus bisa lebih memberikan pengawasan terhadap karyawan dalam bekerja, dan apabila ada kesalahan dalam bekerja pimpinan dapat memberikan koreksi hasil pekerjaan pegawai atau catatan kecil juga pimpinan harus bisa memberikan teladan yang baik kepada para karyawan.
2. Disarankan kepada pimpinan untuk dapat meningkatkan pengawasan, budaya kerja dan meningkatkan produktivitas kerja, agar karyawan lebih bisa memperhatikan disiplin itu sendiri, selain itu untuk meningkatkan pengawasan kerjanya dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan atasan dengan bawahan dan terwujudnya kepemimpinan yang baik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, syharsimi 2002 *Statistik Konsep Dasar Aplikasi*. Jakarta; Kencana Pranada Media.
- Ghozali, I. 2011, *aplikasi analisis multivariante dengan program SPSS*. Semarang; Badan Penerbit Diponegoro.
- Guntur, M, 2015 *pengantar ilmu administrasi dan manajemen*. Makassar FEIS UNM.
- Hasibuan, H. Melayu S.P. 2011, *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013 *budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*, cetakan kedua, penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Manullang. 1996. *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta Ghalia Indonesia.
- Moeljono, Djokosantoso, 2010, *Budaya Organisasi dalam Tantangan*, penerbit : Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Moh. Pabundu Tika, 2008, *budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*, cetakan kedua, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Simbolon, Maringan Masri. 2010. *Dasar-dasar administrasi dan manajemen*. Penerbit Ghalia Indonesia : jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2012, *fungsi-fungsi manajerial, Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara: jakarta
- Sugiono, 2013. *Metode penelitian manajemen (pendekatan kualitatif, kuantitatif, kombinasi, penelitian tindakan dan evaluasi)* Bandung : Alfabeta
- T. Hani Handoko dan Rahmawati, *manajemen sumber daya manusia, (2012)* edisi revisi cetakan kedua, Penerbit : BPF, Yogyakarta..
- Terry. George R dan leslie W. Rue, 2013. *Dasar-dasar manajemen*. PT. Bumi Aksara: jakarta
- <https://www.google.co.id/skripsi> pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Diakses pada tanggal 16 februari 2017

## Lampiran 1

### LEMBAR KUESIONER

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : 1. Laki-laki                      2. Perempuan

(Lingkari salah satu)

Pendidikan : 1. SLTA                                      2. Sarjana (S1)

3. Diploma                                      4. Pasca Sarjana (S2)

Usia

#### II. PETUNJUK PENGISIAN

Pada setiap nomor pernyataan berilah tanda (○) tepat pada kolom yang tersedia sesuai dengan penilaian Anda.

Keterangan Jawaban:

**SS** : Sangat Setuju

**S** : Setuju

**CS** : Cukup Setuju / Netral

**TS** : Tidak Setuju

**STS** : Sangat Tidak Setuju

**A.Variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya pada saat kapan dimulai kegiatan bekerja dan kapan harus selesai (jadwal kerja)					
2.	Saya selalu melaksanakan tugas yang sudah ditentukan (job description) sesuai dengan ketentuan perusahaan					
3.	Saya selalu berhati-hati dalam melakukan pelaksanaan pekerjaan demi meminimalisir kesalahan dalam bekerja					
4.	Saya selalu tepat waktu datang ke kantor					
5.	Saya selalu menerima solusi dari atasan pada saat saya mengalami kesalahan dalam bekerja					
6.	Dalam kegiatan bekerja saya selalu mengambil tindakan yang dapat memecahkan masalah dalam pekerjaan tersebut					

**B.Variabel Budaya Kerja (X<sub>2</sub>)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu bekerja secara etis dan profesional yang menghasilkan pekerjaan yang memuaskan					
2.	Saya selalu berperilaku baik dalam bekerja sehingga lingkungan kerja akan tetap nyaman					
3.	Saya selalu taat pada peraturan dan perintah atasan yang lebih mudah untuk melaksanakan tugas					
4.	Saya selalu berpakaian rapi dalam bekerja					
5.	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik					

6.	Jika berada di kantor saya selalu fokus dalam pekerjaan					
----	---	--	--	--	--	--

### C. Variabel Produktivitas kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan bidang yang saya galuti saat ini					
2.	Saya menikmati setiap pekerjaan yang saya kerjakan					
3.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
4.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan					
5.	Saya selalu hador tepat waktu dalam bekerja					
6.	Saya menyerahkan hasil pekerjaan saya kepada atasan tepat pada waktunya					

## Lampiran I

**Tabel variabel XI pengawasan**

NO							
1.	4	4	4	4	5	4	25
2.	4	4	4	4	4	4	24
3.	4	5	5	4	4	4	26
4.	5	5	5	5	5	5	30
5.	5	5	5	5	5	5	30
6.	4	4	4	4	4	4	24
7.	3	4	4	4	4	4	23
8.	4	4	5	3	5	5	26
9.	4	4	4	3	4	3	22
10.	4	4	4	4	4	4	24
11.	4	4	5	4	4	4	25
12.	4	4	4	4	4	4	24
13.	4	5	5	3	5	4	26
14.	5	5	5	4	4	4	27
15.	4	4	5	5	5	4	27
16.	4	4	5	4	4	4	25
17.	5	4	4	4	5	4	26
18.	4	4	5	4	5	4	26
19.	4	5	4	5	5	4	27
20.	4	5	5	4	5	4	27
21.	4	5	5	4	5	5	28
22.	4	5	5	4	5	5	28
23.	5	4	5	5	4	4	27
jumlah	96	101	106	94	104	96	597

## Lampiran 2

Tabel variabel X2 budaya kerja

NO							
1.	5	4	4	5	4	4	25
2.	4	4	5	4	4	4	25
3.	4	4	4	4	5	4	25
4.	5	5	5	5	5	5	30
5.	5	5	5	5	5	5	30
6.	4	4	4	4	4	4	24
7.	4	4	4	4	4	4	24
8.	5	5	5	4	5	5	29
9.	4	4	4	4	4	3	23
10.	4	4	4	4	4	4	24
11.	4	4	4	4	5	4	25
12.	4	4	4	4	4	4	24
13.	5	5	4	5	5	5	29
14.	5	5	5	4	5	5	29
15.	5	5	4	4	5	4	27
16.	5	4	4	5	5	4	27
17.	5	4	4	4	4	4	25
18.	4	5	4	4	5	4	26
19.	5	4	4	4	5	4	26
20.	5	5	5	5	5	5	30
21.	5	5	4	5	5	5	29
22.	5	5	5	5	5	5	30
23.	5	5	5	5	5	5	30
24.	106	103	100	101	107	100	617

### Lampiran III

Tabel variabel Y Terikat

NO							
1.	4	4	4	4	4	4	24
2.	4	4	4	4	4	4	24
3.	4	5	5	4	3	4	25
4.	4	5	5	4	5	5	28
5.	4	5	5	5	5	5	29
6.	4	4	4	4	4	4	24
7.	4	4	3	3	4	3	21
8.	4	4	4	4	4	4	24
9.	4	4	3	3	4	3	21
10.	4	4	4	4	4	4	24
11.	4	4	5	4	4	4	25
12.	4	4	4	4	4	4	24
13.	4	5	4	5	5	5	28
14.	4	5	4	4	5	4	26
15.	4	5	5	5	5	5	29
16.	4	4	4	4	4	4	24
17.	4	5	5	4	4	4	26
18.	4	5	5	4	5	4	27
19.	4	5	4	5	4	4	26
20.	4	5	5	5	4	5	28
21.	4	5	5	5	4	5	28
22.	4	5	5	5	4	5	28
23.	4	4	5	5	5	5	29
jumlah	92	105	101	98	98	98	592

## RIWAYAT HIDUP



Nurliah dilahirkan di Tanete pada tanggal 16 Desember 1995 yang merupakan anak ketujuh dari tujuh bersaudara dari pasangan Bapak Dodding dan Ibu Junnu. Pendidikan formal yang dilalui penulis adalah masuk MI Salekowa pada tahun 2001 dan lulus tahun 2007. Pada tahun yang sama penulis kemudian melanjutkan studi di MTs Yapit Malakaji dan lulus pada tahun 2010. Pada tahun yang sama kembali melanjutkan studinya ke jenjang berikutnya yaitu di Madrasah Aliyah Negeri Malakaji dan lulus pada tahun 2013. Pada tahun yang sama penulis lulus seleksi masuk Perguruan Tinggi Swasta Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yaitu di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Selama mengikuti perkuliahan, penulis juga menjadi anggota HMJ Manajemen periode 2013/2014. Tugas akhir dalam pendidikan tinggi diselesaikan dengan menulis skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengawasan dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sang Hyang Seri Kantor Regional VI Cabang Sidrap”