

**PENGARUH HUBUNGAN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN SISTEM CONTROLLING
KARYAWAN PADA KANTOR STUDY
CENTER OF INDONESIA (SCI)
KOTA MAKASSAR**



**SKRIPSI
ADRY KADIR
105721127816**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH HUBUNGAN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN SISTEM CONTROLLING
KARYAWAN PADA KANTOR STUDY
CENTER OF INDONESIA (SCI)
KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
sarjana manajemen pada jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis
universitas muhammadiyah makassar*

ADRY KADIR

NIM 105721127816

**PROGRAM STUDY MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

MAKASSAR

2020

11/12/2020

1 sep
Sub Alumi

R/0258/ MAN/2020
KAD

P^a

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Jika aku tidak mengejar apa yang aku inginkan maka aku tidak akan pernah mendapatkannya”

PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini penulis persembahkan kepada :

1. Kepada orang tua saya, ayah kadir dan ibu hajar yang telah memberikan semangat dan doa sehingga saya bisa menyelesaikan karya ini.
2. Bapak dan ibu dosen, terkhusus kedua pembimbing saya yang selama ini tulus dan ikhlas dalam meluangkan waktunya menuntun dan memberi arahan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
3. Para sahabat saya yang selalu memberikan motivasi, semangat, dan bantuan.



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ LEMBAR PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap peningkatan Sistem *Controlling* Karyawan Pada Kantor Study Center Of Indonesia (SCI) Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Adry Kadir

No. : 105721127816

Stambuk/NIM

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah diteliti, diperiksa didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 5 Desember 2020 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar 6 Desember 2020

Pembimbing I

Pembimbing II


Moh. Aris pasigai, SE., MM
NIDN : 0008056301


Sri Andayaningsih, SE., MM
NIDN : 0929037901

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Ketua Program Studi Manajemen


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078


Muh. Nur Rasyid, SE., MM.
NBM: 1085575



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin no. 259 gedung iqra lt.7 Tel. (0411)866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Adry Kadir, NIM : 105721127816, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0013/SK-Y/61201/091004/2020 M, Tanggal 20 Rabiul Akhir 1442 H/ 05 Desember 2020 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

20 Rabiul Akhir 1442 H

Makassar,

05 Desember 2020

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE.,MM
(Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM
(WD I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
4. Penguji
 1. Moh. Aris Pasigai, SE., MM
 2. Faidul Adzim Musa, SE., M. Si
 3. Nasrullah, SE., MM
 4. Syafaruddin, SE., MM

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE.,MM

NBM: 903078



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Surat yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Adry Kadir
Stambuk : 105721127816
Program Studi : Manajemen
Dengan judul : Pengaruh hubungan kerja terhadap peningkatan sistem *Controlling* karyawan pada Study Center Of Indonesia (SCI) kota makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Oktober 2020

Membuat Pernyataan



Adry Kadir

Nim: 105721127816

Diketahui oleh

Dekan

Ismail Rasulong, SE,MM

NBM : 903078

ketua program studi

Muh.Nur Rasyid, SE,MM

NBM : 1085576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu alaikum Wr.Wb

Segala puji bagi Allah SWT yang menggenggam jantung ini dan membiarkannya tetap berdetak, mengalirkan nyawa dalam tubuh sehingga satu demi satu ibadah yang di berikanya dapat penulis melaksanakan. Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-nya, serta senantiasa memberikan keselamatan, kemampuan dan kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Tugas akhir Karya Tulis Ilmiah yang berjudul “ **Pengaruh hubungan kerja terhadap peningkatan sistem Controlling karyawan pada kantor Study Center Of Indonesia (SCI) Kota Makassar JL. Cendrawasih.**

Tugas Akhir atau Skripsi penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana (S.M) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama saya ucapkan terima kasih kepada kedua orang tua saya bapak kadir dan Ibu hajar yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, dan kasih sayang yang tulus tumpah pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas sengala pengorbanan, serta dukungan yang sangat besar untuk saya. Tak cukup hanya sekedar terima kasih untuk membasuh keringat untuk tetesan air mata yang mengalir selama ini untuk saya sehinggalah mencapai tempat ini, namun percayalah dalam setiap hembusan napas ini adalah do'a memohon surga jadi balasan termanis bagi jasa kalian selama ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak berupa dukungan moral, materil, spritual, maupun administrasi. Oleh karena itu peneliti ingin menyampaikan terimah kasih yang sedalam-dalamnya kepada pihak-pihak yang telah membantu, yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag Selaku rektor universitas muhammadiyah makassar dan para pembantu rektor yang senantiasa mencurahkan dedikasahnya dengan penuh keikhlasan dalam rangka pengembangan mutu dan kualitas universitas muhammadiyah makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM. Selaku dekan fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid , SE, MM, selaku ketua jurusan dan bapak Nasrullah SE, MM Selaku sekretaris jurusan fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah makassar.
4. Ibu Nurinayah.ST,.MM Selaku Penasihat Akademik penulis
5. Bapak Moh.Aris Pasigai.SE.,MM Selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu dan pikirannya dalam membimbing serta mengarahkan penulis, sehingga Skripsi ini bisa terselesaikan.
6. Ibu Sri Andayaningsih, SE.,MM Selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya dan membantu selama dalam penyusunan skripsi ini hingga seminar hasil.
7. Seluruh dosen Dan staf pengajar jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammdiyah makassar yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman yang bermanfaat bagi saya.

8. Kedua orang tua saya yang telah banyak memberikan dukungan baik berupa materi maupun non materi. Dukungan merupakan penyemangat yang tak terhingga dan doa yang tulus bagi penulis.
9. Semua pihak yang tidak bisa di sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penyusunan Skripsi ini masih jauh dari sempurna oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kesediaan pembaca untuk memberikan kritik dan saran demi sempurnanya Skripsi ini.

Akhirnya penulis menyampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya kepada pembaca seandainya terdapat kesalahan-kesalahan di dalam Skripsi ini dan penulis berharap sehingga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Billahi Fisabilil Haq Fastabiqul Khairat, Wassalamu Alaikum Wr.Wb

Makassar, Oktober 2020

Penulis

ABSTRAK

Adry Kadir, 2020. Pengaruh hubungan kerja terhadap peningkatan sistem *Controlling* karyawan pada Study Center Of Indonesia (SCI) Kota makassar. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Moh.Aris Pasigai dan Pembimbing II Sri andayaningsih.

Peneliti ini bertujuan untuk Pengaruh hubungan kerja terhadap peningkatan sistem *Controlling* karyawan pada Study Center Of Indonesia (SCI) kota makassar . Jenis penelitian yang di gunakan adalah Deskriptif Kuantitatif. Data yang di olah adalah hasil dari penyebaran kuesioner kepada karyawan kantor Study Center Of Indonesia (SCI) Kota Makassar . Dengan menggunakan populasi sebanyak 50 orang dan sampel sebanyak 50. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Untuk menjelaskan deskripsi penelitian yang berkaitan dengan Hipotesis dengan menggunakan analisis: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji T (parsial).

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh hubungan Kerja Terhadap Peningkatan Sistem *Controlling* Karyawan pada kantor Study Center Of Indonesia (SCI) Kota makassar maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah *Hubungan kerja* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap sistem *Controlling* karyawan. Hal tersebut di buktikan dengan keofisien regresi 0,652 dan nilai t hitung 12,761 lebih besar dari t tabel 0,284 dengan nilai signifikasi t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut, maka variabel Hubungan kerja signifikan terhadap Sistem *Controlling* karyawan.

Kata Kunci: hubungan kerja dan sistem *controlling* karyawan

ABSTRACT

Adry Kadir, 2020. *The effect of work relations on improving the employee controlling system at the study center of Indonesia (SCI) in the city of Makassar.* Thesis, Faculty of Economics and Business, Management Department, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Advisor I Moh.Aris Pasigai and Supervisor II Sri Andayaningsih.

This researcher aims to influence the work relationship on the improvement of the controlling employee system in the study center of Indonesia (SCI) in the city of Makassar. The type of research used is descriptive quantitative. The processed data is the result of distributing questionnaires to employees of the Makassar City Study Center Office of Indonesia (SCI). By using a population of 50 people and a sample of 50. The data analysis technique used is simple linear regression. To explain the research description related to the hypothesis using analysis: Validity Test, Reliability Test, T Test (partial).

Based on the results of research and discussion that has been carried out by researchers regarding the effect of work relations on the improvement of the employee control system at the study center of Indonesia (SCI) office, the city of Makassar, the conclusion that can be drawn in this study is that work relations have a significant influence on the employee control system. This is evidenced by the regression efficiency of 0.652 and the t value of 12.761 is greater than the t table of 0.284 with a significance value of t of 0.000 less than 0.05. With these results, the variable employment relationship is significant to the controlling employee system.

Keywords: *work relationship and employee controlling system*

DAFTAR ISI

SAMPUL	
MOTTO	
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAT	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penulisan.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Teori.....	6
B. Penelitian Terdahulu	19
C. Kerangka Pikir.....	22
D. Hipotesis Penelitian.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	24
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	24
C. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel.....	24
D. Populasi Dan Sampel.....	26
E. Teknik Pengambilan Data	27
F. Teknik Analisis Data.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Sejarah Singkat Study Center Of Indonesia (SCI)	29
B. Hasil Penelitian	44
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	48
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA.....	50

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Tabel Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 alternatif jawaban	26
Tabel 4.1 karakteristik Responden Berdasarkan usia	34
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	36
Tabel 4.4 hasil pengukuran variabel <i>hubungan kerja</i>	37
Tabel 4.5 Hasil Pengukuran Variabel Sistem <i>Controlling Karyawan</i>	38
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Hubungan kerja (X)	40
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Controlling karyawan</i> (Y)	40
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas Hubungan Kerja (X)	41
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas <i>Controlling Karyawan</i> (Y)	42
Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	43
Tabel 4. 11 hasil uji multikolinieritas	44
Tabel 4.12 hasil uji normalitas	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Pengawasan 18

Gambar 2.2 Kerangka Pikir..... 23



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia walaupun aktivitas perusahaan itu tidak mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimana majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi itu yaitu dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji dan upah yang baik, pekerjaan aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang aman, organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh

masyarakat dan dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, dan insentif sangat diperlukan agar memacu kinerja para pegawai agar selalu berada dalam tingkat tertinggi.

Pada organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, berbicara, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka harus bekerja keras agar berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Dan setiap organisasi pemerintah dituntut agar mengembangkan potensi sumber daya manusianya agar beradaptasi dengan berbagai macam perubahan, tidak dapat di pungkiri bahwa sumber daya manusia (karyawan) dan merupakan elemen yang strategis dalam suatu organisasi.

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara dan pemberi kerja yang memiliki unsur adanya pekerjaan upah dan perintah, hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dengan majikan atau pemberi kerja. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan minimal 2 subjek hukum mengenai suatu pekerjaan, subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha atau pemberi kerja dengan kerja atau buruh.

Sitem *Controlling* atau pengawasan diartikan sebagai usaha menentukan apa yang sedang dilaksanakan dengan cara menilai atau prestasi yang dicapai dan terdapat penyimpangan dari standar yang telah ditentukan, maka segera dilakukan usaha perbaikan, sehingga semua hasil atau prestasi yang dicapai sesuai dengan rencana.

Fungsi pengawasan dalam manajemen adalah upaya sistematis dalam menetapkan standar kinerja dan berbagai tujuan yang direncanakan, mendesain sistem informasi umpan balik, membandingkan, antara kinerja yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan apakah terdapat penyimpangan dan tingkat signifikan dari setiap penyimpangan tersebut. Dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya perusahaan digunakan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kantor Study Center Of Indonesia (SCI) Kota Makassar JL. Cendrawasih merupakan pusat kajian dan pembelajaran yang saat ini yang saat ini telah memiliki 2 cabang aktif di Makassar (cabang cendrawasih dan cabang jipang) dan 5 cabang daerah. Kehadiran (sci) mewarnai sejumlah lembaga yang sama, namun (sci) dengan memiliki tekad yang berbeda selain sebagai pusat pembelajaran, juga sebagai pusat pengkajian.

Kehadiran (sci) tidak semata-mata meramaikan di industrinya, orang-orang yang didalamnya bukanlah orang-orang baru dibidang ini. Disamping itu di awal pembentukan lembaga bimbingan belajar (sci) ini sambutan baik pada kalangan tokoh akademisi dan agamis. Untuk selanjutnya, (sci) akan selalu konsisten dengan komitmen yang secara terbuka untuk mencerdaskan siswa-siswinya, dan akan selalu meng-upgrade beberapa masukan yang berharga dan penting untuk diterapkan. Berdasarkan uraian dan permasalahan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan sistem

Controlling karyawan pada Kantor Study center of indonesia (SCI) Kota Makassar JL. Cendrawasih. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kerja dan sistem *controlling* karyawan, diharapkan dengan dilakukan penelitian ini akan diperoleh konsep mengenai, **"Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Peningkatan Sistem *Controlling* karyawan Pada Kantor Study Center Of Indonesia (SCI) Kota Makassar JL. Cendrawasih"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan sebelumnya, maka rumusan masalahnya antara lain:

Apakah hubungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan sistem *controlling* karyawan pada kantor Study Center Of Indonesia (SCI) Kota Makassar JL. Cendrawasih.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang telah di kemukakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh hubungan kerja dalam peningkatan sistem *Controlling* karyawan pada kantor Study Center of Indonesia (SCI) Kota Makassar JL. Cendrawasih.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang telah diterapkan antara lain:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bisa digunakan sebagai alat untuk menerapkan teori yang sudah di peroleh selama menjalani pendidikan di bangku kuliah agar dapat mengembangkan wawasan yang luas dan dapat menerapkan ilmu yang sudah diperoleh.

2. Bagi perusahaan

Secara praktis menjadi informasi bagi pihak kantor Study Center Of Indonesia (SCI) Kota Makassar dalam menerapkan bimbingan belajar untuk seluruh masyarakat Sulawesi selatan agar dapat memiliki tekad yang berbeda selain sebagai pusat pembelajaran, juga sebagai pusat kajian.

3. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan agar dapat menambah bahan referensi di perpustakaan khususnya dibidang sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan strategi mengorganisir manusia baik secara individual maupun kelompok, untuk mencapai suatu tujuan bersama. Salah satu tujuan adanya manajemen sumber daya untuk mengembangkan sistem kerja tinggi yang berpengaruh dari interaksi komunikasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif.

Sumber daya manusia yang sebagaimana dikutip oleh hasibuan, bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat (hasibuan, 2017:11). Sedangkan menurut dessler, manajemen sumber daya manusia merupakan sebagai suatu kebijakan dan praktis yang dibutuhkan oleh seseorang yang sedang menjalankan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pengimbalan, dan pelatihan" (Dessler, 2016:5-6).

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian kegiatan pengaturan dan pengelolaan pegawai dalam suatu organisasi atau instansi sehingga dapat terlaksana dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi sehingga dapat terlaksana dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi, jadi pada dasarnya salah satu faktor penentu untuk keberhasilan dalam instansi dalam mencapai tujuan organisasi terletak pada sumber daya manusianya.

Pentingnya suatu sumber daya manusia dalam sebuah organisasi manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya suatu organisasi tentunya memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola

sistem, Agar sistem ini bisa berjalan dengan maksimal dengan pengeloiaannya harus memperhatikan beberapa aspek antara lain: pelatihan, pengembangan, motivasi, dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting untuk pencapaian tujuan organisasi secara efisien. Adapun tujuan manajemen SDM yaitu (Schuler,2017;8).

- a. Memperbaiki tingkat produktifitas
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja

- c. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal Sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar.

semua fungsi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia adalah bagian dari proses sumber daya manusia yang paling sentral atau merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun fungsi manajemen SDM (Schuller, 2017; 9-10) yaitu:

- a. Perencanaan merupakan kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif, dalam membantu terwujudnya tujuan
- b. Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagian organisasi.
- c. Pengarahan dan pengadaan, pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar dapat bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana.

- e. Pengembangan merupakan proses untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- f. Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas agar mereka siap untuk bekerja sama sampai pensiun. Kedisiplinan adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena memiliki kompetensi material yaitu, kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya manusia lainnya dalam rangka mewujudkan visi dan merumuskan strategi perusahaan. Kompetensi material tidak datang begitu saja. Melainkan harus menciptakan terutama melalui pengolahan sumber daya manusia antara lain:

- a. Pengolahan dengan orientasi pada layanan. Manfaatnya yaitu meningkatkan kepuasan kerja, sumber daya manusia yang puas agar dapat berusaha sekuat tenaga untuk memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen.
- b. Pengelolaan yang memberi kesempatan seluas-luasnya kepada sumber daya manusia untuk berperan serta aktif didalam perusahaan. Tujuannya agar pekerjaan menjadi lebih menarik sehingga mampu

mendorong semangat kerja untuk sumber daya manusianya dan memotivasi mereka agar menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

- c. Pengelolaan sumber daya manusia agar mampu menumbuhkan dan mengembangkan jiwa entrepreneur dalam diri setiap individu di setiap perusahaan, jiwa entrepreneur ini sangat penting untuk meningkatkan kreativitas, keahlian, keterampilan, dan keberanian mengambil resiko seluruh sumber daya manusia dalam perusahaan (soetjipto, 2016: 20-21).

2. Hubungan kerja

a. Pengertian hubungan kerja.

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara buruh dan pekerja yang memiliki unsur adanya pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan atau pemberi kerja. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan minimal 2 subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Hubungan kerja yaitu inti dari hubungan industrial. Asri Wijayanti (mengugat hubungan kerja: 98:2016)

b. konsep hubungan kerja

Riwayat hubungan kerja di Indonesia diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan, rodi dan *poenale* sanksi, perbudakan merupakan suatu peristiwa dimana

seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan dibawah pimpinan orang lain. Para budak ini tidak mempunyai hak apapun termasuk atas penghidupannya. Terjadinya perbudakan pada masa lalu disebabkan karena raja, pengusaha yang mempunyai ekonomi kuat membutuhkan orang yang dapat mengabdikan kepadanya, sementara penduduk miskin yang tidak berkemampuan secara ekonomi saat itu cukup banyak yang disebabkan karena rendahnya kualitas sumber daya manusianya sehingga sehingga tidak mengherankan perbudakan hidup tumbuh dengan subur (Lalu Husni,2017:2).

Perjanjian kerja dalam bahasa belanda disebut Arbeid soverenkoms mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan pengertian antara lain: perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian dimana pihak kesatuan (si buruh) mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah, menurut pasal diatas maka dapat diketahui bahwa ciri khusus dari perjanjian kerja adalah di bawah perintah pihak lain, ini merupakan bahwa hubungan antara pengusaha dan pekerja adalah hubungan atasan dan bawahan.

Selain pengertian normatif tersebut diatas, imam soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja

dengan menerima upah dari pihak kedua yaitu majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan bayaran upah.

c. Unsur-unsur perjanjian kerja

Untuk dapat dinamakan suatu perjanjian kerja harus memenuhi unsur-unsur yaitu:

1. Adanya work atau kerja

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seijin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata pasal 1603a yang berbunyi : Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya hanya dengan seijin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan atau keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan yang diperjanjikan. Hal ini dikemukakan oleh soepomo disebut dengan hubungan subordinati

3) Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, perjanjian kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja, bekerja kontrak melakukan pekerjaan yang disebutkan secara tegas dalam perjanjian kerja. Sedangkan untuk pekerjaan tetap, hal ini tidak diperlukan.

Ketiga ketentuan mengenai berakhirnya perjanjian kerja (pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka panjang, adanya keputusan pengadilan atau putusan dan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan yang berkekuatan hukum tetap) adalah ketentuan yang bersifat publik. Hal ini disebabkan oleh keadaan yang menyebabkan berakhirnya perjanjian berasal dari ketenyuan yang berakhir (adanya kejadian atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja sama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja) khusus yang cetakan tebal, merupakan keadaan yang dikehendaki oleh para pihak sehingga dapat ketentuan demikian yaitui ketentuan yang privat. Apabila dilihat dari sudut pandang kaidahnya maka ketiga ketentuan pertama tersebut adalah kaidah heteronom karena berasal dari luar para pihak sedangkan ketentuan keempat merupakan kaidah otonom karena dari dalam /kehendak para pihak. Pasal 62 untuk mengatur mengenai pengakhiran perjanjian kerja

sebelum berakhir jangka waktu yang ditetapkan atau berakhirnya perjanjian bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud pada pasal 61 ayat (1) maka pihak yang mengakhiri dan diwajibkan mengganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja atau buruh sampai batas waktu berakhirnya perjanjian. Adapun hukum dalam hubungan kerja antara lain:

d. Subyek hukum dalam hubungan kerja

Subyek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya yaitu pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. UU No. 13 Tahun 2003 membedakan pengertian pengusaha, perusahaan dan pemberi kerja. Subyek hukum yang terkait dalam perjangkian kerja pada dasarnya yaitu buruh dan majikan. Subyek hukum mengalami perluasan yaitu dapat meliputi perkumpulan untuk majikan, gabungan perkumpulan majikan atau APINDO untuk perluasan majikan. Selain itu terdapat serikat pekerja atau buruh, gabungan serikat pekerja atau buruh sebagai perluasan untuk buruh.

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003 pekerja atau buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengusaha berdasarkan pasal 1 angka 5 UU No. 13 Tahun 2003 antara lain:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

e. Objek hukum dalam hubungan kerja

Objek hukum dalam hubungan kerja merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Dengan kata lain tenaga kerja melekat pada dilakukan oleh pekerja. Obyek hukum dalam perjanjian kerja yaitu hak dan kewajiban masing-masing pihak timbal balik yang meliputi syarat-syarat kerja atau hal lain akibat adanya hubungan kerja. Syarat-syarat kerja selalu berkaitan dengan upaya peningkatan produktivitas bagi majikan dan upayah meningkatkan kesejahteraan untuk buruh. Antara kepentingan pengusaha dengan kepentingan pekerja pada hakekatnya yang bertentangan.

Objek hukum adalah hubungan kerja tertuang didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan keasepakatan kerja bersama atau perjanjiankerja bersama. Kedudukan perjanjian kerja

merupakan di bawah peraturan perusahaan, sehingga apabila ada ketentuan dalam perjanjian kerja yang betentangan dengan peraturan perusahaan maka yang berlaku yaitu peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan yang membuat adalah majikan secara keseluruhan. Perjanjian kerja secara teoritis yang membuat yaitu buruh dan majikan, tetapi kenyataannya perjanjian kerja itu sudah dipersiapkan majikan untuk ditandatangani buruh saat buruh diterima kerja oleh majikan.

3. **Sistem Controlling**

Sistem controlling atau pengawasan diartikan sebagai usaha menentukan apa yang sedang dilaksanakan dengan cara menilai hasil atau prestasi yang dicapai dan kalau terdapat penyimpangan dari standar yang telah ditentukan, maka segera diadakan usaha perbaikan, sehingga semua hasil atau prestasi yang dicapai sesuai dengan rencana.

Fungsi pengawasan didalam manajemen yaitu upaya sistematis dalam menentukan standar kinerja dan berbagai tujuan yang direncanakan, mendesain sistem informasi umpan balik, membandingkan, antara kinerja yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan apakah terdapat penyimpangan dan tingkat signifikan dari setiap penyimpangan tersebut. Dengan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya perusahaan digunakan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan

(sule dan saefullah, 2018:318). Adapun metode pengawasan menurut leon

C. mengginson cs. Dalam devung (2018:126) anatara lain:

- a. Observasi
- b. Pengawasan berkala
- c. Laporan lisan dan tulisan
- d. Diskusi antara menejer dan karyawan

Dari definisi tersebut ada kemungkinan timbul anggapan bahwa kegiatan pengawasan itu bersifat negatif dan merupakan penghambat, karena pengawasan dilihat sebagai kegiatan mencari dan memperbaiki penyimpangan yang sedang terjadi. Mengingat bahwa dasarnya dalam kegiatan apa pun yang sedang terjadi : kekeliruan, melemahnya usaha, ketidakefektifanya petunjuk-petunjuk, sehingga terjadi penyimpangan yang tidak diinginkan, maka fungsi pengawasan mutlak diperlukan, pengawasan adalah kegiatan positif, karena mengarahkan kegiatan sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan, atau mengarahkan kegiatan kearah standar yang telah ditentukan sesuai dengan rencana yang telah dibuat.

Sistem *Controlling* atau pengawasan yang dilakukan pada karyawan atau pegawai biasanya dilakukan dengan cara menentukan prestasi yang dicapai, kemudian membandingkan nya dengan standar yang telah ditentukan (prestasi yang diinginkan).



Gambar 2.1
Proses Pengawasan
 Sumber: Asas-Asas Manajemen, Penerbit UT

Jika pengawasan dilihat sebagai suatu system, maka umpan baliknya memainkan peranan. Dia mempengaruhi jalannya proses pengawasan beserta penentuan tujuannya.

- a) Mengukur hasil atau prestasi yang dicapai karyawan atau pegawai
 Mengukur berarti menentukan dengan tepat jumlah dan kapasitas keseluruhan karyawan atau pegawai. Tanpa pengukuran, manajer akan bertindak meraba-raba saja sehingga tidak bisa dipercaya. Untuk itu perlu dibuat unit pengukuran dan diadakan perhitungan beberapa kali jumlah unit tersebut dibandingkan dengan keseluruhan jumlahnya.
- b) Membandingkan hasil yang dicapai dengan hasil yang diinginkan
 (standar dan mencari penyimpangan, jika ada kegiatan, ini

merupakan kegiatan menilai hasil yang dicapai karyawan. Jika ada hasil berbeda antara yang telah dicapai dengan standar yang ditentukan, harus diputuskan pemecahan masalah mana yang akan dilakukan. Tetapi harus diingat bahwa ada derajat perbedaan antara penyimpangan yang *relative*. Untuk menentukan apakah penyimpangan tersebut berarti atau tidak, tergantung pada manajer sendiri setelah dia menganalisis dan menilai hasilnya.

- c) Memperbaiki penyimpangan Karyawan/pegawai. Ini merupakan langkah terakhir dalam proses pengawasan. Tujuan utama langkah ini adalah untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan hasil yang diinginkan.

B. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa hasil penelitian sebelumnya yang penting dalam mendukung penelitian ini. Di samping itu, tujuan dari kajian ini untuk menjadi bahan perbandingan dengan konstruk variabel penelitian yang digunakan:

Tabel 2.1. Tabel Penelitian Terdahulu

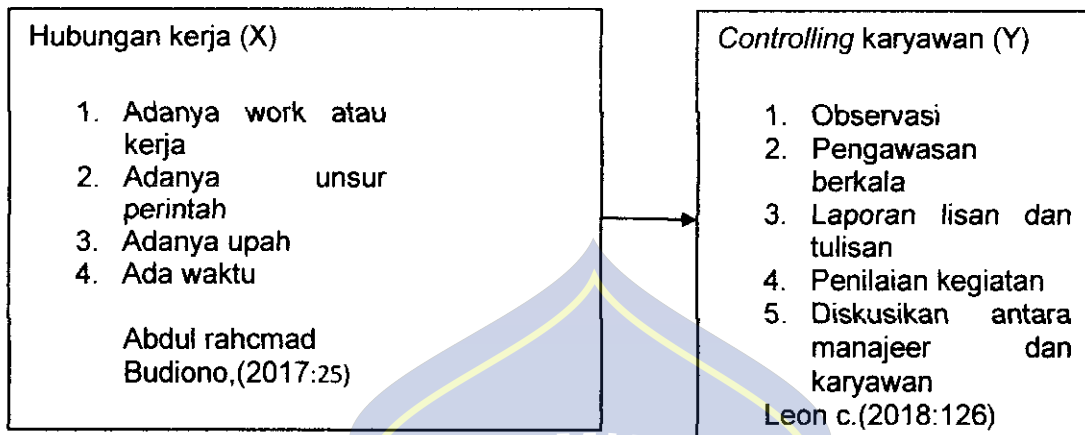
No	nama	judul	Metode penelitian	Hasil penelitian
1	Lalu husni,(2017:2).	Pengaruh hubungan kerja terhadap peningkatan sistem Controlling karyawan pada kantor Study Center Of Indonesia (SCI) Kota Makassar JL. Cendrawasih	Pendekatan kuantitatif	Riwayat hubungan kerja di Indonesia diawali dengan suatu masa yang sangatsuram yakni zaman perbudakan, rodi dan poenale sanksi. Perbudakan adalah suatu kejadian dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan dibawah pimpinan orang lain.
2	Asri wijayanti S.H.,MH.(98:2016)	Pengaruh hubungan kerja terhadap peningkatan sistem Controlling karyawan pada kantor Study Center Of Indonesia(SCI) Kota Makassar JL. Cendrawasih	Pendekatan kuantitatif	Hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara buruh dan pemberi kerja yang memiliki unsur adanya pekerjaan, upah dan perintah hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan dengan majikan atau pemberi kerja. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh.

				Hubungan kerja adalah inti dari hubungan industrial.
3	Abdul rahcmad budiono(2017:25)	Pengaruh hubungan kerja terhadap sistem <i>Controlling</i> karyawan pada kantor Study Center Of Indonesia (SCI) Kota Makassar JL. Cendrawasih	Pendekatan kuantitatif	Menurut pasal 1 nomor 15 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak dan merupakan hubungan hukum antara pengusaha dengan seorang pekerja atau buruh. Hubungan kerja hanya lahir karena adanya perjanjian kerja. Perjanjian melahirkan perikatan, perikatan yang lahir karena perjanjian kerja inilah merupakan hubungan kerja.
4	Drs. Rusli ramli M.S(2016)	Pengaruh hubungan kerja terhadap sistem <i>Controlling</i> karyawan pada kantor Study Center Of Indonesia (SCI) Kota Makassar JL. Cenrawasih	Pendekatan kuantitatif	Fungsi pengawasan tidak terlepas dari fungsi manajemen lainnya seperti perencanaan, pengorganisasian, dan aktuasi. Jika fungsi fungsi manajemen tersebut berjalan baik, maka pengawasan kurang diperlukan. Karena jarang terjadi bahwa fungsi fungsi tersebut berjalan sempurna

				maka mutlak diperlukan fungsi pengawasan.
5	Agus (2015)	Pengaruh hubungan kerja terhadap sistem <i>Controlling</i> karyawan pada kantor Study Center Of Indonesia (SCI) Kota Makassar JL. Cenrawasih	Pendek atan kuantita tif	Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengawasan efektifitas kerja. Maka dapat dijelaskan bahwa semakin rutin pengawasan dilakukan maka akan semakin baik pula efektifitas kerja karyawan.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir atau kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan sebuah topik penelitian. Yang menjadi kriteria utama dalam membuat suatu kerangka berpikir agar dapat meyakinkan ilmuan adalah alur alur pemikiran yang logis dalam membuat suatu kerangka berpikir dapat membuahkan kesimpulan yang berupa hipotesis.



Gambar 2.2 Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

“Hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan sistem controlling karyawan pada Kantor Study Center Of Indonesia (SCI) Kota Makassar JL. Cendrawasih”

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Yaitu data yang berbentuk angka-angka dan secara langsung dapat di ukur, pengaruh hubungan kerja terhadap peningkatan sistem *Controlling* karyawan pada kantor Study Center Of Indonesia (SCI) Kota Makassar JL. Cendrawasih

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian pada kantor Study Center Of Indonesia (SCI) Kota Makassar penelitian ini akan dilakukan di JL. Cendrawasih
2. Waktu penelitian
Penelitian ini di lakukan setelah mengikuti seminar proposal pada tahun 2020.

C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran Variabel

1. Depenisi oprasional variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu variabel independen (bebas) adalah variabel (terikat). Variabel bebas (independent variabel) adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Sedangkan variabel terikat (dependen variabel) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel dependen atau variabel tidak bebas yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen sering pula disebut variabel respon yang dilambangkan Y (*Controlling karyawan*).
- b. Variabel independen atau variabel bebas yaitu variabel menjadi sebab terjadinya (terpengaruhnya) variabel dependen. Variabel independen sering disebut predicator yang dilambangkan dengan X (*hubungan kerja*).

2. Pengukuran Variabel

pengukuran variabel merupakan skala pengukuran yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan mendapatkan alat kuantitatif. Variabel diukur menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social. Skala ukur tersebut pada umumnya ditempatkan berdampingan dengan pernyataan yang telah direncanakan. Responden dianjurkan untuk memilih kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda ceklis pada jawaban dan setiap jawaban diberikan bobot yang berbeda-beda. Berikut adalah table skor alternatif jawaban.

Tabel 3.1 alternatif jawaban

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

D. Populasi Dan Sampel

1. populasi

Populasi penelitian adalah seluruh individu yang akan dikenai sasaran generalisasi dari sampel yang diambil dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada kantor Study Center Of Indonesia Kota Makassar, populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang.

2. Sampel

Menurut (Arikunto,2012) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang , maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 maka diambil 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan observasi awal karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada kantor Study Center Of Indonesia Kota Makassar sebanyak 50 orang.

E. Teknik Pengambilan Data

Untuk memperoleh data yang serta keterangan yang diperlukan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data di mana peneliti terlibat langsung untuk mengamati Pengaruh hubungan kerja pada kantor Study Center Of Indonesia (SCI).
2. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang di jadikan sampel pada penelitian ini.
3. Dukumentasi merupakan pengumpulan data dengan mempelajari laporan dan dukumentasi menyangkut kegiatan Pengaruh hubungan kerja pada kantor Study Center Of Indonesia (SCI).

F. Teknik Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan :

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Reabilitas

Reliabilitas instrumen menggambarkan pada kemantapan dan keajegan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas atau keajegan yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil

sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk meramalkan (Sudarmanto, 2005) :

- 1) Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung cronbach alpha dari masing-masing instrumen dalam setiap variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$.
- 2) Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung Cronbach Alpha dari masing-masing instrumen dalam setiap variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan tidak reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $< 0,60$.

b. Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kevalidan pertanyaan dari penyebaran kuesioner. Uji validitas data dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate antar masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk dengan melihat nilai signifikansi (Asig.2-tailed), yaitu suatu item dikatakan valid jika memiliki nilai signifikan terhadap nilai $< 0,05$ (Ghozali, 2009).

Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai r hitung $> r$ tabel. Teknik pengujian yang digunakan untuk pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi product momen pearson.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi:

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai tolerance diatas 0,1 dan variance inflation value atau nilai VIF masing-masing variabel di bawah 10 (Ghozali, 2005).

b. Uji Heteroskedastisitas

Heterokodeskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berada disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterkokedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Pada grafik scatterplot sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual. Dasar analisisnya adalah:

- 1) Jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011), Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak, hal ini dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Pada grafik normal plot, dengan asumsi:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian adalah normal.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian tidak normal.

4. Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas, yaitu hubungan kerja (X) terhadap sistem controlling karyawan (Y).

Formulasi persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X + \epsilon$$

Keterangan :

Y = sistem controlling

α = konstanta

β = koefisien regresi

X = hubungan kerja

ε = residual/kesalahan pengganggu (variabel yang diperkirakan berpengaruh namun tidak dimasukkan dalam model).

Nilai-nilai α dan β dapat dihitung dengan cara :

$$\alpha = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$\beta = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

5. Koefisien Korelasi

Bersamaan dengan analisis regresi, dihitung pula nilai koefisien korelasi (r). Analisis korelasi menurut Indriin (2019) adalah berkaitan erat dengan regresi, tetapi secara konsep berbeda dengan analisis regresi. Analisis korelasi sederhana (Bivariate Correlation) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel.

Formulasi korelasi sederhana (Product Moment – Pearson) adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum xy - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

.Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

$\sum x^2$ =Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ =Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ =Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ =Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

6. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi digunakan sebagai pengukur seberapa jauh kemampuan model (variabel independen) terhadap variabel dependen. Menjelaskan besarnya kontribusi yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali:2009). Nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$, artinya :

- a. Jika nilai R^2 semakin mendekati nol berarti kemampuan variabel pendapatan karyawan dalam menjelaskan variasi pada variabel produktifitas kerja karyawan semakin semakin kecil.
- b. Jika nilai R^2 semakin mendekati satu berarti kemampuan variabel pendapatan karyawan dalam menjelaskan variasi pada variabel produktifitas kerja karyawan semakin besar.

7. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan 2 variabel (X dan Y), maka untuk pengujian hipotesis digunakan uji t dengan langkah-langkah :

- a. Menyusun hipotesis dengan simbol statistik :

$H_0 : \beta = 0$ (diartikan bahwa variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y).

$H_1 : \beta \neq 0$ (diartikan bahwa bahwa variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y).

b. Melakukan teknik uji t dengan cara :

- Menentukan nilai t hitung (t ratio).
- Menentukan nilai t Tabel melalui prosedur :

c. Menetapkan tingkat signifikansi dengan menentukan $\alpha = 0,05$ sehingga $1 - \alpha = 1 - 0,05 = 0,95 = 95\%$. Jika dilakukan pengujian 2 pihak, maka untuk kepentingan melihat tabel, nilai α dibagi 2 = 0,025 yang nantinya tanpa merubah makna 95%.

- a. Menetapkan Derajat Bebas (degree of freedom), yaitu dengan formula $(n - k) = \text{jumlah observasi dikurangi jumlah variabel penelitian}$.
 - b. Melihat nilai t Tabel dengan cara tentukan titik temu antara nilai α dan nilai derajat bebas pada Tabel t.
- Membuat kesimpulan, yaitu dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t Tabel. Jika t hitung lebih besar dari t Tabel, maka H_0 ditolak pada taraf signifikansi 95%. Jika sebaliknya, maka H_0 diterima pada taraf signifikansi 95%.

Langkah terakhir hasil analisis penelitian adalah menarik kesimpulan melalui kajian tertentu dari hasil pemahaman dan pengertian peneliti.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat Study Center Of Indonesia (SCI)

Study Center Of Indonesia telah ada sejak tanggal 9 oktober 1999. Bermula dari membantu anak-anak SD, SMP, dan SMA belajar dengan sistem mengajar dari rumah ke rumah. Ms cing-cing, dan Mr melki yang sejak awal bergerak dalam dunia pendidikan ini sering sekali bertemu dengan anak-anaknya yang saat ini lebih dikenal sebagai anak-anak dengan kesulitan belajar spesifik.

Di tahun 1999 Study Center Of Indonesia menyewa 3 buah kamar kos-kosan kecil sebagai tempat belajar. Kegiatan belajar-mengajar yang dilakukan tidak selalu duduk diam dan belajar di dalam ruangan. Metode belajar multisensori, telah dilakukan meskipun saat itu belum mengenal yang namanya montenssori dan multisensory. Setiap hari, anak-anak diajak bermain di sela-sela waktu belajar, atau pembelajaran dilakukan dengan praktik langsung, atau melalui story time dimana Ms lala ataupun guru lainnya akan bercerita untuk anak-anak. Dengan dikaruniainya Ms laladan Mr melki dengan 3 anak yang juga memiliki kesulitan belajar spesifik, maka Ms lala memutuskan bahwa orang dewasa yang perlu belajar. Ms lala kemudian mendapatkan sertifikat Montessori, konselor, gerakan anti kekerasan pada anak, dan sertifikat lainnya. Ms melki dan Ms cing-cing juga banyak memebekali diri. Mereka mendapatkan sertifikat sebagai analis hasil belajar anak, sertifikat coaching, sertifikat literasi dan keuangan anak, dan lain sebagainya. Ilmu yang didapatkan kemudian

dibagikan kepada setiap tenaga pengajar, agar seluruh tim bisa berkolaborasi dibawah visi dan misi yang sama. Di tahun 2014 sempat ada pergantian logo perusahaan.

Pada tahun 2018 Study Center Of Indonesia melangkah lebih jauh dengan membuka homeschooling sahabat anak terang bandung. Homeschooling sahabat anak terang memiliki hati untuk melayani ana-anak dengan kesulitan belajar spesifik (Disleksia, ADH/ADD, Gifted) tingkat SD. Metode pembelajaran multisensory dan selfcurriculum direalisasikan dengan adanya jadwal kegiatan, serta individual lesson plan, dan kegiatan berbasis pada proyek. Focus utamanya adalah bidang numerasi dan literasi, dan dilengkapi dengan banyak kegiatan lain seperti cooking, art, olahraga, STEAM (science, engineering, art, mathematic). Outing, dan juga IBL (inquiry Based Learning). Seluruh kegiatan ini disusun sesuai dengan visi dan misi Study Center Of Indonesia. Ms lala, Mr melki dan Ms cingcing akhirnya menciptakan mahir matematika pada tahun 2019. Matematika lahir dari banyaknya permintaan orang tua yang membutuhkan bantuan alat belajar untuk anak belajar di rumah. Mahir matematika terdiri dari 6 material belajar yang dimodifikasi untuk membantu anak usia 5-12 memahami konsep konkret matematika. Selain itu, Study Center Of Indonesia juga melengkapi dengan kelas mahir matematika. Selain alat belajar dan juga kelasnya, Study Center Of Indonesia menerbitkan lebih dari 200 video pembelajaran tentang cara mengajarkan matematika menggunakan alat belajar tersebut.

Pada tahun 2020 kelas Montessori menyempurnakan diri menjadi Montessori school. Terfokus pada pada ana usia dini yaitu usia 2-6 tahun, sekolah

multisensory yang berlokasi di JL. Banda no. 25, Bandung ini menjadi tempat anak untuk mengeksplorasi 5 areal motessori, culture, Practical life, language dan math. Motessori school ini dilengkapi juga dengan loosepart karena bahan ajar yang sangat mudah didapatkan, ditambah atau bahkan dikurangi sesuai kebutuhan anak. 21 tahun berjalan, Study Center Of Indonesia dan segala program maupun lembaga yang berada di bawahnya terus akan bergerak untuk membantu setiap anak. Kami percaya bahwa setiap anak memiliki potensi masing-masing, sehingga penting bagi setiap pendamping anak untuk memfasilitasi setiap perkembangan anak.

Study Center Of Indonesia sebuah bimbingan baru yang muncul dan resmi terbentuk tanggal 21 Juli 2016, sebagai kompetitor yang tampil secara elegan dengan sistem yang jelas, memadukan semua metode lembaga pendidikan, dengan orientasi dan harapan akan menjadi cermin yang kuat untuk semua lembaga pendidikan yang ada di Sulawesi selatan, disamping SCI bergerak dilembaga pendidikan satu-satunya lembaga pendidikan yang bergerak juga dilembaga pengkajian untuk pemahaman kepemimpinan bagi setiap generasi penerus bangsa, walaupun dengan nama yang baru akan tetapi yang berkecimpung di payung SCI mereka orang-orang yang sudah lama mengabdikan dirinya dilembaga pendidikan dan lembaga kemasyarakatan, terbukti ditahun pertamanya SC Indonesia menjadi lembaga yang diminati dan difavoritkan siswa Sulawesi selatan yang betul-betul serius mau belajar, karena SCI tidak pernah berhenti melakukan dalam hal memperbaiki terus internal pembelajaran dan pendampingan terhadap siswa-siswinya.

Sebelumnya lembaga bimbel ini bernama ranu prima collage (RPC) yang terletak di jalan jipang raya kelurahan karunrung kecamatan rappocini kota makassar. Bimbel ini menawarkan jasa bimbingan belajar SMP dan SMA dengan tenaga pengajar yang terlatih. Bimbingan belajar ini mampu bersaing dengan bisnis lainnya di kota Makassar.

Visi dan Misi (SCI) Kota Makassar JL. Cendrawasih

Study center of Indonesia hadir dan menjelma sebagai lembaga pusat kajian dan pembelajaran di Sulsel, dengan menyempurnakan metode dan sistem semua lembaga pendidikan, seperti bimbel dan privat. Dengan memiliki visi dan misi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Visi Study Center Of Indonesia

Menjadi lembaga yang dibutuhkan oleh semua kalangan masyarakat dan selalu memberikan layanan program bimbingan belajar yang bermutu untuk meningkatkan prestasi akademisi siswa disekolah.

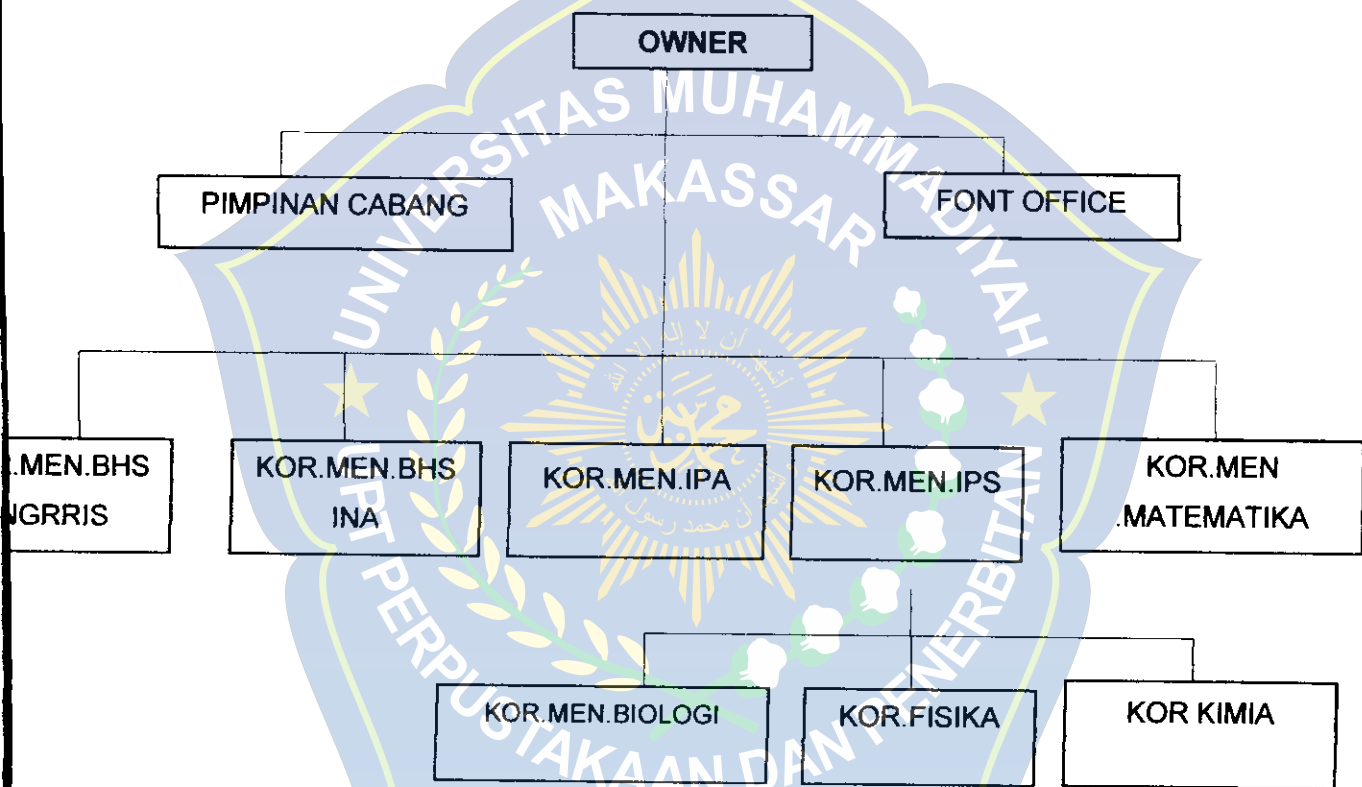
2. Misi Study Center Of Indonesia

Untuk mencapai visi tersebut,SCI melakukan misi yaitu :

- a. Menjadikan siswa sebagai sahabat dan berjuang bersama meraih nilai yang baik dan menjadi juara
- b. Membantu peserta didik mengembangkan kualitas diri untuk mencapai prestasi yang baik.
- c. Menjadi tempat kerja yang mampu membantu menjawab kebutuhan dalam mengembangkan dalam dunia akademik.

- d. Berdiri diatas propesionalisme manajemen lembaga, program kemitraan, dan instruktur yang berkualitas.
- e. Memberikan layanan jasa pendidikan yang kreatif dan inovatif dengan memperhatikan potensi dan kebutuhan individu.

STRUKTUR ORGANISASI SCI.CAB CENDRAWASIH



B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh hubungan kerja terhadap peningkatan sistem *Controlling* karyawan pada kantor Study Center Of Indonesia (SCI) Kota Makassar JL. Cendrawasih. Hal ini

bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan kerja terhadap peningkatan sistem *Controlling* (SCI) kota Makassar JL. Cendrawasih, dalam penelitian ini menggunakan 50 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden dan menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian di kelompokkan menurut umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang di maksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan dibawah ini :

a. Usia

Hasil olahan data berdasarkan usia dapat di lihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA			
keterangan	Frequency	Percent	Valid Percent
< 25 Tahun	20	40	40
25-30 Tahun	20	40	40
34-40 Tahun	10	20	20
TOTAL	50	100,0	100,0

Sumber : Dari Bahan Data SPSS 24

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, adapun pengelompokan dari responden yang telah di hitung yaitu responden umurdi berikan kelompok umur 1 (<25 Tahun) yang hasilnya terdapat 20

orang atau 40%, kelompok umur 2 (25-30 Tahun) sebanyak 20 orang atau 40%, kelompok umur 3 (34-40 Tahun) sebanyak 10 orang atau 20%. Data menunjukkan bahwa di kantor Study Center Of Indonesia (SCI) Kota Makassar dominan berumur 25 tahun sebanyak 20 orang dan 25-30 orang sebanyak 20 orang. Akan tetapi menurut Robbin (1996), bahwa kebosanan yang berlarut-larut dan kurangnya kinerja, sehingga ada suatu keyakinan berkembang bahwa kinerja seorang individu akan merosot atau berkurang seiring dengan semakin tuanya seseorang. Faktor usia akan mempengaruhi tingkat kecepatan, kecepatan fisik akan mengalami penurunan.

b. Jenis Kelamin

Hasil olahan data berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

keterangan	Frequency	Percent	Valid Percent
Laki-laki	37	74	74
Perempuan	13	26	26
Total	50	100,0	100,0

Sumber : Dari Bahan Data SPSS 24

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu 37 orang atau 74% dan sisanya adalah berjenis kelamin perempuan yaitu 13 orang atau 26%. Data menunjukkan

bahwa kantor Study Center Of Indonesia (SCI) Kota Makassar dominan berjenis kelamin laki-laki 74%, akan tetapi menurut Robbins (2003) bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antar pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan, kompetitif, motivasi, sosialitas atau kemampuan belajar. Akan tetapi, dalam studi-studi psikologi menentukan bahwa antara laki-laki dan perempuan dalam hal-hal tertentu memiliki perbedaan seperti dalam hal wewenang, pengambilan keputusan, dan pengharapan untuk sukses.

c. **Jenjang Pendidikan**

Hasil olahan data berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

PENDIDIKAN TERAKHIR			
Keterangan	Frequency	Percent	Valid Percent
S2	20	40	40
S1	15	30	30
SMA	15	30	30
TOTAL	50	100,0	100,0

Sumber : Dari Bahan Data SPSS 24

Tabel 4.3 menunjukan bahwa dari 50 orang responden terdapat 20 orang atau 40% yang berpendidikan S2, terdapat 15 orang atau 30% yang berpendidikan S1, terdapat 15 orang atau 30% yang berpendidikan SMA. Data menunjukkan bahwa di kantor Study Center Of Indonesia

(SCI) Kota Makassar dominan berpendidikan S2 yaitu sebesar 40% akan tetapi menurut Notoatmodjo (2003), bahwa kaulifikasi pendidikan yang lebih tinggi akan mempengaruhi kemampuan seseorang dalam mencapai kinerja yang optimal karna tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat daru dalam suatu sistem kerja.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis statistic deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data berdasarkan atas hasil yang di peroleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator pengukur variabel pada penelitian ini yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Hubungan kerja

Penelitian *Hubungan Kerja* (X) dengan kuesioner ini menggunakan indikator adanya work atau kerja, adanya unsur perintah, adanya upah, adanya waktu. Dari 4 indikator ini digunakan 12 butir pernyataan untuk mengukur variabel *hubungan kerja* yaitu :

Tabel 4.4 hasil pengukuran variabel *hubungan kerja*

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden												Rata-Rata
			STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)				
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X.1	Upah	X.1.1	0	0	0	0	0	0	34	68	16	32	4,32	4,39	
		X.1.2	0	0	0	0	0	0	29	58	21	42	4,42		
		X.1.3	0	0	0	0	2	4	25	50	23	46	4,42		
X.2	Unsur Perintah	X.2.1	0	0	0	0	2	4	36	72	12	24	4,2	4,28	
		X.2.2	0	0	0	0	2	4	29	58	19	38	4,34		
		X.2.3	0	0	0	0	1	2	33	66	16	32	4,3		
X.3	Adanya Waktu	X.3.1	0	0	0	0	0	0	34	64	16	32	4,32	4,39	
		X.3.2	0	0	0	0	0	0	29	58	21	42	4,42		
		X.3.3	0	0	0	0	2	4	25	50	23	46	4,42		
X.4		X.4.1	0	0	0	0	2	4	37	74	11	22	4,2	4,28	

Work Atau Kerja	X.4.2	0	0	0	0	0	0	34	68	16	32	4,32
	X.4.3	0	0	0	0	0	0	34	68	16	32	4,32
Rata-Rata = 4,33												

Sumber : Dari Bahan Data SPSS 24

Dasar implementasi nilai rata-rata (*mean*) yang digunakan dalam penelitian ini, berpedoman pada perhitungan nilai skor sebagai berikut :

- 1,00 – 1,80 : Sangat Tidak Setuju
- 1,81 – 2,60 : Tidak Setuju
- 2,61 – 3,40 : Kurang Setuju
- 3,41 – 4,20 : Setuju
- 4,21 – 5,00 : Sangat Setuju

Hasil analisis deskriptif variabel penelitian berdasarkan nilai rata-rata indikator dapat diuraikan pada tabel berikut :

Berdasarkan tabel 4.4 diatas tentang jawaban responden mengenai *hubungan kerja* dapat diketahui bahwa nilai mean variabel *hubungan kerja* 4,33 yang berarti jawaban responden dalam variabel Hubungan Kerja (X) yaitu Sangat Setuju dalam pernyataan yang di ajukan. Pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terbesar adalah pada pernyataan X.1 dan X.3 dengan nilai rata-rata 4,39 Sedangkan pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terendah adalah pada pernyataan X.2 dan X.4 dengan rata-rata 4,28.

b. System controlling karyawan

Penelitian *System Controlling Karyawan* (Y) dengan kuesioner ini menggunakan indikator yaitu observasi, pengawasan berkala, laporan

lisan dan tulisan, penilaian kegiatan, dan diskusi antara manajer dan

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden												Rata-Rata	
			STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)					
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
Y.1	Diskusi	Y.1.1	0	0	0	0	0	0	34	68	16	32	4,32	4,37		
		Y.1.2	0	0	0	0	0	0	29	58	21	42	4,42			
Y.2	Pengawasan	Y.2.1	0	0	0	0	15	30	16	32	19	38	4,08	4,02		
		Y.2.2	0	0	0	0	14	28	29	58	7	14	3,86			
		Y.2.3	0	0	0	0	10	20	24	48	16	32	4,12			
Y.3	Kegiatan	Y.3.1	0	0	0	0	2	4	29	58	19	38	4,34	4,35		
		Y.3.2	0	0	0	0	1	2	33	66	16	32	4,3			
		Y.3.3	0	0	0	0	2	4	25	50	23	46	4,42			
Y.4	Laporan Lisan Dan Tulisan	Y.4.1	0	0	0	0	2	4	30	60	18	36	4,2	4,27		
		Y.4.2	0	0	0	0	9	18	31	62	18	36	4,18			
		Y.4.3	0	0	0	0	0	0	29	58	21	42	4,42			
Rata-Rata = 4,25																

karyawan. Dan 5 indikator ini digunakan 11 butir pernyataan untuk mengukur sistem controlling karyawan :

Tabel 4.5 Hasil Pengukuran Variabel Sistem Controlling Karyawan
Sumber Dari Bahan Data SPSS 24

Dasar implementasi nilai rata-rata (*mean*) yang digunakan dalam penelitian ini, berpedoman pada perhitungan nilai skor sebagai berikut :

- 1,00 – 1,80 : Sangat Tidak Setuju
- 1,81 – 2,60 : Tidak Setuju
- 2,61 – 3,40 : Kurang Setuju
- 3,41 – 4,20 : Setuju
- 4,21 – 5,00 : Sangat Setuju

Hasil analisis deskriptif variabel penelitian berdasarkan nilai rata-rata indikator dapat diuraikan pada tabel berikut :

Berdasarkan tabel 4.5 diatas mengenai jawaban responden mengenai Sistem *Controlling* karyawan dapat di ketahui bahwa nilai mean

variabel sistem *Controlling* karyawan sebesar 4,25 yang berarti jawaban responden dalam Sistem *Controlling* karyawan (Y) yaitu Sangat Setuju dalam pernyataan yang di ajukan. Pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terbesar adalah pada pernyataan Y.1 dengan nilai rata-rata 4,37. Sedangkan pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terendah adalah pada pernyataan Y.2 dengan nilai rata-rata 4,02.

3. Pengujian Validitas Dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitasi digunakan untuk mengukur untuk sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, kesimpulannya item kuesioner tersebut valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid.

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil validitas Hubungan kerja terhadap Sistem *Controlling* karyawan pada kantor Study Center Of Indonesia (SCI) Kota Makassar.

1) Variabel Hubungan Kerja

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Hubungan Kerja (X)

PERTANYAAN	r hitung	r tabel	KETERANGAN
X.1	0,837	0,284	VALID
X.2	0,735	0,284	VALID
X.3	0,783	0,284	VALID
X.4	0,647	0,284	VALID
X.5	0,433	0,284	VALID
X.6	0,606	0,284	VALID
X.7	0,837	0,284	VALID
X.8	0,735	0,284	VALID
X.9	0,783	0,284	VALID
X.10	0,647	0,284	VALID
X.11	0,837	0,284	VALID
X.12	0,837	0,284	VALID

Sumber Dari Bahan Data SPSS 24

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel *hubungan kerja* memiliki kriteria Valid pada semua pertanyaan berdasarkan kriteria *r hitung* lebih besar dari *r tabel* 0,284

2) Variabel Controlling Karyawan (Y)

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Controlling Karyawan (Y)

PERTANYAAN	r hitung	r tabel	KETERANGAN
Y.1	0,608	0,284	VALID
Y.2	0,748	0,284	VALID
Y.3	0,408	0,284	VALID
Y.4	0,504	0,284	VALID
Y.5	0,549	0,284	VALID
Y.6	0,466	0,284	VALID
Y.7	0,644	0,284	VALID
Y.8	0,556	0,284	VALID
Y.9	0,473	0,284	VALID
Y.10	0,411	0,284	VALID
Y.11	0,746	0,284	VALID

Sumber : Dari Bahan Data SPSS 24

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel Controlling Karyawan memiliki kriteria Valid pada semua item pertanyaan berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0,284.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Realibilitas diukur dengan uji statistic **Cronbach's Alpha** (α). suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai **Cronbach'Alpha** $> 0,60$. Perhatian **Cronbach's Alpha** dilakukan dengan menggunakan software SPSS.

1) Variabel Hubungan Kerja

Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas Hubungan Kerja (X)

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
hubungan kerja	0.916	12	Reliabel

Sumber : Dari Bahan Data SPSS

Tabel 4,8 menunjukkan nilai cronbach's alpha atas variabel Hubungan kerja sebesar 0,916. Dengan demikian bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliable karena mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60.

2) Variabel *Controlling* Karyawan

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas *Controlling* Karyawan (Y)

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	keterangan
sistem controlling	0.746	11	Reabel

Sumber : Dari Bahan Data SPSS 24

Tabel 4.9 menunjukkan nilai cronbach's alpha atas variabel *Controlling* Karyawan sebesar 0,746. Dengan demikian bahwa pertanyaan dalam kuesioner ini realibel karena mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi:

1) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai tolerance diatas 0,1 dan variance inflation value atau nilai VIF masing-masing variabel di bawah 10 (Ghozali, 2005).

Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	12.761	3.497		3.649	.001	
	Hubungan Kerja	.652	.067	.815	9.728	.000	1.000 1.000

a. Dependent Variable: Sistem Controlling Karyawan

Olah data: data SPSS 24

Ternyata nilai VIF mendekati 1 untuk semua variabel bebas.

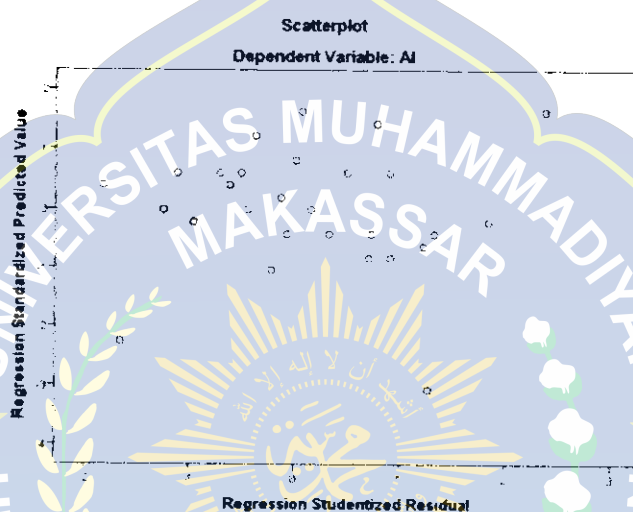
Demikian pula, nilai tolerance mendekati 1 untuk semua variabel bebas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas x terhadap Y tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Heterokodeskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berada disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterkokedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Pada grafik scatterplot sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual.

Dasar analisisnya adalah:

- Jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Pada grafik di atas tampak titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y, tidak terjadi pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011), Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak, hal ini dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Pada grafik normal plot, dengan asumsi:

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian adalah normal.

- Jika nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian tidak normal.

Tabel 4.12 uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	50
Normal Parameters ^{a, b}	Mean .0000000
	Std. Deviation 2.04214064
Most Extreme Differences	Absolute .078
	Positive .078
	Negative -.047
Test Statistic	.078
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c, d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Keluaran pada gambar di atas menunjukkan uji normalitas data y, yang sudah diuji sebelumnya secara manual dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Pengujian dengan SPSS berdasarkan pada uji *Kolmogorov-Smirnov*, maka Hipotesis yang diuji adalah:

H0 : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

H1 : Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Dengan demikian, normalitas dipenuhi jika hasil uji tidak signifikan untuk suatu taraf signifikansi (a) tertentu (a=0.05). selanjutnya untuk melihat signifikansi yang diperoleh $0.200 > a = 0.005$.

d. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara, antara variabel independen dan dependen apakah positif atau negative dan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel devenden apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear sederhana menggunakan SPSS 24. Hasil uji analisis regresi linear sederhana sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Regresi				Keterangan
		B	Beta	T _{hitung}	Sig	
	(constant)	12,761		3,649	0,001	
Hubungan kerja	Sistem controlling karyawan	0,652	0,815	9,728	0,000	Positif Signifikan
R = 0,815						
R Square = 0,663						
F= 94,633		Sig = 0,000				
Persamaan Regresi		Y = 12,761 + 0,652				

Sumber : Dari Bahan Data SPSS

Tabel di atas menjelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 12,761 sedangkan nilai koefisien regresi hubungan kerja 0,652 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12.761 + 0,652$$

Sehubungan dengan tabel persamaan regresi maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat Pengaruh positif signifikan pada variabel hubungan kerja terhadap peningkatan sistem *Controlling* karyawan pada kantor Study Center Of Indonesia (SCI) Kota Makassar.

e. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara sendiri-sendiri atau individu. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05. Uji t dikatakan berpengaruh apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.10, dapat dinilai T_{hitung} untuk variabel Hubungan Kerja (X) sebesar 9,728 dengan nilai signifikan < 0.05 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,677. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan pada variabel Hubungan Kerja terhadap sistem *controlling* karyawan.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

Sistem kontrol dan insentif dalam Bisnis Manajemen merupakan hal Tugas utama kepemimpinan perusahaan adalah untuk mengontrol berbagai subunits perusahaan, ketika memutuskan fungsi dasar, divisi produk, atau kondisi geografi, untuk memastikan tindakan tersebut konsisten dengan keseluruhan strategi dan fungsi keuangan perusahaan. Perusahaan mencapai hal tersebut dengan berbagai control dan system insentif.

Terdapat empat tipe utama sistem kontrol yang digunakan dalam perusahaan multinasional adalah; *personal control*, *bureaucratic control*, *output control*, dan *cultural control*. Pada sebagian besar perusahaan, keempat tipe system control tersebut digunakan, tetapi lebih disesuaikan dengan strategi perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan sebelumnya, bahwa variabel dalam penelitian ini yaitu hubungan kerja (X) dan sistem *Controlling* (Y). pembahasan hasil penelitian ini sebagai jawaban atas rumusan masalah. Hasil pengukuran secara statistik dapat dijelaskan pada variabel dibawah ini :

"Pengaruh hubungan kerja terhadap sistem *Controlling*"

Hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa, koefisien regresi dari variabel *hubungan kerja* (X) adalah sebesar 0.652. Hasil uji t memperoleh variabel *hubunga kerja* (X) adalah sebesar 12,671 dengan nilai signifikan < 0,05 sedangkan nilai t tabel sebesar 0.284 dengan nilai signifikan 0,000 . Hal ini berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$.

Hal ini berarti variabel hubungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Sistem Controlling pada kantor Study Center Of Indonesia (SCI) . Hal ini bermakna bahwa hubungan kerja merangkul seluruh staff atau karyawan dari semua bagian pada kantor agar biasa mewujudkan tujuan dari kantor itu sendiri, salah satunya dengan cara mengimplementasikan berbagai kebijakan yang berlaku dan mengelola relasi dan komunikasi yang terjadi, baik antara atasan dengan bawahan.

Secara spesifik, komunikasi dan relasi yang dikelola mengacu kepada terciptanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara atasan dan bawahan. Beberapa hal yang penting diperhatikan sehingga sistem controlling wajib di berlakukan yang pertama yaitu, *Personal control* adalah pengendalian hubungan perorangan atau contact personal dengan bagian dibawahnya. Tipe control ini cenderung digunakan disemua perusahaan, ketika ada supervisi langsung terhadap subordinat. Tetapi, juga struktur hubungan antara manajer pada level yang berbeda pada perusahaan multinasional. Sebagai contoh, mungkin CEO menggunakan kewenangan personal control untuk mempengaruhi perilaku posisi subordinate (bawahan), seperti pada pimpinan divisi produk internasional menggunakan personal control untuk mempengaruhi perilaku bawahannya.

Kedua, Birokratik control adalah pengendalian melalui sebuah system peraturan dan prosedur yang langsung dilakukan pada subunit atau bawahan. Control birokratik yang paling penting dalam sub unit dalam perusahaan multinasional adalah aturan pengeluaran anggaran dan modal. Anggaran

merupakan sekelompok aturan secara mendasar untuk mengalokasikan sumber keuangan perusahaan. Anggaran sub unit dikhususkan dengan ketepatan seberapa banyak sub unit yang mungkin akan dikeluarkan. Pimpinan menggunakan anggaran untuk mempengaruhi perilaku bawahannya. Sebagai contoh, anggaran R&D biasanya dikhususkan pada seberapa banyak kas unit R&D yang mungkin digunakan untuk pengembangan produk.

Ketiga, Cultural control terjadi ketika para karyawan masuk dalam sistem nilai dan norma perusahaan. Ketika hal tersebut berlangsung, karyawan cenderung untuk mengatur perilaku mereka sendiri, yang mengurangi kebutuhan untuk pengawasan langsung. Pada sebuah perusahaan dengan kultur yang kuat, pengendalian diri dapat mengurangi kebutuhan untuk sistem kontrol yang lain.

Jika dibandingkan dengan hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Asri wijayanti S.H.,MH:2016) dengan judul Pengaruh hubungan kerja terhadap peningkatan sistem *controlling* karyawan pada kantor Study Center Of Indonesia (SCI) Kota Makassar JL. Cendrawasih yang menghasilkan hubungan hukum antara buruh dan pemberi kerja yang memiliki unsur adanya pekerjaan, upah dan perintah hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan dengan majikan atau pemberi kerja. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh. Hubungan kerja adalah inti dari hubungan industrial.

Hasil penelitiannya yang sama juga dari (Agus 2015) menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh antara pengawasan efektifitas kerja. Maka dapat dijelaskan bahwa semakin rutin pengawasan dilakukan maka akan semakin baik pula efektifitas kerja karyawan.

Tetapi ada temuan lain yang tidak mendukung temuan (Agus 2015) yaitu (Nitisemito 1996) hubungan positif dan tidak signifikan antara hubungan kerja dan sistem *Controlling* karyawan.

Temuan ini konsistensi dengan temuan penelitian sebelumnya dapat disebabkan antara lain akan menyebabkan merosotnya semangat kerja dari konsep hubungan kerja yang digunakan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh (Asri Wijayanti S.H.,MH:2016) bahwa bagaimana dampak Hubungan kerja terhadap berbagai aspek keperlakuan (misalnya *Controlling* karyawan) sangat tergantung pada operasinalisasi dari konsep hubungan kerja itu sendiri. Banyak hal yang dapat menjadi pendorong untuk dapat meningkatkan *Controlling* karyawan, misalnya saja karena hubungan kerja yang tinggi membuat karyawan (SCI) *Study Center Of Indonesia* (SCI) Kota Makassar menjadi terpacu untuk melakukan tugasnya sebaik mungkin sehingga mampu merasakan puas dengan pekerjaannya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh hubungan Kerja Terhadap Peningkatan Sistem *Controlling* Karyawan pada kantor Study Center Of Indonesia (SCI) Kota Makassar maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah Hubungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap sistem *Controlling* karyawan. Hal tersebut di buktikan dengan koefisien regresi 0,652 dan nilai t hitung 12,761 lebih besar dari t tabel 0,284 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut, maka variabel Hubungan kerja signifikan terhadap Sistem *Controlling* karyawan.

Variabel Hubungan kerja mengatur hubungan khusus antara manajemen dengan pekerja, agar selalu dalam keadaan baik. Sistem *Cotrolling* karyawan dapat didefinisikan sebagai Hubungan kerja untuk merangkul seluruh staff atau karyawan dari semua bagian dari kantor itu sendiri, salah satunya dengan cara mengimflementasikan berbagai kebijakan yang berlaku dengan mengelola relasi dan komunikasi yang terjadi, baik antara atasan dengan bawahan. Secara keseluruhan *Controlling* karyawan memberikan nilai hasil atau prestasi yang dicapai bagi karyawan di kantor Study Center Of Indonesia.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah dikemukakan diatas, terdapat saran yang di ajukan adalah

1. Bagi Organisasi

- a. Mengajar dengan tepat waktu.
- b. Diharapkan kepada Kantor *Study Center Of Indonesia* agar mampu melaksanakan perintah dari atasan dengan baik seperti disiplin waktu
- c. Disarankan kepada kantor *Study Center Of Indonesia* agar karyawan ini dapat membangun *work* dengan siswanya
- d. Diharapkan kepada kantor *Study Center Of Indonesia* karyawan ini dapat dapat bekerja sama dalam proses mengajar

2. Peneliti Selanjutnya

- a. Selanjutnya manajer berhak mengontrol para karyawanya.
- b. Selanjutnya sebagai manajer harus dapat mengetahui laporan mengenai sistem *Controlling* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul rahmad budiono, (2017:25). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta; Sinar Grafika.
- Asri Wijayanti, (2016), *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta; Sinar Grafika.
- Dessler, Gary. (2016:5-6). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahay, indek, Jakarta.
- Drs. Rusli Ramli, M.S (2016) *MATERI POKOK ASAS ASAS MANAJEMEN* Penerbit UT Hasibuan, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Arkara, Jakarta.
- Iman Soepomo, 2017, *Hukum Perburuahan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta.
- Lalu Husni, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lalu Husni, 2016, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Lalu husni, 2016, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. jakarta PTrajagrafindo persada;, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. jakarta: rajawali pers
- Leon C. mengginson c. (2018:126) Dalam Devung
- Schuler dan Jakson, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Buku 2, Alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta
- Soetjipto, B.W dan Ardiyanti, Niken. (2006). *Nilai Stratejik SDM*. Jakarta: Lembaga Manajemen FEUI.
- Sule, E. T., dan Saefullah, K. 2010. *Pengantar Manajemen*. Edisi 1. Jakarta: Kencana Predana

Media Group. ISBN: 979-3456-75-1

L

A

M

P

I

R

A

N



LAMPIRAN 1

A. LAMPIRAN KUESIONER PENELITIAN

➤ Identitas Respondent

1. Nama Responden :
2. Jenis kelamin ☐ a. laki-laki
☐ b. perempuan
3. Pendidikan terakhir ☐ a. SMA
☐ b. D3
☐ c. S1
☐ d. S2
4. Umur responden : ☐ a. ≤ 25 Tahun
☐ b. 25 – 30 Tahun
☐ c. 34 – 40 Tahun
☐ d. ≥ 50 Tahun
4. pekerjaan responden :

➤ Pernyataan

Berilah tanda ceklis (√) untuk salah satu pilihan yang di anggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

1. Sangat tidak setuju (STS)
2. Tidak setuju
3. Kurang setuju
4. Setuju
5. Sangat setuju

➤ Kuesioner

Hubungan kerja (X)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Upah						
1	Upah yang diberikan perusahaan sudah memadai.					
2	Upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
3	Upah dibayarkan dengan ketentuan perhitungan pada upah bulanan					
Unsur perintah						
4	Bekerja dengan peraturan yang ditentukan perusahaan					
5	Mampu melaksanakan perintah dari atasan dengan baik					
6	Atasan dapat memberikan perintah kepada bawahannya					
Adanya waktu						
7	Karyawan ini mampu merealisasikan rencana kerja yang sudah ada					
8	Karyawan memiliki kesempatan untuk berkarir					
9	Saya mengalami peningkatan setelah melakukan hubungan kerja					
Work atau kerja						
10	Karyawan ini dapat membangun work yang baik					

9	Sebagai manajer harus dapat mengetahui laporan mengenai sistem controlling karyawan					
10	Saya menggunakan laporan untuk mengetahui masalah pada sistem controlling karyawan					
11	Semua laporan harus berhubungan dengan sistem controlling karyawan					

B. LAMPIRAN DOKUMENTASI PENELITIAN



C. LAMPIRAN TABULASI DATA RESPONDEN

1. VARIABEL HUBUNGAN KERJA

[illegible]

30	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
31	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	49
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
33	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	46
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
42	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
43	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	51
44	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	56
45	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
46	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
47	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	57
48	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	57
49	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	56
50	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49

2. VARIABEL SISTEM CONTROLLING KARYAWAN

SISTEM CONTROLLING												
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	TOTAL
1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	51
2	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	52
3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	47
4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	51
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	53
6	5	5	3	3	4	5	4	5	5	3	5	47
7	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	49
8	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	45

[illegible]

X 0 0 4	Pearson Correlation	.333 [*]	.314 [*]	.560 ^{**}	1	0.11 ⁸	.408 ^{**}	.333 [*]	.314 [*]	.560 ^{**}	1.00 ^{0**}	.333 [*]	.333 [*]	.647 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.01 ⁸	0.02 ⁶	0.00 ⁰		0.41 ³	0.00 ³	0.01 ⁸	0.02 ⁶	0.00 ⁰	0.00 ⁰	0.01 ⁸	0.01 ⁸	0.00 ⁰
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X 0 0 5	Pearson Correlation	0.27 ⁷	0.21 ⁰	.310 [*]	0.11 ⁸	1	.283 [*]	0.27 ⁷	0.21 ⁰	.310 [*]	0.11 ⁸	0.27 ⁷	0.27 ⁷	.433 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.05 ²	0.14 ³	0.02 ⁹	0.41 ³		0.04 ⁷	0.05 ²	0.14 ³	0.02 ⁹	0.41 ³	0.05 ²	0.05 ²	0.00 ²
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X 0 0 6	Pearson Correlation	.446 ^{**}	.381 ^{**}	.330 [*]	.408 ^{**}	.283 [*]	1	.446 ^{**}	.381 ^{**}	.330 [*]	.408 ^{**}	.446 ^{**}	.446 ^{**}	.606 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.00 ¹	0.00 ⁶	0.01 ⁹	0.00 ³	0.04 ⁷		0.00 ¹	0.00 ⁶	0.01 ⁹	0.00 ³	0.00 ¹	0.00 ¹	0.00 ⁰
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X 0 0 7	Pearson Correlation	1.00 ^{0**}	.546 ^{**}	.473 ^{**}	.333 [*]	0.27 ⁷	.446 ^{**}	1	.546 ^{**}	.473 ^{**}	.333 [*]	1.00 ^{0**}	1.00 ^{0**}	.837 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.00 ⁰	0.00 ⁰	0.00 ¹	0.01 ⁸	0.05 ²	0.00 ¹		0.00 ⁰	0.00 ¹	0.01 ⁸	0.00 ⁰	0.00 ⁰	0.00 ⁰
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X 0 0 8	Pearson Correlation	.546 ^{**}	1.00 ^{0**}	.511 ^{**}	.314 [*]	0.21 ⁰	.381 ^{**}	.546 ^{**}	1	.511 ^{**}	.314 [*]	.546 ^{**}	.546 ^{**}	.735 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.00 ⁰	0.00 ⁰	0.00 ⁰	0.02 ⁶	0.14 ³	0.00 ⁶	0.00 ⁰		0.00 ⁰	0.02 ⁶	0.00 ⁰	0.00 ⁰	0.00 ⁰
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X 0 0 0	Pearson Correlation	.473 ^{**}	.511 ^{**}	1.00 ^{0**}	.560 ^{**}	.310 [*]	.330 [*]	.473 ^{**}	.511 ^{**}	1	.560 ^{**}	.473 ^{**}	.473 ^{**}	.783 ^{**}

9	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000	0.000	0.029	0.019	0.001	0.000		0.000	0.001	0.001	0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X010	Pearson Correlation	.333*	.314*	.560**	1.000**	0.118	.408**	.333*	.314*	.560**	1	.333*	.333*	.647**
	Sig. (2-tailed)	0.018	0.026	0.000	0.000	0.413	0.003	0.018	0.026	0.000		0.018	0.018	0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X011	Pearson Correlation	1.000**	.546**	.473**	.333*	0.277	.446**	1.000**	.546**	.473**	.333*	1	1.000**	.837**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.018	0.052	0.001	0.000	0.000	0.001	0.018		0.000	0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X012	Pearson Correlation	1.000**	.546**	.473**	.333*	0.277	.446**	1.000**	.546**	.473**	.333*	1.000**	1	.837**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.018	0.052	0.001	0.000	0.000	0.001	0.018	0.000		0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.837**	.735**	.783**	.647**	.433**	.606**	.837**	.735**	.783**	.647**	.837**	.837**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Sistem controlling karyawan

Correlations													
		Y.001	Y.002	Y.003	Y.004	Y.005	Y.006	Y.007	Y.008	Y.009	Y.010	Y.011	TOTAL
Y.001	Pearson Correlation	1	.546**	-.0067	0.152	.306*	0.277	.446*	.473*	.333*	0.067	.546**	.608**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.645	0.293	0.031	0.052	0.001	0.001	0.018	0.642	0.000	0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.002	Pearson Correlation	.546*	1	0.115	0.252	.312*	0.210	.381*	.511*	.314*	0.183	1.000**	.746**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.428	0.077	0.027	0.143	0.006	0.000	0.026	0.203	0.000	0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.003	Pearson Correlation	-.0067	0.115	1	0.214	0.052	0.072	0.234	-.0072	0.109	0.249	0.115	.408**
	Sig. (2-tailed)	0.645	0.428		0.135	0.719	0.617	0.102	0.619	0.449	0.081	0.428	0.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.004	Pearson Correlation	0.152	0.252	0.214	1	.348*	0.194	0.259	-.0003	-.0039	0.233	0.252	.504**
	Sig. (2-tailed)	0.293	0.077	0.135		0.013	0.178	0.069	0.982	0.790	0.103	0.077	0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.005	Pearson Correlation	.306*	.312*	0.052	.348*	1	0.151	0.236	0.172	0.161	0.155	.312*	.549**
	Sig. (2-tailed)	0.031	0.027	0.719	0.013		0.296	0.099	0.232	0.265	0.283	0.027	0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.006	Pearson Correlation	0.277	0.210	0.072	0.194	0.151	1	.283*	.310*	0.118	0.099	0.210	.466**
	Sig. (2-tailed)	0.052	0.143	0.617	0.178	0.296		0.047	0.029	0.413	0.495	0.143	0.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.007	Pearson Correlation	.446*	.381**	0.234	0.259	0.236	.283*	1	.330*	.408*	0.129	.381**	.644**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.006	0.102	0.069	0.099	0.047		0.019	0.003	0.371	0.006	0.000

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.008	Pearson Correlation	.473*	.511**	-0.072	-0.003	0.172	.310*	.330*	1	.560*	-0.038	.511**	.556**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.619	0.982	0.232	0.029	0.019		0.000	0.791	0.000	0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.009	Pearson Correlation	.333*	.314*	0.109	-0.039	0.161	0.118	.408*	.560*	1	-0.103	.314*	.473**
	Sig. (2-tailed)	0.018	0.026	0.449	0.790	0.265	0.413	0.003	0.000		0.476	0.026	0.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.010	Pearson Correlation	0.067	0.183	0.249	0.233	0.155	0.099	0.129	-0.038	-0.103	1	0.183	.411**
	Sig. (2-tailed)	0.642	0.203	0.081	0.103	0.283	0.495	0.371	0.791	0.476		0.203	0.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.011	Pearson Correlation	.546*	1.000**	0.115	0.252	.312*	0.210	.381*	.511*	.314*	0.183	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.428	0.077	0.027	0.143	0.006	0.000	0.026	0.203		0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.608*	.746**	.408*	.504*	.549*	.466*	.644*	.556*	.473*	.411*	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.001	0.003		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).													
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).													

2. Uji reabilitas

a. Hubungan kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.916	12

b. Sistem controlling karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.746	11

E. UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Hubungan kerja ^b		Enter
a. Dependent Variable: sistem controlling			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	0.663	0.656	2.063
a. Predictors: (Constant), Hubungan kerja				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	402.873	1	402.873	94.633	.000 ^b
	Residual	204.347	48	4.257		
	Total	607.220	49			
a. Dependent Variable: sistem controlling						
b. Predictors: (Constant), Hubungan kerja						

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.761	3.497		3.649
	Hubungan kerja	0.652	0.067	0.815	9.728
a. Dependent Variable: sistem controlling					

F. Uji Asumsi Klasik

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Hubungan Kerja	46.6600	12.392	.815	
Sistem Controlling Karyawan	52.0000	19.347	.815	

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04214064
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.047
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.		Tolerance	VIF
Model		B		Beta					
1	(Constant)	12.761	3.497		3.649	.001			
	Hubungan Kerja	.652	.067	.815	9.728	.000		1.000	1.000

a. Dependent Variable: Sistem Controlling Karyawan

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	
Model		B		Beta			
1	(Constant)	2.111	3.892		.542	.592	
	Pendapatan	.022	.112	.043	.108	.986	

a. Dependent Variable: Abs_RES



STUDY CENTRE OF INDONESIA

Jl.Cendrawasih No.191D

Makassar, 02 November 2020

SURAT KETERANGAN

Nomor: 094/SCI/X/2020

Assalamualaikum Wr Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini , **Pimpinan Study Centre Of Indonesia** Menerangkan bahwa :

Nama : **Adri Kadir**

Nim : **105721127816**

Fakultas/ Jurusan : **Ekonomi / Manajemen**

Instansi : **Unismuh Makassar**

Yang tersebut diatas benar benar telah melakukan penelitian guna penyusunan skripsi mulai tanggal 02 November s/d 02 Desember dengan judul "**Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Peningkatan Sistem Controlling Karyawan Pada Kantor Study Centre Of Indonesia Kota Makassar (SCI)**"

Demikian surat Keterangan ini disampaikan , agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami

Pimpinan Study Centre Of Indonesia

Muhammad Ishak SE, M.AP

BIOGRAFI PENULIS



ADRY KADIR lahir salusana kecamatan larompong selatan kabupaten luwu selatan pada tanggal 29 november 1997 dari pasangan suami istri bapak kadir ibu hajar. Peneliti adalah anak pertama dari 4 saudara peneliti sekarang tinggal bulu cengde kecamatan larompong selatan kabupaten luwu selatan

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti SD NEGERI 351 Laloa lulus tahun 2010 SMP NEGERI 3 Larompong lulus tahun 2013 SMA NEGERI 1 Larompong lulus tahun 2016, dan memulai tahun 2016 mengikuti program S1 manajemen kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

