



Pengaruh Pengawasan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada *Anglo Eastern Plantation Group (Blankahan Eastern)*

Ahmad Fadli^{1*}, Debora Tambunan², Ade Pratama³

Universitas Mahkota Tricom Unggul, Indonesia^{1,2,3}

Alamat: Grand Jati Junction, Jl. Perintis Kemerdekaan No.3A, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20233

Korespondensi Penulis: ahmadfadli@mtu.ac.id*

Abstrak This research aims to evaluate the performance of Anglo Eastern Plantation Group and specifically to test and analyze the effect of supervision on employee performance at Anglo Eastern Plantation Group (Blankahan Eastern). It also aims to test and analyze the effect of organizational culture on employee performance at Anglo Eastern Plantation Group (Blankahan Eastern) and to test and analyze the effect of supervision and organizational culture on employee performance at Anglo Eastern Plantation Group (Blankahan Eastern). The type of research used in this study is descriptive quantitative. The population used in this study consists of all employees at Anglo Eastern Plantation Group, totaling 221 individuals. The determination of the sample size was carried out using the Slovin formula, resulting in 142 individuals. The validity test was conducted using 30 respondents outside of the Anglo Eastern Plantation Group sample. The test results can be concluded that the supervision variable partially has a positive and significant effect on employee performance at Anglo Eastern Plantation Group. The organizational culture variable partially has a positive and significant effect on employee performance at Anglo Eastern Plantation. Supervision and Organizational Culture have an F-value of 86.441, which is greater than the F-table value of 3.07. This indicates that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that Supervision and Organizational Culture simultaneously and significantly affect employee performance at Anglo Eastern Plantation Group.

Keywords: Supervision, Employee Performance, Organizational Culture

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji mengenai kinerja Anglo Eastern Plantation Group dan secara khusus bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Anglo Eastern Plantation Group (Blankahan Eastern). Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Anglo Eastern Plantation Group (Blankahan Eastern) serta untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengawasan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Anglo Eastern Plantation Group (Blankahan Eastern). Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di *Anglo Eastern Plantation Group* sebanyak 221 orang. Penentuan jumlah sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus slovin yaitu 142 orang. Uji validitas menggunakan 30 responden diluar dari pada sampel *Anglo Eastern Plantation Group*. Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Anglo Eastern Plantation Group*. Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Anglo Eastern Plantation*. Kompetensi dan Pengawasan memiliki F_{hitung} sebesar 86,441 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,07, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Pengawasan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Anglo Eastern Plantation Group*.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Pengawasan

1. PENDAHULUAN

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.

Perusahaan *Anglo eastern plantation group (Blankahan Eastern)* berusaha melakukan yang terbaik bagi perkembangan perusahaan dan berusaha meningkatkan kualitas produksi dan juga pendapatan, dengan cara memanfaatkan semua bagian dari sawit termasuk hasil dari sisa-sisa limbah. Sisa hasil limbah dari produksi pembuatan minyak kelapa sawit seperti limbah padat, limbah cair bahkan limbah gas dimanfaatkan sedemikian rupa.

Tabel 1. Data Produksi Kelapa Sawit Anglo Eastern Plantation Group

Periode Januari – Desember 2018

Bulan	Pencapaian		Selisih Pencapaian Target (%)
	Target	Pencapaian	
Januari	2.500.000	1.952.000	78,08%
Februari	2.500.000	1.719.000	68,76%
Maret	2.500.000	1.828.000	73,12%
April	2.500.000	2.011.000	80,44%
Mei	2.500.000	1.926.390	77,05%
Juni	2.500.000	1.999.760	79,99 %
Juli	2.500.000	2.010.760	80,43%
Agustus	2.500.000	2.087.000	83,48%
September	2.500.000	2.023.000	80,92%
Oktober	2.500.000	2.300.200	92,00%
November	2.500.000	2.381.000	95,24%
Desember	2.500.000	2.241.000	89,64%

Sumber : Anglo Eastren Plantation, 2021

Terlihat dari Tabel 1. menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kenaikan dan penurunan di setiap bulannya pada bulan Januari sampai bulan Desember 2021. Dapat dilihat adanya penurunan dari bulan Januari sampai Maret dan kembali naik pada bulan April dan kembali menurun di bulan Mei. Pada bulan Juni-September mengalami peningkatan, pada bulan Oktober kembali mengalami penurunan, pada bulan November kembali naik dan pada

bulan Desember kembali menurun. Adanya ketidakstabilan kenaikan dan penurunan setiap bulannya, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan Anglo Eastern Plantation tidak stabil.

Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktornya adalah pengawasan. Pengawasan sangat penting dilakukan dalam suatu perusahaan karena jika pengawasan baik maka akan meningkatnya kualitas kerja yang akan dicapai. Namun jika pengawasan tidak baik maka kinerja karyawan akan menurun. Dari hasil pengamatan peneliti menunjukkan terjadinya kesalahan dalam pencatatan hasil panen dan kesalahan lainnya, termasuk lemahnya pengawasan yang mengakibatkan mutu buah yang tidak konsisten, kesalahan ini membuat kinerja karyawan menurun dan bahkan rugi.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi karena budaya organisasi merupakan keyakinan, nilai-nilai, sikap maupun etika yang menjadi pedoman. Sehingga budaya organisasi dapat dijadikan untuk mengawasi karyawan, selain itu budaya organisasi merupakan cara karyawan berinteraksi antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya.

Budaya organisasi merupakan kultur kerja yang ada di perusahaan dan menjadi pedoman kerja perusahaan dan karyawan di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Budaya organisasi yang kurang baik di perusahaan akan membentuk karyawan dengan etos kerja yang tidak baik juga. Berikut data peraturan yang ada di perusahaan.

Tabel 2. Data Peraturan Kerja

No.	Peraturan Perusahaan
1.	Karyawan wajib masuk kerja tepat waktu
2.	Karyawan harus memakai pakaian yang sopan dan rapi
3.	Karyawan yang mengambil atau mencuri hal yang bukan miliknya akan diserahkan kepada pihak yang berwajib
4.	Karyawan yang pergi ke pabrik wajib menggunakan peralatan sesuai SOP
5.	Karyawan harus menjalankan pekerjaannya dengan benar

Sumber: Anglo Eastern Plantation Group 2021

Dari peraturan di Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa perusahaan memiliki peraturan-peraturan untuk mempertegas budaya organisasi di perusahaan. Hal ini dapat memperlihatkan bahwa peraturan yang ada di perusahaan belum sepenuhnya dijalankan oleh karyawan. Berikut ini adalah data pelanggaran budaya organisasi di perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terdapat identifikasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu kurangnya pengawasan dari pihak atasan Anglo Eastern Plantation Group (Blankahan Eastern) terhadap karyawan sehingga mengakibatkan penurunan produksi yang

akan dicapai tidak sesuai. Adanya budaya organisasi yang kurang baik pada Anglo eastern plantation group (Blankahan Eastern) yang membudaya, apabila dibiarkan terus menerus akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Kinerja Karyawan menurun berdampak pada hasil pencapaian target produk yang tidak tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sehingga penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anglo Eastern Plantation Group (Blankahan Eastern)”.

2. TINJAUAN TEORITIS

Pengawasan secara umum dapat di definisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Fahmi, 2016). 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 (Sutrisno, 2015). Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya (Dauliy, 2016). Dari beberapa arti penting di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengawasan penting dalam setiap organisasi atau perusahaan untuk menjamin tujuan-tujuan yang telah direncanakan tercapai.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi (Uha, 2013). Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer Perusahaan (Irham Fahmi, 2016). Berdasarkan pendapat para ahli di atas, budaya organisasi memiliki pengertian sebagai aturan main yang ada di dalam perusahaan yang akan menjadi pegangan bagi sumber daya manusianya dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku di dalam organisasi tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar, 2017). Kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik yang berorientasi pada produktivitas barang, jasa, maupun pelayanan (Umam, 2018). Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai

kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif (Sutrisno, 2013). Berdasarkan pendapat para ahli di atas, disimpulkan kinerja karyawan penting karena bukan saja menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik), dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik. Sifat penelitian ini adalah deskriptif explanatory yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di Anglo Eastern Plantation Group sebanyak 221 orang. Penentuan jumlah sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus slovin yaitu 142 orang. Uji validitas menggunakan 30 responden diluar dari pada sampel Anglo Eastern Plantation Group.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

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:

1. Uji Normalitas

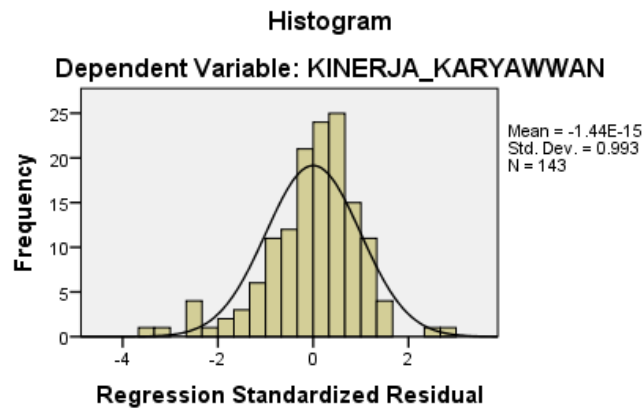
Berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, maka analisis *nonparametrik* dapat digunakan. Uji normalitas terbagi menjadi 2 tipe pengujian, yaitu:

a. Uji menggunakan Grafik

Uji menggunakan grafik terbagi menjadi 2, yaitu:

- Grafik Histogram

Hasil pengujian dapat dilihat pada garfik berikut ini:

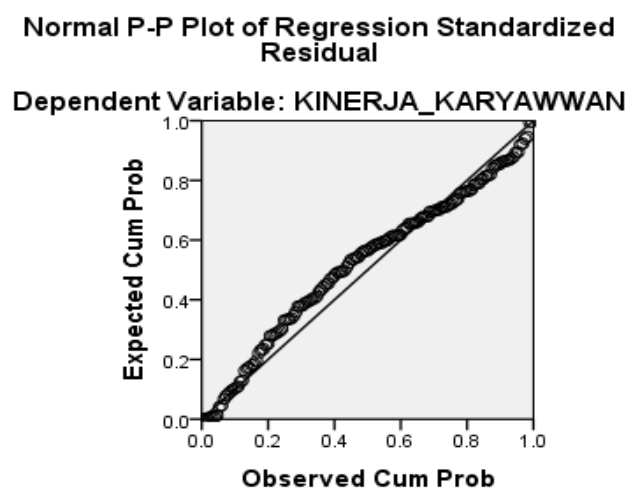


Gambar 1. hasil pengujian normalitas grafik Histogram

Dari gambar 1 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*.

- Grafik *Probability Plot*

Hasil pengujian dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar 2. hasil pengujian normalitas grafik Probability Plot

Pada Gambar 2 menunjukan data menyebar disekitar garis diagonal. Hal ini menjelaskan bahwa data yang diregresikan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

- Uji Menggunakan Statistic

Yaitu dengan metode *kolmogorov-smirnov*. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel IV.9 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Pengujian Normalitas *One Sample Kolmogorov- Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		143
Normal Parameters ^{a,b}	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 3 diperoleh nilainya (Asymp. Sig. 2- tailed) sebesar 0,192 dan nilai ini lebih besar dari pada 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

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 tidaknya dengan membandingkan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor*. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Coefficients

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 PENGAWASAN	.953	1.049
BUDAYA_ORGANISASI	.953	1.049

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

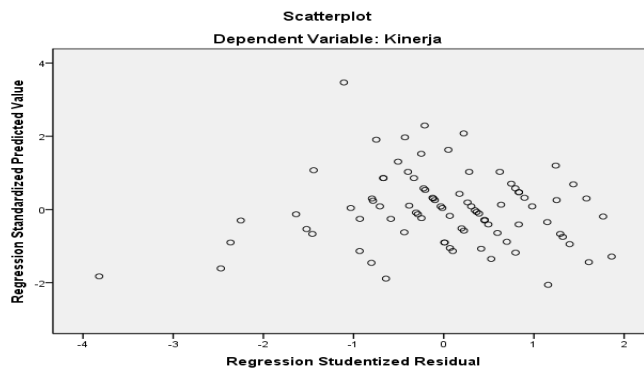
Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* tiap variabel independen sebagai Pengawasan(X_1) sebesar 0,953 dan Budaya organisasi (X_2) sebesar 0,953 lebih besar dari 0,1, sedangkan nilai VIF tiap variabel independen sebagai Pengawasan(X_1) sebesar 1,049 dan

Budaya organisasi (X_2) sebesar 1,049 lebih kecil dari 10, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas terbagi menjadi 2 pengujian yaitu:

a. Grafik Scatter Plot



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Dari gambar 3 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.

b. Uji Glejser

Tabel 5. Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.507	1.239		.409	.683
PENGAWASAN	-.012	.031	-.033	-.379	.705
BUDAYA_ORGANISASI	.048	.036	.115	1.332	.185

a. Dependent Variable: ABS_RES

Tabel 5 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.

Hasil dan Model Analisis Data Penelitian

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:

Tabel 6. Hasil Penelitian

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

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Berdasarkan Tabel IV.12 pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

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

Persamaan di atas memberi arti bahwa :

- 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.
- 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
- 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.

2. Koefisien Determinasi Hipotesis (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) ini berkisar antara nol dengan satuan ($0 \leq R^2 \leq 1$).

Tabel 7. Koefisiensi Determinasi Hipotesis

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.550	.546	2.217

a. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI, PENGAWASAN

Berdasarkan Tabel 7 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.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel IV.15 berikut:

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	849.400	2	424.700	86.441	.000 ^b
	Residual	687.845	140	4.913		
	Total	1537.245	142			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI, PENGAWASAN

Berdasarkan Tabel 8 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 *Anglo Eastern Plantation Group*.

2. Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 9 berikut :

Tabel 9. Uji t

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWWAN

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*

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*.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa 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*. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 12,173 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,657 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (12,173 > 1,657) dengan nilai signifikan sebesar 0.000 < 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*. Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa

kompetensi (X1) dan Pengawasan (X2) memiliki Fhitung sebesar 86,441 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,07 dengan sig. 0.004 < 0.05, hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti Pengawasan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Anglo Eastern Plantation Group.

Sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti menyarankan beberapa hal, dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa Pengawasan dan Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Anglo Eastern Plantation Group. Anglo Eastern Plantation Group harus memperhatikan Pengawasan yang dibutuhkan untuk seluruh karyawan Anglo Eastern Plantation Group, agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya dan mampu memberikan hasil yang baik bagi perusahaan kedepannya. Perbaikan Budaya Organisasi bagi karyawan akan mendorong secara langsung semangat bekerja karyawan nya, sehingga dapat memberikan motivasi dan dorongan untuk karyawan meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. (2017). Manajemen (Cetakan ke-27). BPFE.
- Manulang, P. (2006). Dasar-dasar manajemen (Cetakan ke-19). Gajah Mada.
- Sadili, A. (2010). Manajemen sumber daya manusia (Cetakan kedua). PT Pustaka Setia.
- Saefullah, A. (2005). Pengantar manajemen (Cetakan pertama). Kencana.
- Siswandi, R. (2018). Manajemen perusahaan (Cetakan ketiga). Mitra Wacana Media.
- Sutrisno, E. (2010). Budaya organisasi (Cetakan pertama). Kencana.
- Umam, N. (2010). Perilaku organisasi (Cetakan kedua). CV. Pustaka Setia.