



## **EFFECT OF SUPERVISION AND ORGANIZATION CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT ANGLO EASTERN PLANTATION GROUP (UKINDO BLANKAHAN)**

**OKTAVIA SABRINA BR KARO**

Major: Management

Faculty of Economy, University of Prima Indonesia

Email : [oktaviasabrina@gmail.com](mailto:oktaviasabrina@gmail.com)

### **ABSTRACT**

Supervision is an activity in the company to achieve company goals. Supervision is needed to improve the quality of work of human resources to advance the company. In addition to Supervision, Organizational Culture can also affect the personal lives of employees and affect the progress of the company. Therefore a company needs to form a good organizational culture. The objective of the study is to test and analyze the effect of supervision and organizational culture on employee performance at the Anglo Eastern Plantation Group (Ukindo Blankahan). The research used a quantitative research method. This type of research is quantitative descriptive and the nature of this study is an eplanatory research. The research data were analyzed by using multiple linear regression analysis. The research populaions were 221 employees with the samples of 143 respondents. The result of the study showed that the T test on supervision was  $T\text{-count } 2.222 > T\text{-table } 1.6558$  with a significant level of  $0.000 < 0.05$ . Therefore, it is concluded that partially supervision has a positive and significant effect on employee performance at Anglo Eastern Plantation Group (Ukindo Blankahan). Partially, on organizational culture, it was found that  $T\text{-count} > T\text{-table}$  or  $(12,173 > 1.6558)$  with a significant level of  $0.000 < 0.05$ . Therefore, it was concluded that partially, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at Anglo Eastern Plantation Group (Ukindo Blankahan). The result of the study shows that supervision and organizational culture have a significant effect on employee performance at Anglo Eastern Plantation Group (Ukindo Blankahan) in which  $F\text{-count } 86.44 > F\text{-table } 3.07$  with a significant value of  $0.004 < 0.05$  which means that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted at a level of significance  $0.004 < 0.05$ .

## I.1 Latar Belakang Masalah

Semakin modern zaman sekarang, semakin besar juga persaingan dalam segala bidang. Sehingga perusahaan harus lebih baik dalam mencari strategi yang tepat untuk mempertahankan dan mengembangkan perusahaan. Tidak hanya dibutuhkan sumber daya alam, teknologi terkini, modal. Tetapi yang dibutuhkan agar suatu perusahaan berjalan dan berkembang dengan baik adalah perusahaan juga harus memperhatikan Sumber Daya Manusia (SDM).

Perusahaan memiliki hubungan saling menguntungkan dan saling bergantung satu sama lain dengan karyawan. Karena tidak mungkin perusahaan dapat berjalan dan berkembang tanpa adanya bantuan karyawan dan tidak mungkin karyawan bekerja tanpa berdirinya suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan dan karyawan saling menguntungkan dan bergantung satu dengan lainnya untuk menunjang kinerja karyawan agar menjadi baik dan memuaskan perusahaan, perusahaan harus melakukan sesuatu agar karyawan bekerja dengan baik dan benar.

Adanya yang mempengaruhi kinerja salah satunya adanya pengawasan, pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Pengawasan merupakan suatu fungsi manajemen yang berfungsi agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah disusun oleh perusahaan. Sehingga pengawasan dapat menjadi ukuran bagaimana

kegiatan pengawasan didalam perusahaan tersebut.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi, budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tujuan-tujuan perusahaan sebaliknya budaya yang lemah dan buruk dapat menghambat perusahaan, maka dengan itu budaya organisasi sangat berdampak bagi kelangsungan perusahaan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### Teori Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sadili (2010:299) “pengawasan adalah kegiatan manajemen dalam mengadakan pengamatan terhadap ;”

1. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi
2. Sumber daya manusia yang benar benar di butuhkan organisasi
3. Kualitas sumber daya manusia yang memiliki dan yang ada di pasaran tenaga kerja

Menurut Fahmi (2016:151) “pengawasan secara umum dapat di defenisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien,serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi”.

Menurut Saefullah (2013:317-318) “pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah di rencanakan”.

## II. 6 Teori Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Uha (2013:4) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi.

Menurut Irham (2017:117) budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma – norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Menurut Umam (2012:129) budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus-menerus.

## II.7 Kerangka Konseptual

Untuk memaksimalkan kinerja, salah satu factor penting yang dibutuhkan perusahaan adalah pengawasan dalam bekerja serta adanya badan pengawas yang menjaga agar karyawan tetap disiplin sehingga tidak menyimpang dari visi misi yang telah dibuat perusahaan, serta adanya pengawasan yang fleksibel sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik karena merasa bagian dari perusahaan sehingga kinerja karyawan menjadi maksimal.

Apabila pengawasan karyawan tidak berjalan dengan baik serta tidak adanya budaya organisasi yang tepat, maka tidak akan menghasilkan kinerja yang maksimal dan

perusahaan tidak dapat berjalan sesuai rencana. Berikut ini peneliti akan melampirkan kerangka konseptual pengawasan dan budaya organisasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Anglo Eastern Plantation Group ( PT .Blankahan Eastern)



GambarII.1 Kerangka Konseptual

## II.8 Hepotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah yang diajukan, dan jawaban itu masih diuji secara empiris kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian II adalah:

H1: Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Anglo Eastern Plantation Group (PT. Ukindo Blankahan)

H2: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Anglo Eastern Plantation Group (PT. Ukindo Blankahan)

H3: Kompetensi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada Anglo Eastern Plantation Group (PT. Ukindo Blankahan)

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:8), Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

##### **III.2.2 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan membuat perbandingan variabel pada beberapa sampel dan mencari hubungan variabel yang satu dengan variabel lainnya. (Sugiono, 2010:35).

##### **III.2.3 Sifat Penelitian**

Sifat penelitian ini adalah hubungan kausal yang bersifat antara sebab dan akibat, (Sugiono, 2010:37) dikarenakan variabel independen atau variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen atau variabel yang diengaruhi.

### **III.3 Populasi dan Sampel**

#### **III.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2010:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Pada Anglo Eastern Plantation Group (PT. Ukindo Blankahan) karyawan sebanyak 221.

#### **III.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2017 : 118) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 221 orang dengan menggunakan metode *slovin*.

### **III.6 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y). Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi Pengawasan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ).

### III.7 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam bidang ilmu sosial, alat ukur tersebut dapat berupa angket (kuesioner) maupun seperangkat alat tes. Menurut Ghazali (2011:52) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Untuk menguji ketetapan kuesioner, akan dilakukan *pretest* terhadap 30 orang karyawan Anglo Eastern Plantation Group (PT. Ukindo Blankahan) diluar responden yang dipilih dalam penelitian ini. Uji validitas dilakukan dengan bantuan program *software SPSS(Statistical Package for Social Science)* uji validitas dilakukan dengan metode sekali ukur (*one shot methods*), dimana pengukuran dengan metode ini cukup dilakukan satu kali.

#### III.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2011 : 47-48) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang : disini seseorang akan disodori pertanyaan

yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.

2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja : disini pengukuran hanya skali dan kemudian hasilnya disbandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi atau jawaban pertanyaan.SPSS membelikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji *statistic cronbach Alpha( $\alpha$ )*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach Alpha*  $> 0$ ,

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Nama Perusahaan adalah PT. Ukindo Blankahan dengan jenis badan hukum adalah perseoran terbatas (PT). Alamat kantor perusahaan di jln Diponegoro Kav. 11, Medan 20152. Bidang usaha atau kegiatan yang ada diperusahaan berupa perkebunan kelapa sawit dan pabrik kelapa sawit dengan status permodalan Penanaman Modal Asing (PMA). Lokasi kebun dan lokasi pabrik berada di Desa Blankahan, Kecamatan Kuala Kabupaten Langkat Sumatera Utara.

**Tabel IV.5**

**Analisis Deskriptif Penelitian**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PENGAWASAN	143	17	37	28.34	4.049
BUDAYA_ORGANISASI	143	21	37	29.48	3.115
KINERJA_KARYAWAN	143	20	37	30.37	3.556
Valid N (listwise)	143				

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019

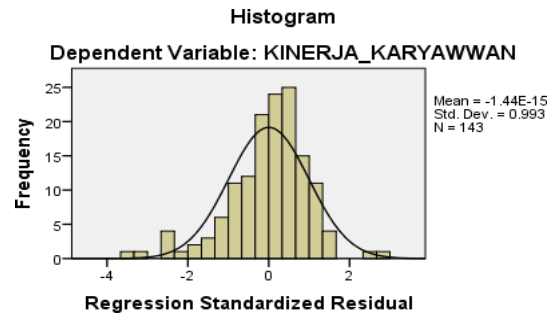
Dari Tabel IV.5 dapat diketahui deskriptif statistik variabel pengawasan dengan sampel sebanyak 143 responden memiliki rata-rata sebesar 28,34 dengan nilai minimum 17 dan nilai maksimum 37 serta standar deviasi sebesar 4,049. Variabel budaya organisasi dengan sampel sebanyak 143 responden memiliki rata-rata sebesar 29,48 dengan nilai minimum 21 dan nilai maksimum 37 serta standar deviasi sebesar 3,115. Variabel kinerja dengan sampel sebanyak 143 responden memiliki rata-rata sebesar 30,37 dengan nilai minimum 20 dan nilai maksimum 37 serta standar deviasi sebesar 3,556.

**IV. 2 Pengujian Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk mengetahui model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji ini terpenuhi maka alat uji dimaksud dapat dipergunakan untuk menguji model yang terdiri dari :

**IV. 2.1 Uji Normalitas**

Menurut ghozali (2016:154) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ,variabel pengganggu atau residual memiliki destribusi normal.

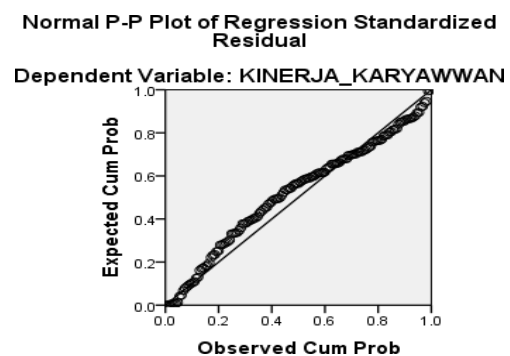


Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019

Dari gambar 4.2 diatas, terlihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri dan ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

**a. Grafik Probability Plot**

Hasil pengujian dapat dilihat pada grafik berikut ini



Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019

Pada Gambar IV.3 menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal.hal ini menjelaskan bahwa data yang diregresikan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

1. Uji menggunakan statistik yaitu dengan metode kolmogorov- smirnov. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel IV.9 berikut ini :

**Tabel IV.9**  
**Hasil Pengujian Normalitas One Sample Kolmogorov- Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		143
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20090380
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.063
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		1.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.192
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan hasil *output* pada Tabel IV.9 diperoleh nilainya (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,192 dan nilai ini lebih besar dari pada 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal.

#### IV.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut *ghozali* (2016:103) uji multikolonieritas bertujuan untuk melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik, sebaiknya terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada daknya dengan membandingkan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor*. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

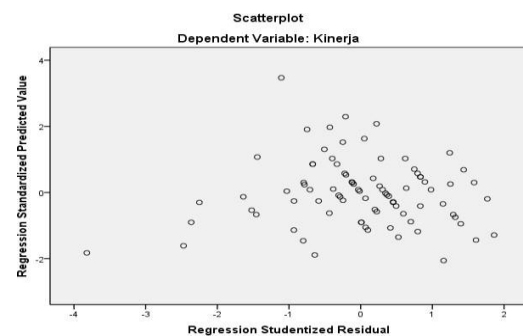
Tabel IV.10 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* tiap variabel independen sebagai Pengawasan( $X_1$ ) sebesar 0,953 dan Budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,953 lebih besar dari 0.1, sedangkan nilai VIF tiap variabel independen sebagai Pengawasan( $X_1$ ) sebesar 1,049 dan Budaya organisasi( $X_2$ ) sebesar 1,049 lebih kecil dari 10, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari multikolinearitas.

#### IV.2.3 Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients
1	(Constant)	.507	1.239	
	PENGAWASAN	-.012	.031	-.033
	BUDAYA_ORGAN	.048	.036	.115
	ISASI			

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari suatu residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas terbagi menjadi 2 pengujian yaitu :

##### 1. Grafik *Scatter Plot*



Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019

#### Gambar IV.4

##### Grafik Scatterplot

Dari gambar IV.4 di atas dapat dilihat bahwa data tersebut menyebar tidak beraturan dengan tidak membentuk suatu pola tertentu dan menjauhi titik 0, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas.

##### 2. Uji *Glejser*

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

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized		Standardized
		Coefficients		Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.528	1.861	
	PENGAWASAN	.102	.046	.129
	BUDAYA_ORGA NISASI	.654	.054	.705

Tabel IV.11 dapat dilihat bahwa nilai *asympt.sig* tiap variabel independen yaitu pengawasan ( $X_1$ ) sebesar 0,705 dan budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,185 lebih besar dari 0,05, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas.

## IV3 Hasil dan Model Analisis Data Penelitian

### IV.3.1 Model Penelitian

Pada penelitian ini terdapat dua buah variabel bebas yaitu variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) dan satu variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Coefficienta

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.528	1.861		3.507	.001
	PENGAWASAN	.102	.046	.129	2.222	.028
	BUDAYA_ORGANISASI	.654	.054	.705	12.173	.000

Berdasarkan Tabel IV.13 pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier bergana sebagai berikut :

$$\text{Kinerja} = 6,528 + 0,202 \text{ Pengawasan} + 0,654 \text{ Budaya Organisasi}$$

Persamaan di atas memberi arti bahwa :

1. Konstanta a sebesar 6,528 yang berarti bahwa jika tidak terdapat nilai variabel pengawasan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ), maka nilai kinerja karyawan perusahaan itu sebesar 6,528 satuan.
2. Variabel Pengawasan ( $X_1$ ) sebesar 0,102 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel pelatihan sebesar 1 satuan, maka kinerja ( $Y$ ) akan ikut naik sebesar 0,102 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap
3. Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,654 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel Budaya Organisasi sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja ( $Y$ ) akan ikut naik sebesar 0,654 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

### IV.3.3 Koefisien Determinasi Hipotesis ( $R^2$ )



Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependent yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independent, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini berkisar antara nol dengan satuan ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ).

**Tabel IV. 13**

**Koefisiensi Determinasi Hipotesis**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.743 <sup>a</sup>	.550	.546	2.217

Berdasarkan Tabel IV.14 diperoleh nilai *Adjusted R* sebesar 0,546 yang menunjukkan bahwa ,54,6% pengawasan( $X_1$ ) dan budaya organisasi( $X_2$ ) secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 45,4% dapat dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti kompensasi dan lingkungan kerja fisik.

**IV.4 Pengujian Hipotesis**

**IV.4.1 Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F)**

Menurut ghozali (2016:96) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yaitu pelatihan ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) mempunyai

pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen/terikat yaitu kinerja (Y). Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel IV.15 berikut:

**Tabel IV.14**

**Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	849.400	2	424.700	86.441
	Residual	687.845	140	4.913	
	Total	1537.245	142		

Berdasarkan Tabel IV.15 dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 6,027 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,06 dengan sig.  $0.000 < 0.05$  maka hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian pengawasan( $X_1$ ) dan budaya organisasi( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) pada PT. Ukindo Blankahan Estate.

**IV.4.2 Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)**

Menurut ghozali (2016:97) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel independen secara individual yaitu kompetensi ( $X_1$ ) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y). Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel IV.16 berikut :

**Coefficients<sup>a</sup>**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized		Standardized
		Coefficients		Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.528	1.861	
	PENGAWASAN	.102	.046	.129
	BUDAYA_ORGAN	.654	.054	.705
	ISASI			

1. Variabel pengawasan ( $X_1$ ) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,222 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,6558 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( 2,222 > 1,6558) dan nilai  $sig. 0.028 < 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu : pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Anglo Eastern Plantation Group* (Ukindo Blankahan)
2. Variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 12,173 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,6558 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (12,173 > 1,6558) dan nilai  $sig. 0.000 < 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu : budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Anglo Eastern Plantation Group* (Ukindo Blankahan)

## IV.5 Pembahasan Hasil Penelitian

### IV.5.1 Pengaruh Pengawasan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada kenyataannya pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional yang dibutuhkan perusahaan sehingga sumber daya manusia harus dikembangkan melalui peningkatan pengawasan serta dimotivasi melalui pemberian perhatian untuk para karyawan. Dengan kemampuan kerja yang memadai

diharapkan memberikan peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional. Dengan adanya kegiatan pengawasan ini, karyawan diharapkan dapat menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2015:91) “menyatakan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan”.

Penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian dimana  $H_1$  yaitu Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Anglo Eastern Plantation Group* (Ukindo Blankahan). Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada *Anglo Eastern Plantation Group* (Ukindo Blankahan).

3. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (Uji-t), dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu variabel Pengawasan ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,222 dan nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,657 maka 2,222 > 1,657 dengan nilai signifikan sebesar  $0.026 < 0,05$  sehingga hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan adalah satu faktor yang berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) pada *Anglo Eastern Plantation Group* (Ukindo Blankahan).

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang kompetensi pada *Anglo Eastern Plantation Group* (Ukindo Blankahan) memiliki materi Pengawasan yang dapat dimengerti, tingkat Pengawasan yang baik, jumlah peserta yang mempunyai Pengawasan sesuai dengan jumlah yang ditentukan oleh perusahaan. Sebaiknya Pengawasan dalam perusahaan ditingkatkan lagi untuk lebih memaksimalkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### **IV.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya Budaya Organisasi yang baik agar pegawai mampu bekerja dengan nyaman dan maksimal dalam bekerja, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan kenyamanan karyawan di dalam bekerja dengan ada budaya organisasi yang baik.

Menurut Umam (2012 : 131) “budaya organisasi di sebut budaya perusahaan, sering jugadisebut budaya kerja karena tidak bisa di pisahkan dengan kinerja ( performace ) sumber daya manusia”.

Penelitian ini sesuai dengan hipotesis peneliti dimana H<sub>2</sub> yaitu Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Anglo Eastern Plantation Group* (Ukindo Blankahan ).

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh

Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada *Anglo Eastern Plantation Group* (Ukindo Blankahan).

Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (Uji-t), dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 12,173 dan nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,657 maka  $12,173 > 1,657$  dengan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$  sehingga hasil penelitian menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>a</sub>. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi adalah satu faktor yang berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) pada *Anglo Eastern Plantation Group* (Ukindo Blankahan ).

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang Budaya Organisasi pada *Anglo Eastern Plantation Group* (Ukindo Blankahan) memiliki kesesuaian Budaya Organisasi dengan kinerja karyawan, Budaya Organisasi yang terbentuk baik di perusahaan menunjang kinerja yang baik pula bagi perusahaan. Sehingga Budaya Organisasi yang baik meningkatkan kinerja suatu perusahaan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **V.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa variabel Pengawasan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,222 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,657 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( 2,222 > 1,657 ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.022 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada *Anglo Eastern Plantation Group* (Ukindo Blankahan ).
2. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,471 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 12,173 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( 3,471 > 1,657 ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.001 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada *Anglo Eastern Plantation Group* (Ukindo Blankahan ).
3. Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kompetensi ( $X_1$ ) dan Pengawasan ( $X_2$ ) memiliki  $F_{hitung}$  sebesar 86,441 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,07 dengan sig.  $0.004 < 0.05$ , hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti Pengawasan ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Anglo Eastern Plantation Group* (Ukindo Blankahan ).

## V2 Saran

Sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Bagi *Anglo Eastern Plantation Group* Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa Pengawasan dan Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada *Anglo Eastern Plantation Group* (Ukindo Blankahan ).
2. *Anglo Eastern Plantation Group* (Ukindo Blankahan ) . harus memperhatikan Pengawasan yang dibutuhkan untuk seluruh karyawan *Anglo Eastern Plantation Group* (Ukindo Blankahan ) , agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya dan mampu memberikan hasil yang baik bagi perusahaan kedepannya
3. Perbaiki Budaya Organisasi bagi karyawan akan mendorong secara langsung semangat bekerja karyawan nya, sehingga dapat memberikan motivasi dan dorongan untuk karyawan meningkatkan kinerjanya
4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Di dalam hasil yang telah diberikan, menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti misalnya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan non fisik, motivasi kerja dan banyak lagi lainnya, oleh karena itu dengan semakin meningkatnya kinerja seorang karyawan akan membantu tercapainya tujuan



*Anglo Eastern Plantation Group* (Ukindo  
Blankahan ).

Sadili.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung. PT.Pustaka Setia

Saefullah.2005. *Pengantar Manajemen*. Cetakan Pertama. Jakarta. Kencana

Sutrisno.2010. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta. Kencana

Manulang.2006. *Dasar Dasar Manajemen*. Cetakan ke Sembilan belas. Jakarta. Gajah Mada

Handoko.2017. *Manajemen*. Cetakan ke Dua Puluh Tujuh. Yogyakarta.BPFE

Siswandi.2018. *Manajemen Perusahaan*. Cetakan ketiga. Jakarta. Mitra wacana Media

Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua. Bandung. CV.Pustaka Setia.

## DAFTAR PUSTAKA