

**PENGARUH FAKTOR FAKTOR PENGAWASAN DAN
BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI MKSO TEBU PT. SGN KEBUN SEI SEMAYANG
KABUPATEN DELI SERDANG**

**SKRIPSI
OLEH :**

**PRATICIA
218220036**



**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/5/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)5/5/26

**PENGARUH FAKTOR FAKTOR PENGAWASAN DAN
BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI MKSO TEBU PT. SGN KEBUN SEI SEMAYANG
KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

*Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Studi S1 Agribisnis di
Fakultas Pertanian Universitas Medan Area*

**PRATICIA
218220036**

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/5/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)5/5/26

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Faktor Pengawasan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di MKSO Tebu PT. SGN Kebun Sei Semayang Kabupaten Deli Serdang
Nama : PRATICIA
Npm : 218220036
Fakultas/Prodi : PERTANIAN/AGRIBISNIS

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing



Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis M.MA

Dosen Pembimbing

Diketahui Oleh :



Dr. Siswa Panjang Hernosa, SP, M.Si

Dekan Fakultas Pertanian



Dr. Tennisva Febrivanti Suardi, SP, MP

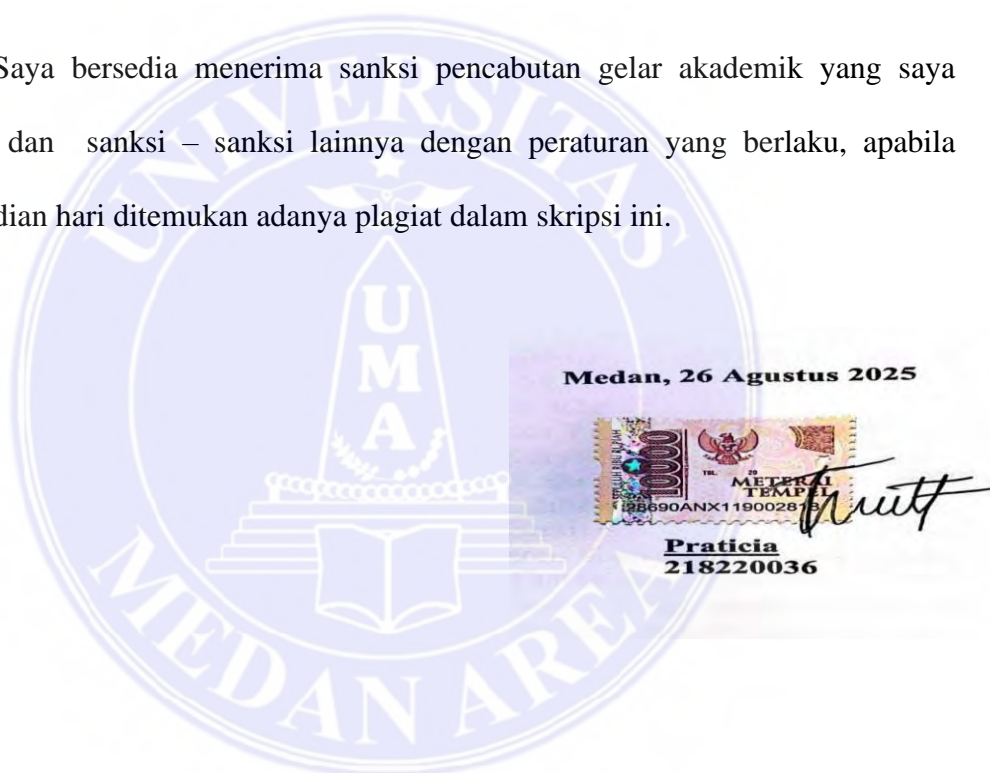
Ketua Program Studi Agribisnis

Tanggal Lulus : 26 Agustus 2025

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi – sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Praticia
Npm : 218220036
Program Studi : Agribisnis
Fakultas : Pertanian
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul “Pengaruh Faktor Faktor Pengawasan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di MKSO Tebu PT.SGN Kebun Sei Semayang Kabupaten Deli Serdang” beserta perangkat yang ada (jika dibutuhkan). Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihkan media atau formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya :

Medan, 26 Agustus 2025

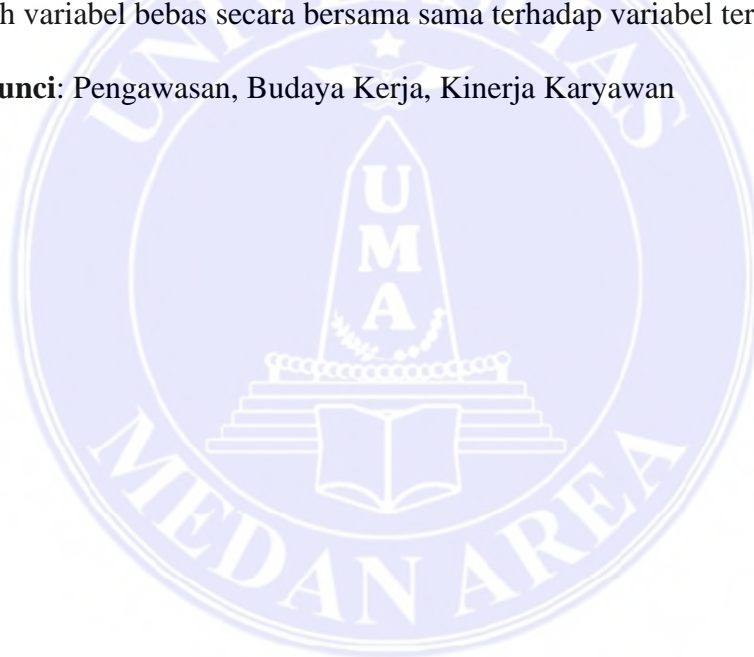
Yang Menyatakan


(Praticia)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh pengawasan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang. Penelitian ini menggunakan observasi lapangan dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dan wawancara, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini yaitu Pengawasan (X1) nilai t hitung sebesar t hitung (2.017) > t tabel (1.683). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel pengawasan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Budaya kerja nilai t hitung sebesar (4.376) > t tabel (1.683). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel budaya kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Kesimpulan dalam penelitian adalah pengawasan (X1) dan budaya kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang Kabupaten Deli Serdang. Pada hasil uji penelitian yang dilakukan f hitung (56.327) > f tabel (3.23) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikat.

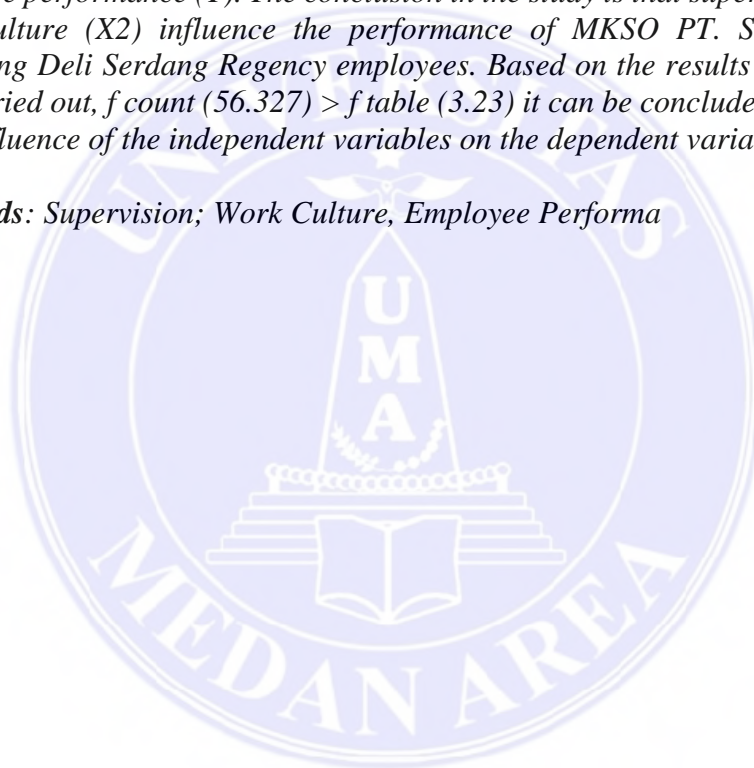
Kata Kunci: Pengawasan, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze how supervision and work culture influence employee performance at MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang. This study uses field observations using research instruments in the form of questionnaires and interviews, this type of research is descriptive quantitative. Data analysis used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study are Supervision (X1) t count value of t count (2.017) > t table (1.683). So it can be concluded that there is an influence of the supervision variable (X1) on employee performance (Y). Work culture t count value of (4.376) > t table (1.683). So it can be concluded that there is an influence of the work culture variable (X2) on employee performance (Y). The conclusion in the study is that supervision (X1) and work culture (X2) influence the performance of MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang Deli Serdang Regency employees. Based on the results of the research test carried out, f count (56.327) > f table (3.23) it can be concluded that there is a joint influence of the independent variables on the dependent variable.

Keywords: Supervision; Work Culture, Employee Performa



RIWAYAT HIDUP

Praticia lahir pada tanggal 17 April 2003 di Lubuk Pakam provinsi Sumatera Utara. Anak dari bapak H. Purba dan ibu U. Sinaga. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara.

Penulis menempuh pendidikan Sekolah Dasar di SD Swasta RGM Blok Songo Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Kemudian masuk sekolah menengah pertama di SMP Negeri 2 Kota Pinang. Pada tahun 2018 masuk sekolah menengah atas di SMA Negeri 1 Kota Pinang. Tahun 2021 menjadi mahasiswa pada Fakultas Pertanian Universitas Medan Area Pada Program Studi Agribisnis.

Selama mengikuti perkuliahan penulis pernah menjadi anggota KKN (Kuliah Kerja Nyata) Tematik pada semester 5 tahun ajaran 2023/2024 yang diselenggarakan Kampus Merdeka dan merupakan program kolaborasi Fakultas Pertanian, Psikologi, dan isipol. KKN dilakukan di Desa Hariara Pohan Kecamatan Samosir. Penulis melaksanakan praktek kerja lapangan (PKL) di PTPN 1 Kebun Bulu Cina.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya, kepada penulis dan kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh faktor faktor Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di MKSO Tebu PT. SGN Kebun Sei Semayang Kabupaten Deli Serdang”** Penulisan skripsi ini merupakan salah satu program menyelesaikan studi S1 program studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.

Dalam menyusun skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Siswa Panjang Hernosa, SP, MSi selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Medan Area
2. Dr. Tennisya Febriyanti Suardi, SP., MP selaku Ketua Program Studi Agribisnis Universitas Medan Area
3. Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis M.MA selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan memperhatikan selama penyusunan proposal ini
4. Seluruh dosen dan staff pengajar program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
5. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
6. Teman teman mahasiswa yang telah menemani.

Penulis menyadari bahwa skripsi penelitian ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga penulis skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi pembaca dan khususnya bagi penulis, akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 26 Agustus 2025

Yang Menyatakan


(Praticia)



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
RIWAYAT HIDUP	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
I.PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Kerangka Pemikiran.....	12
1.6 Hipotesis.....	13
II.TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2 Pengertian Karyawan.....	15
2.2 Pengawasan.....	16
2.3 Budaya Kerja.....	21
2.4 Kinerja Karyawan.....	28
2.5 Penelitian Terdahulu.....	31
III.METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1 Jenis Penelitian.....	34
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	34
3.3 Populasi dan Sampel.....	34
3.3.1 Populasi.....	34
3.3.2 Sampel.....	34
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	35

3.5 Metode Pengumpulan Data	35
3.5.1 Wawancara	35
3.5.2 Kuesioner	36
3.6 Metode Analisis Data	37
3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda	37
3.6.2 Uji Hipotesis	38
3.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)	39
3.7 Definisi dan Batasan Operasional	40
IV.GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	43
4.1 Gambaran Umum PT. SGN Kebun Sei Semayang	43
4.2 Karakteristik Responden Karyawan PT.SGN Kebun Sei Semayang	44
V. HASIL DAN PEMBAHASAN	48
5.1 Hasil	48
5.1.1. Uji Validitas	48
5.1.2 Uji Reliabilitas	51
5.1.3 Uji Regresi Linear Berganda.....	51
5.1.4 Uji Hipotesis	53
5.1.5 Koefisien Determinasi (R^2).....	55
5.2 Pembahasan	56
5.2.1 Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan.....	56
5.2.2 Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan	58
5.2.3 Pengaruh Pengawasan dan Budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan	60
VI.KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
6.1 Kesimpulan	63
6.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

No	Keterangan Halaman
1.	Data keterlambatan karyawan bulan april 2025 MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang 7
2.	Laporan Tingkat Kehadiran Karyawan Tahun 2020-2024 8
3.	Data Mutasi Karyawan MKSO PT. SGN 9
4.	Karakteristik Responden Karyawan PT. SGN Kebun Sei Semayang Berdasarkan Jenis Kelamin 45
5.	Karakteristik Responden Karyawan PT. SGN Kebun Sei Semayang Berdasarkan Usia 45
6.	Karakteristik Responden Karyawan PT. SGN Kebun Sei Semayang Berdasarkan Lama Bekerja 46
7.	Karakteristik Responden Karyawan PT. SGN Kebun Sei Semayang Berdasarkan Pendidikan 47
8.	Uji Validitas Pengawasan 48
9.	Uji Validitas Budaya Kerja 49
10.	Uji Validitas Kinerja Karyawan 50
11.	Uji Reliabilitas 51
12.	Uji regresi linear berganda 52
13.	Uji f 53
14.	Uji t 54
15.	Uji Determinasi (R^2) 55

DAFTAR GAMBAR

No.	Keterangan Halaman
1.	Kerangka Pemikirann..... 13
2.	Peta Wilayah PT.SGN Kebun Sei Semayang 44



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Keterangan	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian.....	69
2.	Karakteristik Responden	75
3.	Tabulasi Data Pengawasan(X1)	76
4.	Tabulasi Data Budaya Kerja (X2).....	78
5.	Tabulasi Data Kuesioner Kinerja Karyawan (Y).....	80
6.	Hasil Olah Data.....	82
7.	Tabel Uji t	87
8.	Tabel Uji F	88
9.	Surat Izin Riset.....	89
10.	Surat Selesai Penelitian	90
11.	Dokumentasi	91

I.PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dan mempunyai peran penting dalam suatu organisasi, sumber daya manusia dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan sesuatu yang mudah, hal ini dikarenakan manusia merupakan unsur yang unik dan memiliki karakteristik yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusia juga aset penting dalam sebuah organisasi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu - satunya sumber daya yang paling mampu mengelola sumber daya yang lainnya, dengan kata lain sumber daya manusia menggunakan kunci keberhasilan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan dan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja agar kepuasan kerja karyawan tercapai sehingga mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai (Afandi, P 2018).

Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Siapapun yang mengelola informasi akan mengelola berbagai sumber daya untuk meraih tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya atau unsur manajemen yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas enam tipe sumber daya yaitu: *man* (manusia), *money* (financial), *material* (fisik),

machine (teknologi), *method* (metode), *market* (pasar), (Sarah, Y 2022).

Dalam suatu perusahaan seorang pimpinan harus melakukan pengawasan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Pada dasarnya pengawasan ialah untuk mencegah adanya penyelewengan dan hal-hal lain yang tidak diinginkan terjadi dalam organisasi. Dengan adanya pengawasan maka diharapkan dapat membantu melaksanakan suatu program yang sudah direncanakan sebelumnya dan disepakati bersama secara efektif dan efisien. Tidak hanya itu, dengan pengawasan pula akan tercipta suatu aktifitas yang sangat berhubungan dengan penilaian tentang seberapa jauh aktifitas kerja sudah dijalankan. Serta Pengawasan juga dapat mengevaluasi apakah suatu kebijakan yang telah dibuat oleh pimpinan sudah dijalankan dengan baik oleh semua anggota organisasi dan apakah terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan tersebut, (Parashakti, 2021).

Pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki. Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat

dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik (Malik, A 2020).

Dengan adanya pengawasan yang baik maka akan mengendalikan aktifitas organisasi agar tidak terjadi penyimpangan yang dapat merugikan organisasi. Selain itu, melalui pengawasan maka dapat diketahui apabila terjadi kekurangan dan kesalahan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Keberhasilan suatu perusahaan juga menyangkut dengan budaya kerja yang dilakukan. Budaya kerja adalah nilai-nilai dan semangat yang mendasari cara mengelola perusahaan dan mengorganisasikan perusahaan. Ditegaskan bahwa budaya kerja yang kuat akan mempunyai sifat kompetitif kebudayaan yang kuat akan menuntun perilaku dan memberi makna pada kegiatan organisasi, hal ini merupakan dukungan yang sangat berarti dalam mencapai kesuksesan organisasi dan inovasi kerja bagi karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja. Dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerjasama dengan sesama karyawan maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan (Anggraini, D 2019).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjangnya. Di era globalisasi yang penuh dengan tantangan ini, perusahaan harus dapat mengelola berbagai aspek internal dengan efektif, salah satunya adalah pengelolaan sumber daya manusia, yang tercermin dalam kinerja karyawan.

Kinerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu karyawan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang ada di lingkungan kerja, seperti pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan serta budaya kerja yang diterapkan di dalamnya (Kasmir 2019).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada manajemen perkebunan sangat penting dalam agribisnis karena SDM merupakan aset utama dalam mencapai keberhasilan usaha. Pengelolaan SDM yang baik akan meningkatkan produktivitas, kualitas produksi, efisiensi, dan kinerja karyawan yang efektif, yang pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan bisnis perkebunan. Berikut adalah beberapa manfaat utama pengelolaan SDM dalam agribisnis perkebunan:

1. Peningkatan Produktivitas dan Kualitas:
2. Efisiensi Operasional:
3. Keberlanjutan Bisnis:
4. Peningkatan Kesejahteraan Karyawan

Dengan pengelolaan SDM yang baik, perkebunan dapat meningkatkan produktivitas, kualitas produksi, efisiensi operasional, dan keberlanjutan bisnis, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hal ini pada akhirnya akan berkontribusi pada kesuksesan usaha agribisnis secara keseluruhan (Ahmad 2021) PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) mengelola budidaya Kelapa Sawit, Karet, Tembakau dan Tebu. Perusahaan mengelompokkan unit usaha dalam Distrik Unit Usaha dan unit Pengembangan. Pada tahun 2014, Pemerintah Indonesia resmi menyerahkan mayoritas saham perusahaan ini ke PTPN III, sebagai bagian dari upaya untuk membentuk holding BUMN di bidang

perkebunan. Pada bulan Oktober 2022, sebagai bagian dari upaya untuk menyatukan pengelolaan pabrik gula di internal PTPN III, perusahaan ini resmi menyerahkan semua asetnya yang berupa pabrik gula ke PT Sinergi Gula Nusantara.

PT. Sinergi Gula Nusantara (SGN) adalah anak perusahaan dari PT Perkebunan Nusantara III (Persero), yang merupakan bagian dari Holding Perkebunan Nusantara III (Persero). SGN mengelola beberapa unit usaha, termasuk Pabrik Gula Sei Semayang (PGSS) yang terletak di Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

PT. SGN merupakan bagian dari perusahaan perkebunan besar milik negara, memiliki karakteristik operasional yang unik dengan pengelolaan sdm yang baik, perkebunan dapat meningkatkan Dengan pengelolaan SDM yang baik, perkebunan dapat meningkatkan produktivitas, kualitas produksi, efisiensi operasional, dan keberlanjutan bisnis, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hal ini pada akhirnya akan berkontribusi pada kesuksesan usaha agribisnis secara keseluruhan (Ahmad, 2021).

PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) mengelola budidaya Kelapa Sawit, Karet, Tembakau dan Tebu. Perusahaan mengelompokkan unit usaha dalam Distrik Unit Usaha dan unit Pengembangan. Pada tahun 2014, Pemerintah Indonesia resmi menyerahkan mayoritas saham perusahaan ini ke PTPN III, sebagai bagian dari upaya untuk membentuk holding BUMN di bidang perkebunan. Pada bulan Oktober 2022, sebagai bagian dari upaya untuk menyatukan pengelolaan pabrik gula di internal PTPN III, perusahaan ini resmi

menyerahkan semua asetnya yang berupa pabrik gula ke PT Sinergi Gula Nusantara.

PT. Sinergi Gula Nusantara (SGN) adalah anak perusahaan dari PT Perkebunan Nusantara III (Persero), yang merupakan bagian dari Holding Perkebunan Nusantara III (Persero). SGN mengelola beberapa unit usaha, termasuk Pabrik Gula Sei Semayang (PGSS) yang terletak di Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

PT. SGN merupakan bagian dari perusahaan perkebunan besar milik negara, memiliki karakteristik operasional yang unik dan tantangan tersendiri dalam hal manajemen sumber daya manusia. PT.SGN merupakan perkebunan yang mengusahai komoditas tanaman tebu.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT.SGN. Setelah melakukan observasi terdahulu terhadap perusahaan. Permasalahan yang terjadi pada perusahaan terkait pengawasan adalah kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan dapat digambarkan dari budaya kerja yang kurang disiplin pada setiap karyawan, karena kedisiplinan seperti datang tepat waktu membuat karyawan semakin mempunyai waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan sebaliknya keterlambatan karyawan datang ke kantor merupakan salah satu indikasi suatu pekerjaan akan tertunda penyelesaiannya, dan mempengaruhi capaian kinerja secara keseluruhan dalam suatu organisasi. Permasalahan ini tentunya memerlukan pengawasan rutin oleh pimpinan terhadap karyawan, untuk menimbulkan rasa tanggungjawab guna mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan

mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, dimana pimpinan harus mengetahui kondisi kualitas kedisiplinan yang ada pada diri setiap karyawannya.

Dalam mendapatkan gambaran awal tentang kualitas kinerja karyawan, maka peneliti melihat dari sebaran data ketepatan waktu karyawan datang ke kantor, yang dapat dilihat berdasarkan tabel 1 berikut.

**Tabel 1. Data Keterlambatan Karyawan bulan April 2025
MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang**

NO	Jumlah Minggu Terlambat	Jumlah Karyawan Terlambat
1	Minggu 1	5 orang
2	Minggu 2	8 orang
3	Minggu 3	15 orang
4	Minggu 4	7 orang
5	Total	35 orang

Sumber: PT. SGN Kebun Sei Semayang, 2025

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa setiap karyawan pernah terlambat minimal 1 (satu) kali dengan jumlah 15 orang. Hal ini diidentifikasi menjadi penyebab banyaknya tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu, penyelesaian laporan yang terburu buru dan tidak teliti serta beberapa karyawan yang kurang berkomunikasi dengan rekannya dikarenakan mengerjakan tugas yang menumpuk, kondisi ini menjadikan pencapaian kinerja perusahaan tidak maksimal, sehingga pengawasan yang rutin dan maksimal sangat dibutuhkan untuk menjadi pendorong karyawan memperbaiki kualitas kerjanya.

Selain pengawasan permasalahan yang terjadi pada perusahaan terkait budaya kerja adalah perusahaan tidak memiliki tata nilai yang dapat menjadi cerminan dari sikap dan perilaku karyawannya, kurangnya kebiasaan karyawan yang tidak sesuai dengan norma perusahaan, seperti sering terlambat masuk, sering tidak hadir dalam bekerja, tidak melakukan apel pagi dan lainnya, dimana

budaya kerja yang bermasalah menuju pada kinerja yang tidak diharapkan perusahaan, menunda pekerjaan dan melakukannya dibesok hari ketimbang diselesaikan dulu pada hari itu juga hal ini yang akan mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya. Berikut adalah data kehadiran karyawan PT. SGN pada tahun 2020-2024 sebagai berikut:

Tabel 2. Laporan Tingkat Kehadiran Karyawan Tahun 2020-2024

PT. SGN	Jumlah karyawan	Kehadiran	Ketidakhadiran	Cuti	Sakit
2020	-	100%	-	-	-
2021	43	97%	3%	2%	1%
2022	40	90%	10%	7%	3%
2023	37	85%	15%	10%	5%
2024	36	83%	17%	7%	10%

Sumber: PT. SGN Kebun Sei Semayang, 2025

Dari data diatas terlihat ketidakhadiran karyawan meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan permasalahan tersebut dan wawancara kebeberapa karyawan dapat ditarik kesimpulan bahwa kurangnya budaya kerja seperti kedisiplinan, dan peraturan dalam bekerja yang terjadi di perusahaan.

Tabel 3. Data Mutasi Karyawan MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang

NO	NAMA	ASAL	JABATAN	UNIT	JABATAN	UNIT
		REGIONAL		KERJA		KERJA
1	Mhd.	Regional 1	Asisten Dp III	Bulu Cina	Asman	Kebun
	Raditya				Tanaman	Jateng
	Sowan				Rayon	
	Saputra				Ketelang	

Sumber: PT. SGN Kebun Sei Semayang, 2024

Mutasi karyawan adalah proses perpindahan karyawan dari satu posisi atau jabatan ke posisi atau jabatan lain dalam organisasi. Dalam konteks yang diberikan, terdapat karyawan yang mengalami mutasi. Namun, terjadinya mutasi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya pengawasan dan budaya kerja yang tidak mendukung kinerja karyawan.

Pengawasan dapat di definisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Ini berkenaan dengan cara- cara membuat kegiatan kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan. Kontrol atau pengawasan adalah fungsi di dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit/satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan atau karyawan yang melaksanakan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing. Dengan demikian, pengawasan oleh pimpinan khususnya yang berupa pengawasan melekat (*built in control*), merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu penyimpangan atau

9

kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan karyawan. Para karyawan yang selalu mendapat pengarahan atau bimbingan dari atasan, cenderung melakukan kesalahan atau penyimpangan yang lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan yang tidak memperoleh bimbingan dan arahan.

Salah satu permasalahan yang muncul di PT. SGN adalah lemahnya fungsi pengawasan yang dijalankan oleh atasan langsung terhadap kinerja karyawannya. Minimnya kontrol dan komunikasi menyebabkan karyawan kurang disiplin, kurang motivasi dan arahan, dan merasa tidak mendapat dukungan dari manajemen. Hal ini berdampak pada mutasi internal karyawan, yang sebagian besar disebabkan oleh ketidaknyamanan di lingkungan kerja. Permasalahan ini menjelaskan pentingnya peran pengawasan dalam menjaga stabilitas, kinerja, dan budaya kerja karyawan dalam perusahaan. Terjadinya mutasi karyawan yang terjadi di MKSO PT. SGN kebun sei semayang dapat menjadi indikasi adanya masalah dalam pengawasan dan budaya kerja. Untuk mengatasi hal ini, penting bagi manajemen untuk meningkatkan pengawasan terhadap kinerja karyawan dan menciptakan budaya kerja yang positif. Dengan memberikan dukungan, dan penghargaan atas kinerja yang baik, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, sehingga mengurangi kebutuhan untuk melakukan mutasi yang tidak diinginkan.

Berdasarkan adanya masalah dan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Faktor Faktor Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di MKSO**

Tebu PT. SGN Kabupaten Deli Serdang”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh faktor faktor pengawasan terhadap kinerja karyawan di MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang?
2. Bagaimana pengaruh faktor faktor budaya kerja terhadap kinerja karyawan di MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang?
3. Bagaimana pengaruh faktor faktor pengawasan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh faktor faktor pengawasan terhadap kinerja karyawan di MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh faktor faktor budaya kerja terhadap kinerja karyawan di MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang.
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh faktor faktor pengawasan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang.

1.4 Manfaat Penelitian

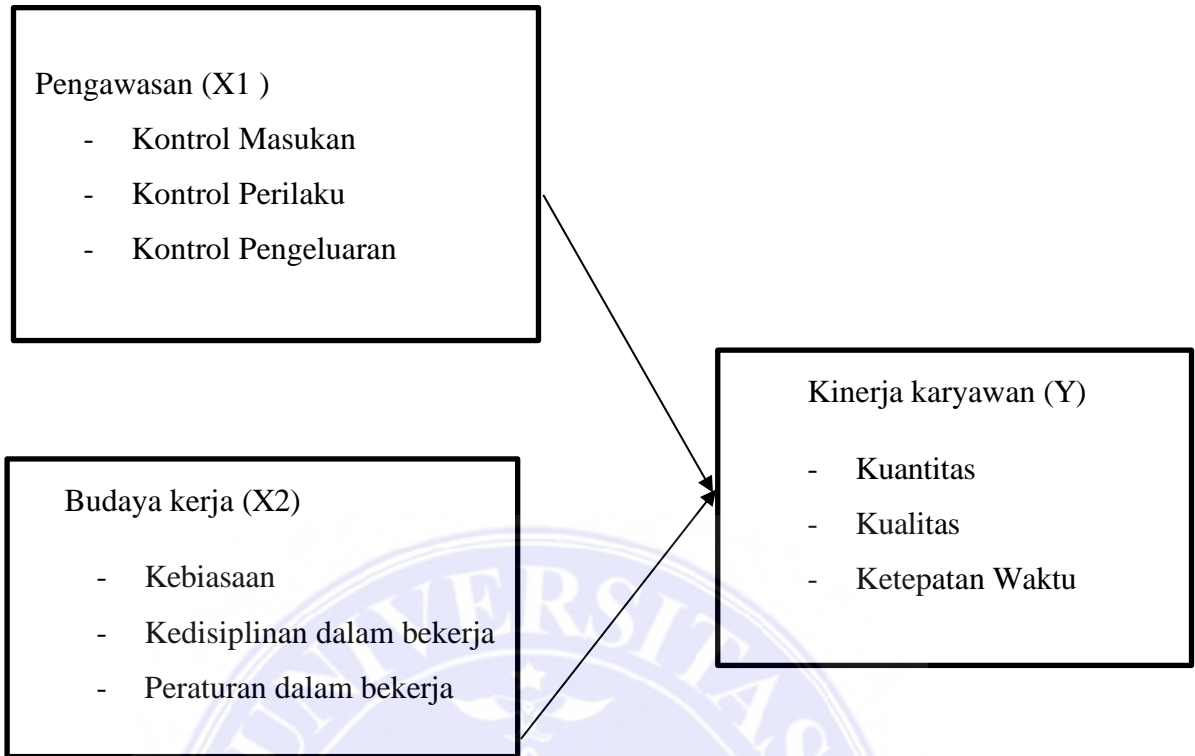
1. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi di Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
2. Menjadi bahan pertimbangan untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian khususnya mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.

1.5 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan menginginkan produktivitas kerja yang baik dan efisien. Untuk itu maka diperlukan suatu konsep manajemen untuk mengontrol seluruh aktivitas perusahaan. Konsep manajemen sendiri lahir dengan harapan mampu mengelola serta mengawasi cara kerja manusia itu sendiri agar diperoleh hasil yang optimal, baik dalam bentuk barang atau jasa secara produktif dan efisien. Hal ini dikarenakan karena manusia memiliki peran sebagai perencana, pelaku sekaligus penentu terjuwudnya tujuan perusahaan.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel utama, yaitu pengawasan dan budaya kerja, terhadap kinerja karyawan di MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang Kabupaten Deli Serdang. Dalam kerangka ini, akan dijelaskan hubungan antara pengawasan yang diterapkan oleh perusahaan dan budaya kerja yang ada di perusahaan, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Pengawasan yang baik dan budaya kerja yang positif dapat saling mendukung dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Karyawan yang diawasi dengan tepat, serta bekerja dalam lingkungan budaya yang sehat, akan lebih termotivasi dan produktif dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajemen PT. SGN untuk memperhatikan kedua faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Maka disusun lah suatu konsep kerangka pemikiran penelitian ini seperti pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

1.6 Hipotesis

H1: Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang Kabupaten Deli Serdang

H2: Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang Kabupaten Deli Serdang

H3: Pengawasan dan Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang Kabupaten Deli Serdang

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumbernya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi 2009).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja (Bohlarander dan Snell 2010).

Manajemen sumber daya manusia proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan (Dessler 2006).

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia

yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

2.1.2 Pengertian Karyawan

Menurut Subri (2012), karyawan adalah semua penduduk usia kerja (15-64 tahun) atau jumlah penduduk suatu negara yang menghasilkan barang dan jasa, selama masih ada permintaan akan jasa tersebut.

Menurut Hasibuan (2016), karyawan adalah orang yang melakukan (baik berupa pikiran maupun tenaga) dan menerima imbalan atau kompensasi yang jumlahnya telah ditentukan. A.W. Widjaja (2006) mengklaim bahwa karyawan adalah pekerja manusia fisik dan mental (spiritual dan mental) yang selalu dibutuhkan dan karenanya menjadi aset utama dalam kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).

Hal ini sesuai dengan pendapat Musanef (2018) mengatakan karyawan adalah orang yang bekerja untuk mendapatkan upah dan kompensasi dari instansi pemerintah atau swasta. Selain itu, Musanef mendefinisikan karyawan sebagai karyawan atau pekerja yang dikerahkan langsung oleh manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang melakukan pekerjaan untuk melakukan pekerjaan yang diharapkan dan dengan demikian mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja harus dikerahkan sebagai karyawan atau tenaga kerja, sehingga mereka memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk bekerja yang pada

akhirnya mampu melaksanakan pekerjaan yang berguna bagi keberhasilan organisasi sasaran. Karena tanpa keterampilan dan kemampuan karyawan sebagai pelaku kerja, alat-alat dalam organisasi merupakan benda yang tidak berwujud dan waktu yang digunakan terbuang sia-sia, sehingga pekerjaan menjadi tidak efektif.

Karyawan adalah sumber daya yang berharga bagi perusahaan mana pun. Tidak diragukan lagi bahwa setiap organisasi, baik nasional maupun internasional, menghadapi persaingan yang ketat untuk berhasil. Untuk melakukan ini, organisasi harus mampu mendapatkan dan menyebarkan sumber daya manusia secara efektif. Organisasi harus realistis dalam menjaga agar sumber daya manusia mereka selalu maju. Oleh karena itu, manajer harus memberikan perhatian khusus pada semua aktivitas sumber daya manusia, karena sumber daya manusia di berbagai bidang organisasi merupakan bagian terpenting yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, yang membuat organisasi berhasil dalam jangka panjang (Mughtar, 2016).

2.2 Pengawasan

Menurut Handoko (dalam Fahmi 2016) Pengawasan pada dasarnya sangat di butuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pelaksanaan pengawasan sangatlah penting dalam sebuah perusahaan terutama terhadap karyawan. Pada dasarnya setiap instruksi yang disampaikan kepada bawahan harus diawasi oleh pimpinan sehingga pimpinan mampu mengambil tindakan apabila terjadi kesalahan dan kelalaian akan tugas yang dijalani oleh para karyawannya sehingga produktivitas karyawan semakin meningkat. Untuk mengetahui apakah

semua aktivitas dalam organisasi telah sesuai dan mengarah kepada pencapaian visi, misi, tujuan yang ditetapkan, maka dilakukan fungsi pengawasan.

Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Dan Menurut Robbins dan Marry, (Sherly & Dahrma, 2020) “Pengawasan adalah proses mengawasi (*monitoring*), membandingkan (*comparing*) dan mengoreksi (*correcting*) kinerja.” Sedangkan menurut Sule dan Saefullah (Sherly, 2019) “Pengawasan 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 signifikansi dari penyimpangan tersebut, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya perusahaan dipergunakan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat erat hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi, sehingga pengawasan merupakan suatu keharusan dalam semua organisasi. Menurut Handoko (2015), “pengendalian dapat didefinisikan sebagai proses yang memastikan tercapainya tujuan organisasi dan manajemen”. Untuk mencapai rencana untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, diperlukan pengendalian perusahaan yang baik untuk memastikan bahwa standar pelaksanaan operasi dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan.

Handayani (2010) dalam pengawasan adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditetapkan. Pengawasan merupakan pemeriksaan terhadap kegiatan yang telah dilaksanakan dengan cara membandingkan pekerjaan yang sesuai dengan yang diharuskan. Sejalan dengan pandangan di atas pengertian pengawasan sebagai segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai sasaran dan objek yang di periksa. Pengawasan adalah suatu penilaian yang merupakan suatu proses pengukuran dan verifikasi dari serangkaian proses yang telah di selenggarakan secara berkelanjutan pengawasan berhubungan erat dengan perencanaan, rencana tidak akan berjalan dengan baik bila tidak ada pengawasan di dalamnya, dengan adanya pengawasan dapat di bandingkan hasil yang sangat erat dengan disiplin kerja pegawai karena dengan adanya pengawasan, ketentuan ketentuan yang berlaku.

Tujuan pengawasan menurut Sayuti dalam Fitriana (2020) mengelompokkan tujuan pengawasan menjadi beberapa tujuan yaitu:

- a. Meningkatkan kinerja karyawan
- b. Meningkatkan efisiensi dan keuntungan bagi organisasi dengan menghilangkan pekerjaan yang tidak perlu atau mengurangi penyalahgunaan alat atau bahan.
- c. Menilai derajat pencapaian rencana kerja dan hasil aktual yang dapat dipakai sebagai dasar kompensasi bagi seorang pegawai.
- d. Mengkoordinasikan beberapa elemen tugas atau program yang dijalankan.

- e. Membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya agar lebih efisien.

Sedangkan secara langsung pengawasan bertujuan untuk :

- a. Menertibkan arahan kegiatan pekerjaan.
- b. Menjamin ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang di lakukan untuk mencapai kebijaksanaan dan perintah.
- c. Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasinya yang tengah berjalan.
- d. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang atau jasa yang di hasilkan.

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018) mendefinisikan pengawasan adalah kegiatan untuk mengendalikan seluruh karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Dalam definisi ini, ditegaskan empat hal yaitu:

- a. Pengendalian;
- b. Pengukuran kerja karyawan;
- c. Penaatan seluruh aturan; dan
- d. Pencapaian rencana.

Dimensi dan indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut (Sondang siagian, 2014) terdapat tiga mekanisme yang positif mempengaruhi kinerja, antara lain :

1. Kontrol Masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (*selection*) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, Seperti : Seleksi pada Materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

2. Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian megimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan. Tindakan korektif yang diambil dalam hal ini terjadi perbedaan antara kinerja yang diinginkan atau kinerja aktual, dan umpan balik diberikan secara berkelanjutan. Fokus utama kontrol perilaku ini berbasis pada pencapaian peningkatan tujuan dengan asumsi bahwa manajer memiliki sebuah tugas dan bawahan memiliki kemampuan untuk bertindak, Seperti : Standar, Evaluasi, Perbandingan, Perbaikan.

3. Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah/ Bonus.

2.3 Budaya Kerja

Budaya kerja juga berkaitan erat dengan pemberdayaan karyawan di suatu organisasi. Budaya kerja dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Semakin kuat budaya kerja, semakin besar dorongan para karyawan untuk maju bersama dengan organisasi (Rahadian, 2018).

Budaya adalah konsep yang berasal dari bahasa Sanskerta, di mana istilah "budaya" diterjemahkan dari kata "budhayah," yang berarti akal atau budi. Dalam konteks ini, budaya mengandung makna yang lebih dalam, yang mencakup berbagai aspek kehidupan manusia. Istilah "budaya" juga dapat dipecah menjadi kata majemuk, yakni "budi" dan "daya," yang merujuk pada kemampuan berpikir dan bertindak (Rodin, R 2020).

Koentjaningrat (dalam Prayogi & Danial, 2016) menyatakan bahwa budaya merupakan hasil karya manusia yang mencakup keseluruhan ide dan kegiatan yang dilakukan dalam kehidupan bermasyarakat. Kegiatan tersebut tidak hanya bersifat individual, tetapi juga merupakan hasil dari proses belajar yang dilakukan oleh individu dalam interaksi sosial. Sementara itu, menurut (Octavia, 2020), kebudayaan adalah hasil pemikiran manusia atau kerja kelompok individu yang menetapkan suatu sistem pola yang diimplementasikan dalam kehidupan sosial dan kelembagaan. Dalam hal ini, kebudayaan dapat dipahami sebagai suatu entitas yang dinamis, yang terus berkembang seiring dengan perubahan yang terjadi dalam masyarakat. Ketika membahas pengertian kerja, kita merujuk pada aktivitas atau usaha yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jika kata "budaya" dan "kerja" digabungkan, maka akan menghasilkan makna yang lebih kompleks, yaitu suatu pekerjaan yang dilakukan untuk merealisasikan keseluruhan pola perilaku yang ada dalam masyarakat. Dengan demikian, budaya kerja dapat diartikan sebagai cara individu dan kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, yang dipengaruhi oleh nilai-nilai dan norma yang ada dalam budaya mereka (Zebua, 2020).

Menurut (Syawitri et al., 2022), budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasarkan pada pandangan hidup, yang mencakup nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan serta kekuatan pendorong bagi individu atau kelompok dalam berperilaku. Budaya kerja ini tercermin dalam sikap, perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang diwujudkan dalam aktivitas "kerja" dan

"bekerja." Dengan kata lain, budaya kerja merupakan cerminan dari identitas suatu kelompok masyarakat atau organisasi, yang membedakannya dari kelompok lain.

Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja sangat penting dalam membentuk karakter dan etos kerja individu, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. (Novita, 2022), menambahkan bahwa budaya kerja secara umum dapat dipahami sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Pikiran dasar ini berfungsi untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama antar individu dalam kelompok tersebut. Dengan kata lain, budaya kerja bukan hanya sekedar norma atau nilai, tetapi juga merupakan landasan berpikir yang memandu individu dalam melaksanakan tugas mereka. Oleh karena itu, budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara optimal. Penelitian (Asgaruddin, 2021), menjelaskan bahwa budaya kerja juga merupakan pernyataan filosofis yang berfungsi sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan. Budaya kerja ini dapat diartikan secara formal dalam bentuk peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Dengan adanya peraturan ini, diharapkan karyawan dapat memahami ekspektasi yang diharapkan dari mereka dan dapat berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Budaya kerja yang baik tidak hanya mengatur perilaku individu, tetapi juga dapat menciptakan keselarasan antara

tujuan individu dan tujuan organisasi (Mardizal et al., 2023). Selanjutnya, budaya kerja yang positif akan mendorong terjadinya kolaborasi dan kerjasama antar karyawan. Ketika pegawai memiliki nilai dan norma yang sama, mereka akan lebih mudah untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, budaya kerja yang baik juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka bagian dari suatu budaya kerja yang positif, mereka akan lebih cenderung untuk bertahan dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Hal ini sangat penting, terutama dalam konteks persaingan yang semakin ketat di dunia kerja saat ini (Windari & Rini, 2024).

Budaya kerja juga berpengaruh terhadap bagaimana pegawai menghadapi tantangan dan perubahan. Dalam lingkungan yang dinamis, pegawai yang memiliki budaya kerja yang kuat akan lebih adaptif dan mampu menghadapi berbagai situasi dengan lebih baik. Mereka akan lebih terbuka terhadap perubahan dan siap untuk belajar hal-hal baru, yang sangat penting dalam era digital saat ini (Handayani, 2024). Dengan kata lain, budaya kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat daya saing organisasi secara keseluruhan. Untuk membangun budaya kerja yang positif, diperlukan upaya yang konsisten dari semua pihak, terutama dari para pemimpin dalam organisasi. Pemimpin harus dapat memberikan contoh yang baik dan menjadi teladan bagi pegawai. Dengan menunjukkan komitmen terhadap nilai-nilai budaya kerja yang diinginkan, pemimpin dapat menginspirasi karyawan untuk mengikuti jejak mereka. Selain itu, penting

bagi organisasi untuk menyediakan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan. Melalui program-program ini, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang akan mendukung terciptanya budaya kerja yang lebih baik. Dengan demikian, budaya kerja adalah elemen penting dalam menentukan kinerja individu dan organisasi. Budaya kerja yang baik dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Oleh karena itu, baik individu maupun organisasi harus berkomitmen untuk terus membangun dan memelihara budaya kerja yang positif, agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan menghadapi tantangan di masa depan dengan lebih percaya diri.

Budaya kerja yang baik dapat mendorong kerja sama antar pegawai, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Menurut (Sembiring & Sofiyani, 2021), dalam penelitiannya, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi budaya kerja di instansi pemerintahan, antara lain perilaku pemimpin, seleksi penempatan pegawai, pemahaman misi kantor, pengedepanan misi kantor, keteladanan pemimpin, proses pembelajaran, dan motivasi. Pertama, perilaku pemimpin memegang peranan penting dalam membentuk budaya kerja. Perilaku pemimpin merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu. Tindakan nyata dari seorang pemimpin sering kali menjadi cermin bagi karyawan, sehingga perilaku pemimpin yang positif dapat menginspirasi pegawai untuk bekerja lebih baik (Fatimah & Frinaldi, 2020). Kedua, seleksi

penempatan karyawan juga berkontribusi signifikan terhadap budaya kerja. Menurut Supriyatin Syahir, pegawai yang ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki cenderung lebih bersemangat dalam bekerja. Dengan menempatkan pegawai pada posisi yang tepat, mereka akan merasa lebih nyaman dan termotivasi, karena tugas yang diberikan sesuai dengan kualifikasi pendidikan serta pengalaman kerja mereka (N. Ramadhani & Pangestu, 2022). Hal ini dapat menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Pada mulanya istilah budaya (*culture*) populer dalam disiplin ilmu antropologi. Kata kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta buddhaya. Kata buddhaya merupakan bentuk jamak dari buddhi yang berarti “ budi “ atau “ akal “. Sedangkan kata *culture* berarti dari kata colare yang memiliki makna “ mengolah “, “ mengerjakan “. Istilah *culture* berkembang hingga memiliki makna sebagai “ segala daya dan upaya manusia untuk mengubah alam “ . Budaya kerja adalah suatu filsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para karyawan sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela

mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Ruliyansa 2018).

Kaesang, 2021) mengungkapkan bahwa budaya kerja pada umumnya suatu keharusan dimana mengikat pegawai karena secara formal dalam aturan ataupun ketentuan di dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu budaya kerja dapat mempengaruhi sikap dan cara karyawan dalam berperilaku.

Menurut (Wibowo, 2018) “Budaya perusahaan adalah filosofi dasar perusahaan yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam perusahaan”.

Adapun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator dari (Nurhadijah, 2017) yang digunakan untuk mengukur Budaya Kerja dalam penelitian ini adalah:

1. Kebiasaan

Kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (*position*), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak disadar, kebiasaan biasanya sulit

diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.

2. Displin dalam bekerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

3. Peraturan dalam bekerja

Aturan kerja merupakan sebuah susunan hal-hal yang harus dilakukan atau ditaati karyawan selama operasional perusahaan berjalan atau selama mereka berada dalam lingkungan pekerjaan. Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsuensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama dalam mempertahankan konsistensi perusahaan untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan pesaing. Untuk membantu perusahaan mempertahankan pelanggan,

perusahaan perlu memiliki karyawan yang memiliki tingkat kinerjanya tinggi (Arfah, 2021). Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku dalam suatu pekerjaan. Maka dari itu, dengan adanya karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat membantu perusahaan untuk mencapai target dan mempertahankan pasar. Seperti halnya pada perusahaan yang berkecimpung dalam pembuatan peralatan rumah tangga yang dituntut untuk memenuhi tuntutan pasar, terbuka terhadap teknologi baru agar mampu bersaing dengan produsen lain sehingga tidak kehilangan pelanggan (Aziz, 2022).

Kinerja karyawan merujuk pada kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mencakup sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan faktor-faktor personal lainnya. Evaluasi kinerja karyawan penting untuk membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan, penghargaan, dan pengelolaan sumber daya manusia (Pusparani, 2021)

Kerja karyawan merujuk pada kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mencakup sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh

berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan faktor-faktor personal lainnya. Evaluasi kinerja karyawan penting untuk membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan, penghargaan, dan pengelolaan sumber daya manusia (Pusparani, 2021) Menurut (Silaen, 2021) prestasi yang dicapai seseorang disebut actual performance atau job performance yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum.

Menurut (Darmawati, T 2019) menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan mengacu pada hasil kerja, perilaku, dan sifat yang relevan dengan pekerjaan dalam batasan tertentu yang ditetapkan oleh organisasi. Ini berkaitan dengan hasil yang dicapai saat menjalankan tugas yang diberikan berdasarkan standar kerja yang ditentukan. Di antara berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja memerankan peran penting. Kinerja karyawan adalah seorang yang bekerja sesuai dengan keterampilan dan bakatnya untuk mendapatkan hasil yang maksimal, sesuai dengan aturan yang berlaku. Kinerja karyawan sangat penting karena memungkinkan perusahaan untuk menilai kemampuan mereka dalam memenuhi tanggung jawab yang ditugaskan. Dengan mengevaluasi kinerja, perusahaan dapat mengukur sejauh mana karyawan memenuhi harapan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan

keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan berfungsi sebagai indikator keberhasilan mereka dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan (Machmudah R. 2019), kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator berikut:

- 1) Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
- 2) Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 3) Ketepatan waktu, diukur persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

2.5 Penelitian Terdahulu

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

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri widodo (2010) yang berjudul Pengaruh pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan produksi bagian jamu tradisional unit kaligawe (studi pada PT. Njoja meneer Semarang. Terbukti

bahwa variabel pengawasan dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil Uji regresi linier berganda Uji t.

Penelitian Muh.Ilham, (2020) dengan judul Pengaruh Berdasarkan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya perubahan budaya organisasi mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan kinerja pegawai, atau dengan kata lain apabila terjadi peningkatan budaya organisasi maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan.

Penelitian Kurniawan (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Penelitian ini menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Selain itu, kompensasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja. Menariknya, kinerja juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Lebih lanjut, kompensasi terbukti memberikan dampak tidak langsung pada kinerja pegawai melalui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Temuan ini signifikan khususnya bagi Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Andriani Sari (2019) dengan judul “Pengaruh Kontrol Tenaga Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih, Provinsi Riau. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa secara bersamaan variabel kontrol kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai angkutan umum. White farm Perkebunan Nusantara V (Persero) di Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial diketahui pengawasan ketenagakerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai angkutan umum. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Putih Provinsi Riau sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap karyawan PT. White farm Perkebunan Nusantara V (Persero) di Provinsi Riau. kinerja pegawai angkutan umum. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Putih Provinsi Riau sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap karyawan PT. White farm Perkebunan Nusantara V (Persero) di Provinsi Riau.

III.METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan suatu keadaan secara objektif dengan menggunakan angka. Rancangan penelitian diteliti untuk menguji hubungan antara variabel independen (pengawasan dan budaya kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. SGN Kebun Sei Semayang Kecamatan Hamparan Perak Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara. Penentuan lokasi penelitian ini dilakukan dengan sengaja (*purposive*).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. SGN (Sinergi Gula Nusantara) Kebun Sei Semayang yang berjumlah 44 orang.

3.3.2 Sampel

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik

sensus (*sampling sensus*). Menurut Sugiyono 2020 menjelaskan bahwa sensus adalah teknik pengambilan sampel yang mengambil seluruh anggota populasi menjadi sampel. Maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan seluruh anggota karyawan pelaksana PT. SGN (Sinergi Gula Nusantara) Kebun Sei Semayang yang berjumlah 44 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang di kumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer di peroleh dari hasil wawancara langsung kepada responden dengan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah di siapkan untuk karyawan PT. SGN dan observasi dilapangan. Untuk data sekunder merupakan data pelengkap yang diperoleh dari instansi atau lembaga terkait serta literatur-literatur yang terkait dengan penelitian ini.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Jenis pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang didapat dan diperoleh secara langsung dari lapangan melalui wawancara dan pengisian kuesioner.

3.5.1 Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara berkomunikasi secara langsung dengan informan. Teknik ini bertujuan untuk menemukan permasalahan awal (studi pendahuluan) dan juga mengetahui hal-hal secara lebih mendalam. Teknik wawancara umumnya digunakan pada penelitian kualitatif. Meskipun begitu teknik penelitian wawancara juga dapat

digunakan pada penelitian kuantitatif. Sugiyono (2009) menjelaskan bahwa penelitian ini dapat digunakan (pada penelitian kuantitatif) jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti, dan bila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam jumlah respondennya sedikit.

3.5.2 Kuesioner

Kuesioner adalah alat atau metode yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisikan instrumen penelitian yang didalamnya terdiri dari rangkaian pertanyaan dengan tujuan mendapatkan informasi dari pada responden yang dituju. Untuk memastikan setiap instrumen penelitian yang digunakan secara tepat dan benar untuk mengukur setiap variabel penelitian, maka perlu dilakukannya uji kelayakan kuesioner melalui uji berikut ini.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017), uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur apakah data yang didapatkan setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak dengan alat ukur yang digunakan pada kuesioner. Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan data antara data yang sesungguhnya pada objek penelitian dengan data yang dikumpulkan. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila instrument tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya (Juliandi dan Manurung, 2015). Jika nilai signifikansi (p -value) dari uji korelasi (biasanya menggunakan korelasi Pearson) antara suatu item pertanyaan dengan skor total kurang dari 0,05, maka item tersebut dianggap

valid. Dengan kata lain, jika signifikansi $< 0,05$, item tersebut dianggap valid karena menunjukkan korelasi yang signifikan antara item tersebut dengan skor total.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017), menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran akan menghasilkan data yang sama dengan menggunakan objek yang sama. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha (Arikunto dalam Juliandi dkk, 2013). Apabila suatu instrumen memiliki cronbach alpha $> 0,6$ berarti instrumen tersebut reliabel.

3.6 Metode Analisis Data

Teknik analisis adalah metode atau cara yang digunakan untuk menganalisis bagaimana pengaruh pengawasan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. SGN Kebun Sei Semayang dan mendapatkan data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi masalah, terutama masalah penelitian. Adapun analisis yang digunakan berdasarkan variabel penelitian adalah sebagai berikut.

3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan dan budaya kerja

terhadap kinerja karyawan PT. SGN di Kabupaten Deli Serdang maka akan dilakukan Analisis Regresi linier berganda, Analisis ini merupakan suatu metode analisis hipotesis penelitian yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara suatu variabel dengan variabel lainnya yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari 2 atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun Persamaan regresi linier berganda secara matematik diekspresikan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b₁, dan b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Pengawasan

X₂ = Budaya kerja

e = Error

3.6.2 Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji F merupakan uji secara simultan dalam menguji hipotesis penelitian untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Adapun dasar pengambilan keputusan hasil uji f pada penelitian ini dengan menggunakan taraf signifikan 0.05 ($\alpha = 5\%$) adalah sebagai berikut.

- a. Jika nilai f hitung $>$ f tabel, maka terdapat pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Y).
- b. Jika nilai f hitung $<$ f tabel, maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Y).

2. Uji T

Uji t merupakan uji parsial dalam regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan hasil perhitungan statistika dalam regresi. Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara individual. Adapun dasar pengambilan keputusan hasil uji t pada penelitian ini dengan menggunakan taraf signifikan 0.05 ($\alpha = 5\%$) adalah sebagai berikut.

- a. Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka hipotesis diterima. Artinya, pengaruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka hipotesis ditolak. Artinya, variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Metode analisis yang digunakan yaitu Koefisien Determinasi (R^2) dimana untuk mengukur besarnya pengaruh variabel pengawasan dan budaya kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan menentukan nilai Koefisien Determinasi (R^2). Apabila nilai R Square bernilai negatif (-), maka

dapat dikatakan tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Selanjutnya, apabila semakin kecil nilai R Square, maka hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin lemah. Sebaliknya, apabila semakin besar nilai R Square, maka hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hal ini dapat dilihat pada nilai R Square yang terdapat pada output SPSS pada bagian Model Summary.

3.7 Definisi dan Batasan Operasional

- 1) Pengawasan adalah proses di mana atasan atau manajer memberikan arahan, pengawasan, dan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang Kabupaten Deli Serdang.
- 2) Budaya kerja adalah nilai-nilai, norma, dan pola perilaku yang ada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi cara karyawan berinteraksi dan bekerja oleh karyawan MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang Kabupaten Deli Serdang.
- 3) Kinerja Karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku dalam suatu pekerjaan di MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang Kabupaten Deli Serdang.
- 4) Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia di MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang Kabupaten Deli Serdang.
- 5) Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan di MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang Kabupaten Deli Serdang.
- 6) Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan

untuk mengikuti manajer di MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang Kabupaten Deli Serdang.

- 7) Kebiasaan adalah dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan di MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang Kabupaten Deli Serdang.
- 8) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan di MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang Kabupaten Deli Serdang.
- 9) Peraturan kerja merupakan sebuah susunan hal-hal yang harus dilakukan atau ditaati karyawan selama operasional perusahaan berjalan atau selama mereka berada dalam lingkungan pekerjaan di MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang Kabupaten Deli Serdang.
- 10) Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan dan jumlah aktivitas yang dihasilkan di MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang.
- 11) Kabupaten Deli Serdang. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan di MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang Kabupaten Deli Serdang.

- 12) Ketepatan waktu, diukur persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output di MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang Kabupaten Deli Serdang.



VI.KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di lapangan berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan (X1) nilai t hitung sebesar t hitung (2.017) > t tabel (1.683). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat persepsi variabel pengawasan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Budaya kerja nilai t hitung sebesar (4.376) > t tabel (1.683). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat persepsi variabel budaya kerja (X2) terhadap kinerja karyawan(Y).
3. Pengawasan (X1) dan budaya kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang Kabupaten Deli Serdang. Pada hasil uji penelitian yang dilakukan f hitung (56.327) > f tabel (3.23) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat persepsi variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikat.

6.2 Saran

1. Pengawasan yang ada pada PT. SGN Kebun Sei Semayang sudah cukup baik, namun untuk meningkatkan kinerja pegawai ada baiknya pengawasan lebih ditingkatkan lagi. Selain itu juga pemimpin harus dapat mengarahkan dan mengingatkan karyawan tentang pentingnya pengawasan dalam bekerja baik secara individu maupun organisasi, dengan lebih meningkatkan kontrol pengawasan (kontrol perilaku, pengeluaran dan masukan) oleh pimpinan

sehingga karyawan bisa lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaannya dan juga agar karyawan dapat memberikan kemampuannya secara optimal untuk perusahaan

2. Selain itu budaya kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu PT. SGN Kebun Sei Semayang harus mampu menciptakan budaya kerja yang positif antar karyawan. Pemimpin juga berpengaruh dalam menciptakan budaya kerja untuk karyawan, dengan mengubah kebiasaan yang tidak baik menjadi lebih positif seperti datang tepat waktu, melakukan apel pagi, lebih meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, dan mematuhi peraturan dalam bekerja maka budaya kerja yang tadinya kurang baik akan menjadi lebih baik dan kinerja dari karyawan tersebut akan meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya dapat mengembangkan penelitian ini sehingga penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kepuasan kerja untuk mendapatkan hasil yang lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad. (2021). *Manajemen SDM: Pengertian, fungsi, tujuan, manfaat dan ruang lingkup*. Gramedia Blog. Diakses 10 Juni 2023, dari <https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm/>
- Anggraini, D. (2019). Analisis pengawasan sistem pengajaran di Edu Smart Learning Center Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 19–27.
- Arfah, A., & Semmaila, B. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 6(1), 1–10.
- Asgaruddin. (2021). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 112–120.
- Aziz, S. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi*, 1(2), 337–340.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2010). *Principles of human resource management (15th ed.)*. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmawati, T. (2019). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada CV Havraco Jaya Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3), 96–110. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v12i3.3279>
- Dessler, G. (2006). *Manajemen sumber daya manusia (Jilid 1)*. Jakarta: PT Indeks.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar manajemen sumber daya manusia: Konsep dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fitriana, F., & Lilianti, E. (2020). Pengaruh pengawasan dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pada PT Remco Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(2), 127–139.
- Handyaningrat. (2010). *Pengantar studi ilmu administrasi dan manajemen*. Jakarta: CV Hajimasagung.
- Handoko, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia (Cetakan pertama)*. Bandung:

Pustaka Setia.

- Handoko, H. (2016). *Manajemen personalia & sumber daya manusia* (Edisi ke-2). Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iqbal, M., & Harahap, M. I. (2022). Analisis motivasi dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kinerja karyawan pada PT Nubika Jaya Permata Hijau Group Labuhanbatu Selatan. *Invention: Journal Research and Education Studies*, 9–18.
- Kaesang, S. V., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Productivity*, 2(5), 391–396.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)* (Edisi ke-5). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Machmudah, R. (2019). Pengaruh pelatihan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada PT BNI Syariah Cabang Semarang) [Tesis, IAIN Salatiga].
- Malik, A. (2020). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perijinan dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 8(1), 1–8.
- Mardizal, F., Lubis, T., & Rahma, S. (2023). Budaya kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 11(1), 45–56.
- Muchtar. (2016). The influence of motivation and work environment. *Sinergi*, 6(2), 27–40.
- Musanef. (2018). *Manajemen kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nguyen, M., Pham, T., & Tran, D. (2020). The role of organizational culture in enhancing employee performance: Evidence from the service sector. *Journal of Business Research*, 108, 340–346.
- Nurhadijah. (2017). Studi tentang budaya kerja pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *Ejournal Administrasi Negara*, 5(1), 5476–4589.
- Novita, D. (2022). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 21–30.

- Pusparani, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(1), 45–55.
- Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Rodin, R. (2020). *Informasi dalam konteks sosial budaya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruliyansa. (2018). Pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 16(2), 82–91. <https://doi.org/10.47232/aktual.v16i2.22>
- Sarah, Y. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Mita Mulia Banda Aceh [Tesis, UIN Ar-Raniry Fakultas Dakwah dan Komunikasi]*.
- Sherly, Dharma, E., & Sihombing, B. H. (2020). Merdeka belajar di era pendidikan 4.0. Dalam *Merdeka Belajar: Kajian Literatur* (pp. 184–187).
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silaen, N. R., et al. (2021). *Kinerja karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sofyandi, H. (2009). *Manajemen sumber daya manusia dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Subri, M. (2012). *Ekonomi sumber daya manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D (Edisi Revisi)*. Bandung: Alfabeta.
- Tri Widodo. (2010). Pengaruh kesejahteraan dan desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi*, 1(1), 17–23.
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja (Edisi kelima)*. Depok: Raja Grafindo Persada.

Widjaja, A. W. (2006). *Administrasi kepegawaian*. Jakarta: Rajawali.

Windari, A., & Rini, S. (2024). Budaya kerja positif dalam meningkatkan loyalitas pegawai. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 12(1), 55–65.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PENGAWASAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MKSO TEBU PT. SGN KABUPATEN DELI SERDANG

Kepada bapak/ibu yang terhormat,

Saya Praticia adalah mahasiswa Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area sedang melakukan penelitian untuk skripsi saya mengenai “Pengaruh Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di MKSO tebu PT. SGN Kabupaten Deli Serdang”

Saya memohon ketersediaan bapak/ibu/sdr/I untuk mengisi kuesioner penelitian ini yang nantinya akan berguna untuk membantu proses pengumpulan dan pengolahan data saya. Kuesioner ini hanya semata mata hanya untuk akademik. Atas waktu, ketersediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Karakteristik Responden

NAMA :

JENIS KELAMIN : L / P

USIA Tahun

LAMA BEKERJA :.....

PENDIDIKAN :

SMP

SMA/SMK

S1/S2/S3



Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang telah disediakan dan pilih yang anda anggap tepat. Diharapkan semua pertanyaan tidak ada yang dikosongkan.

Pilihan jawaban:

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

Skor 3 = Kurang Setuju (KS)

Skor 4 = Setuju (S)

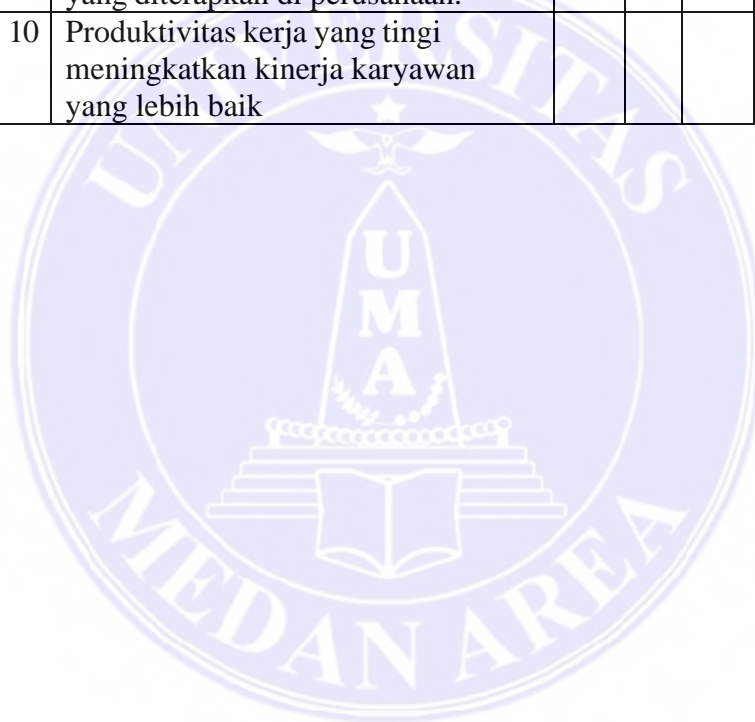
Skor 5 = Sangat Setuju (SS)

A.PERTANYAAN

A.Pengawasan (X1)

No	Pernyataan Variabel	SS	S	KS	TS	STS
Kontrol Masukan						
1	Pimpinan melakukan pengawasan terhadap karyawan dalam semangat dan budaya kerja					
2	Pimpinan memberikan instruksi dan memeriksa setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan					
Kontrol Perilaku						
3	Pimpinan memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan seperti datang terlambat, tugas tidak selesai pada waktunya					
4	Pimpinan memberikan teguran kepada karyawan yang tidak hadir tanpa alasan.					
5	Pimpinan selalu memberikan pengawasan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab saya.					

6	Pengawasan di tempat kerja mendorong saya untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
7	Saya selalu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi dan sesuai standar perusahaan					
Kontrol Pengeluaran						
8	Saya mendapatkan bonus apabila menyelesaikan tugas dalam jumlah yang cukup banyak dengan waktu yang telah ditentukan					
9	Saya merasa bahwa produktivitas saya meningkat berkat pengawasan yang diterapkan di perusahaan.					
10	Produktivitas kerja yang tinggi meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik					



B. Budaya Kerja (X2)

No	Pernyataan Variabel	SS	S	KS	TS	STS
	Kebiasaan					
1	Budaya kerja di PT. SGN sangat mendukung terciptanya kebiasaan yang baik di kalangan karyawan.					
2	Nilai-nilai budaya perusahaan mendorong saya untuk bekerja lebih produktif setiap harinya.					
3	Saya selalu bekerja secara etis dan professional untuk menghasilkan pekerjaan yang memuaskan					
	Kedisiplinan dalam bekerja					
4	Saya selalu berperilaku baik dalam bekerja sehingga lingkungan kerja akan tetap nyaman					
5	Saya selalu taat pada peraturan dan perintah atasan yang lebih mudah untuk melaksanakan tugas					
6	Saya selalu berpakaian rapi dalam bekerja					
7	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik					
	Peraturan dalam bekerja					
8	Memiliki rasa percaya diri dalam mengerjakan pekerjaan yang baru dan memberikan hasil yang terbaik dari setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan					
9	Melakukan apel pagi setiap hari dapat meningkatkan budaya kerja dan semangat karyawan					
10	Datang tepat waktu akan meningkatkan budaya kerja suatu perusahaan					

C. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan Variabel	SS	S	KS	TS	STS
	Kuantitas					
1	Kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan harapan atau keinginan pimpinan					
2	Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam mengambil keputusan					
3	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan					
	Kualitas					
4	Memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada akan meningkatkan kinerja karyawan					
5	Memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik					
6	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini					
7	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik					
	Ketepatan Waktu					
8	Saya melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
9	Melakukan apel pagi setiap hari dapat meningkatkan budaya kerja dan semangat karyawan					
10	Saya puas jika dapat melaksanakan tugas dengan maksimal					

Lampiran 2. Karakteristik Responden

No Sampel	Nama	Jenis Kelamin (L/P)	Usia (Tahun)	Lama Bekerja (Tahun)	Pendidikan
1	Sugarti	Perempuan	53	23	SMA
2	Akbar Maulana	Laki laki	31	5	S1
3	Mhd.rindang oloan	Laki laki	29	5	S1
4	Risnawan	Laki laki	48	22	SMA
5	Widia dwi arni	Perempuan	24	5	D3
6	Ahmadi sembiring	Laki laki	48	22	S1
7	Muliana	Perempuan	49	25	D3
8	Ren	Perempuan	25	5	D3
9	Gunadi	Laki laki	54	30	SMA
10	Lely widya astuti	Perempuan	52	29	SMA
11	Suhadi	Laki laki	54	20	SMA
12	Sunarto	Laki laki	53	15	SMA
13	Watno	Laki laki	54	20	SMA
14	Warsiono	Laki laki	51	15	SMA
15	Zulkarnaen	Laki laki	51	25	SMA
16	Suryadi s	Laki laki	51	8	SMA
17	Misman	Laki laki	53	25	SMA
18	Krismanto	Laki laki	29	5	S1
19	Muhammad rivan	Laki laki	43	10	S1
20	Ratno timur tarigan	Laki laki	52	10	SMA
21	Sucipto	Laki laki	53	15	SMP
22	Triono joko	Laki laki	53	15	SMA
23	Aksi tanaka	Laki laki	50	15	SMA
24	Suwiono	Laki laki	51	10	SMP
25	Samsudi	Laki laki	55	25	SMA
26	Suharno	Laki laki	54	20	SMA
27	Feriadi	Laki laki	54	25	SMA
28	Julianto	Laki laki	54	15	SMA
29	Samsul bahri	Laki laki	53	25	SMA
30	Ghaly ardiano	Laki laki	28	6	SMA
31	Angga dharmawan	Laki laki	28	5	SMA
32	Rahmat subandi	Laki laki	33	8	SMP
33	Abdullah Ibnu	Laki laki	28	5	S1
34	Wylmar wirabuana	Laki laki	25	5	S1
35	Aluin tria ginting	Laki laki	28	5	S1
36	Budi anjasmara	Laki laki	30	5	SMA
37	Edwin gunawan	Laki laki	55	20	SMA
38	Saptono	Laki laki	54	15	SMA
39	Suwiono	Laki laki	54	25	SMA
40	Sutrisno	Laki laki	52	20	SMA
41	Satria try wijaya	Laki laki	28	5	SMA
42	Harianto M	Laki laki	51	15	SMA
43	Legianto	Laki laki	51	20	SMP
44	Selamet D	Laki laki	53	13	SMP

Lampiran 3. Tabulasi Data Pengawasan(X1)

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	44
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
12	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	44
13	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
18	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44
19	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
20	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46
21	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
26	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
27	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46
28	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	44

29	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	45
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
36	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	3	4	5	5	5	4	5	5	3	3	3	42
39	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	46
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
42	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
43	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47
44	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46

Lampiran 4. Tabulasi Data Budaya Kerja (X2)

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
2	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45
3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
16	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
17	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
18	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
21	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	45
22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41

23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
25	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
26	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	45
27	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47
28	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
31	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	46
32	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
33	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
34	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
35	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	46
36	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
37	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
38	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	3	41
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
41	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
42	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
43	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	44
44	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41

Lampiran 5. Tabulasi Data Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	44
3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	46
4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
18	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	46
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43

23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
25	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43
26	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45
27	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
28	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
29	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
30	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
31	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
32	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
35	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47
36	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
37	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
38	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	41
39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
40	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
41	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
42	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44
43	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
44	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42

Lampiran 6. Hasil Olah Data

1. Uji Validitas Pengawasan

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.413*	.526**	.818**	.605**	.678**	.357	.714**	.809**	.935**	.905**
	Sig. (2-tailed)		.023	.003	<.001	<.001	<.001	.052	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.413*	1	.536**	.196	.401*	.709**	.665**	.464**	.236	.339	.660**
	Sig. (2-tailed)	.023		.002	.298	.028	<.001	<.001	.010	.209	.067	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.526**	.536**	1	.259	.623**	.524**	.451*	.508**	.391*	.434*	.693**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002		.167	<.001	.003	.012	.004	.032	.016	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.818**	.196	.259	1	.401*	.470**	.261	.600**	.661**	.875**	.731**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.298	.167		.028	.009	.164	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.605**	.401*	.623**	.401*	1	.537**	.471**	.680**	.566**	.535**	.768**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.028	<.001	.028		.002	.009	<.001	.001	.002	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.678**	.709**	.524**	.470**	.537**	1	.526**	.463*	.422*	.606**	.792**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.003	.009	.002		.003	.010	.020	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.357	.665**	.451*	.261	.471**	.526**	1	.522**	.190	.279	.626**
	Sig. (2-tailed)	.052	<.001	.012	.164	.009	.003		.003	.314	.136	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.714**	.464**	.508**	.600**	.680**	.463*	.522**	1	.577**	.627**	.810**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.010	.004	<.001	<.001	.010	.003		<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.809**	.236	.391*	.661**	.566**	.422*	.190	.577**	1	.756**	.736**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.209	.032	<.001	.001	.020	.314	<.001		<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.935**	.339	.434*	.875**	.535**	.606**	.279	.627**	.756**	1	.843**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.067	.016	<.001	.002	<.001	.136	<.001	<.001		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.905**	.660**	.693**	.731**	.768**	.792**	.626**	.810**	.736**	.843**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

2. Uji Validitas Budaya Kerja

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.491**	.473**	.535**	.802**	.491**	.434*	.607**	.935**	.434*	.837**
	Sig. (2-tailed)		.006	.008	.002	<.001	.006	.016	<.001	<.001	.016	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.491**	1	.327	.680**	.544**	.167	.393*	.327	.439*	.932**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.006		.077	<.001	.002	.379	.032	.077	.015	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.473**	.327	1	.267	.535**	.600**	.652**	.464**	.548**	.259	.697**
	Sig. (2-tailed)	.008	.077		.153	.002	<.001	<.001	.010	.002	.167	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.535**	.680**	.267	1	.600**	.136	.361*	.401*	.471**	.623**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	.153		<.001	.473	.050	.028	.009	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.802**	.544**	.535**	.600**	1	.544**	.482**	.802**	.740**	.484**	.882**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002	.002	<.001		.002	.007	<.001	<.001	.007	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.491**	.167	.600**	.136	.544**	1	.393*	.327	.439*	.085	.566**
	Sig. (2-tailed)	.006	.379	<.001	.473	.002		.032	.077	.015	.656	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.434*	.393*	.652**	.361*	.482**	.393*	1	.652**	.510**	.450*	.728**
	Sig. (2-tailed)	.016	.032	<.001	.050	.007	.032		<.001	.004	.013	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.607**	.327	.464**	.401*	.802**	.327	.652**	1	.683**	.397*	.769**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.077	.010	.028	<.001	.077	<.001		<.001	.030	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.935**	.439*	.548**	.471**	.740**	.439*	.510**	.683**	1	.386*	.832**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.015	.002	.009	<.001	.015	.004	<.001		.035	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.434*	.932**	.259	.623**	.484**	.085	.450*	.397*	.386*	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	.016	<.001	.167	<.001	.007	.656	.013	.030	.035		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.837**	.713**	.697**	.684**	.882**	.566**	.728**	.769**	.832**	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.503**	.627**	.802**	.522**	.908**	.346	.647**	.818**	.441*	.807**
	Sig. (2-tailed)		.005	<.001	<.001	.003	<.001	.061	<.001	<.001	.015	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.503**	1	.690**	.327	.880**	.637**	.866**	.716**	.418*	.869**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.005		<.001	.077	<.001	<.001	<.001	<.001	.021	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.627**	.690**	1	.408*	.683**	.591**	.518**	.893**	.659**	.531**	.817**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		.025	<.001	<.001	.003	<.001	<.001	.003	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.802**	.327	.408*	1	.355	.749**	.496**	.469**	.605**	.271	.665**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.077	.025		.054	<.001	.005	.009	<.001	.148	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.522**	.880**	.683**	.355	1	.625**	.752**	.689**	.433*	.761**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001	<.001	.054		<.001	<.001	<.001	.017	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.908**	.637**	.591**	.749**	.625**	1	.515**	.632**	.742**	.598**	.866**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.004	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.346	.866**	.518**	.496**	.752**	.515**	1	.577**	.248	.737**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.061	<.001	.003	.005	<.001	.004		<.001	.186	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.647**	.716**	.893**	.469**	.689**	.632**	.577**	1	.641**	.600**	.854**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.009	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.818**	.418*	.659**	.605**	.433*	.742**	.248	.641**	1	.368*	.719**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.021	<.001	<.001	.017	<.001	.186	<.001		.045	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.441*	.869**	.531**	.271	.761**	.598**	.737**	.600**	.368*	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	.015	<.001	.003	.148	<.001	<.001	<.001	<.001	.045		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.807**	.878**	.817**	.665**	.850**	.866**	.771**	.854**	.719**	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

3. Uji Realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	10

4. Uji regresi linear berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.210	3.691		1.682	.100		
	X1	.298	.148	.282	2.017	.050	.334	2.995
	X2	.595	.136	.611	4.376	<.001	.334	2.995

a. Dependent Variable: Y

5. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	364.850	2	182.425	56.327	<.001 ^b
	Residual	132.787	41	3.239		
	Total	497.636	43			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

6. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.210	3.691		1.682	.100		
	X1	.298	.148	.282	2.017	.050	.334	2.995
	X2	.595	.136	.611	4.376	<.001	.334	2.995

a. Dependent Variable: Y

7. Uji Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.733	.720	1.800

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

Lampiran 7. Tabel Uji t dan Uji f

1. Uji t

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0,10}$	$t_{0,05}$	$t_{0,025}$	$t_{0,01}$	$t_{0,005}$	d.f
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)

2. Uji f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 8. Surat Izin Riset

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PERTANIAN
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7300158, Medan 20223
Kampus II : Jalan Sei Putih Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402264, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: umv_medanuma@uma.ac.id

Nomor : 689/FP.0/01.10/IV/2025
Lamp. : -
Hal : Pengambilan Data/Riset
Medan, 15 April 2025

Kepada yth.
Kepala Kantor MKSO Tebu PT. SGN
Deli Serdang Sumatera Utara
di _____
Tempat

Dengan hormat,
Dalam rangka penyelesaian studi dan penyusunan skripsi di Fakultas Pertanian Universitas Medan Area, maka bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami atas nama:

Nama : Praticia
NIM : 218220036
Program Studi : Agribisnis

Untuk melaksanakan Pengambilan Data di Kepala Kantor MKSO Tebu PT. SGN Deli Serdang Sumatera Utara untuk kepentingan skripsi berjudul "Pengaruh Pengawasan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di MKSO Tebu PT. SGN Kabupaten Deli Serdang".

Pengambilan Data ini dilaksanakan semata-mata untuk kepentingan dan kebutuhan akademik.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Dekan,


Siswa Panjang Hermosa, SP, M.Si

Tembusan:
1. Ka. Prodi Agribisnis
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip

Lampiran 9. Surat Selesai Penelitian

KEBUN SEI SEMAYANG
Jln. Medan Binjal Km. 12. Desa Mulia Rejo. Jl. Pembangunan
Kec Sunggal Kab Deli Serdang Prov Sumatera Utara
Pos 20351

 **SINERGI GULA
NUSANTARA**


Nomor : SK02/2025.20.05.001
Lamp : -
Hal : Jawaban Selesai nya Pengambilan Data/Riset

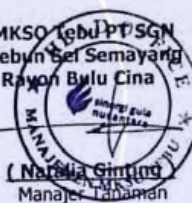
Bulu Cina, 20 Mei 2025

Dengan hormat,

Sesuai dengan nomor : 689/FP.0/10/IV/2025 tentang Pengambilan Data/Riset dari Universitas Medan Area, yang mana pada tanggal 15 April 2025 atas nama Praticia telah berkunjung di tempat kami MKSO TEBU PT SGN untuk pengambilan data tersebut, dan pada tanggal 20 Mei 2025 telah selesai data yang telah diminta dari kami.

Demikian kami sampaikan kepada Bapak, atas perhatian Bapak kami ucapkan terima kasih.



MKSO Tebu PT SGN
Kebun Sei Semayang
Rayon Bulu Cina

(Narsia Ginting)
Manajer Tanaman

Tembusan :
- Pertiagal

Lampiran 10. Dokumentasi



Memberikan kuesioner kepada karyawan



Memberikan kuesioner kepada karyawan



Memberikan kuesioner kepada karyawan



Memberikan kuesioner kepada karyawan

