

PENGARUH BUDAYA KERJA, MOTIVASI DAN PENGAWASAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS
MITRA PERKASA SITE OFFICE SUNGAI BAUNG OKI

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan oleh:

LUTHFIANI DEWI

NPM. 1701110230

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2021

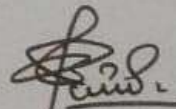
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : LUTHFIANI DEWI
Nomor pokok / NIRM : 1701110230
Jurusan/prog. Studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata I
Mata kuliah Pokok : MSDM
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA KERJA, MOTIVASI
DAN PENGAWASAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. TUNAS MITRA PERKASA SITE OFFICE
SUNGAI BAUNG OKI

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 08/05/21 Pembimbing I



.....
Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

Tanggal 08/05/21 Pembimbing II



.....
Syahyuni, S.E.M.M
NIDN: 0226106101

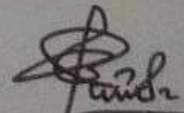
Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen



Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CRSR
NIDN: 0220085901



.....
Mariyam Zanariah, S.E., MM
NIDN: 0222096301

056 / PS / DFE / 21

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : LUTHFIANI DEWI

Nomor Pokok : 1701110230

Angkatan : 2017

Fakultas : Ekonomi

Program Study : Manajemen

Program Pendidikan : Strata 1(S1)

Skripsi : PENGARUH BUDAYA KERJA, MOTIVASI DAN
PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PADA PT. TUNAS MITRA PERKASA SITE
OFFICE SUNGAI BAUNG OKI

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 21 maret 2021



LUTHFIANI DEWI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- ❖ Bersikaplah kukuh seperti batu karang yang tidak putus-putus nya dipukul ombak. Ia tidak saja tetap berdiri kukuh, bahkan ia menentramkan amarah dan gelombang itu.
- ❖ Dunia ini penuh dengan orang-orang baik, jika kamu tidak dapat menemukannya jadilah salah satunya.

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- Kupersembahkan bhaktiku kepada Ayahandaku SUWARNO dan Ibundaku JUMIATI yang dengan susah payah telah membesarkanku, mendidik dan selalu mendoakan keberhasilan dan menginginkanku menjadi yang terbaik.
- Terimakasih untuk keluargaku adikku tersayang Anggita Noviandini dan sahabatku yang selalu memberi support dan semangat
- Terimakasih untuk Almamaterku universitas Tridinanti

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala hidayah dan karunian-Nya serta ucapan terima kasih kepada kepada orang tua tercinta yang tulus dan ikhlas memberikan dorongan dan doa sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Budaya kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Mitra Perkasa Site Office Sungai Baung OKI.”**

Penulis menyadari betul bahwa penulisan tugas akhir ini tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian penulisan tugas akhir ini. Untuk ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang setulusnya kepada:

1. Ibu Dr.Ir.Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si,AK,CA selaku Dekan Fakultas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.MM selaku ketua prodi manajemen Universitas Tridinanti.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S E.MM selaku dosen pembimbing utama
5. Ibu Syahyuni, SE,MM selaku dosen pembimbing anggota.

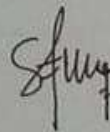
8. Kepada seluruh staf tata usaha Fakultas Tridinanti Palembang yang telah banyak memberikan bantuan.

Penulis akui tidaklah sempurna seperti kata pepatah tak ada gading yang tak retak penulisan ini. Apabila nantinya terdapat kekeliruan dalam penulisan ini penulis sangat mengharapkan kritik dan saran.

Akhirnya penulis berterima kasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Semoga menjadi amalan berkah dan berguna bagi semua pihak.

Palembang, 24 November 2020

Penulis



LUTHFIANI DEWI

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN MOTO DAN PESEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR... ..	xiii
ABSTRAKxvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. PENDAHULUAN	5
1.2. PERUMUSAN MASALAH	5
1.3. TUJUAN PENELITIAN.....	5
1.4. MANFAAT PENELITIAN.....	6
BAB 11 TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Kajian Teoritis.....	7
2.1.1. Budaya Kerja.....	7
2.1.1.1 Pengertian Budaya Kerja	7
2.1.1.2 Proses dan Faktor Terbentuknya Budaya kerja	8
2.1.1.3. Indikator Budaya Kerja	11
2.1.1.4. Faktor-Faktor Pembentukan Budaya Kerja	12
2.1.1.5. Nilai-nilai Budaya Kerja	15
2.1.1. Motivasi	15
2.1.2.1.Pengertian Motivasi	15

2.1.2.2. Jenis-Jenis Motivasi	19
2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja.....	20
2.1.3. Pengawasan.....	21
2.1.3.1. Pengertian Pengawasan.....	21
2.1.3.2. Jenis-jenis Pengawasan.....	22
2.1.3.3. Fungsi Pengawasan	23
2.1.3.4. Prinsip-Prinsip Pengawasan.....	26
2.1.3.5. Cara- cara Pengawasan	28
2.1.3.6. Indikator Pengawasan Kerja	29
2.1.4. Produktivitas Kerja	30
2.1.4.1. Pengertian Produktivitas kerja	30
2.1.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas.....	31
2.1.4.4. Indikator Produktivitas Kerja.....	33
2.2. Penelitian Lain Yang Relevan	35
2.3. Kerangka Berfikir.....	39
2.4. Hipotesis.....	41
BAB 111 METODE PENELITIAN	43
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.1.1. Tempat Penelitian	43
3.1.2. Waktu Penelitian	43
3.2. Sumber Data Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.2.1. Sumber Data.....	44
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.3. Populasi dan Sampel	47
3.3.1. Populasi	47

3.3.2 Sampel.....	48
3.4.Rancangan Penelitian.....	48
3.5. Variabel dan Definisi Operasional.....	49
3.6. Instrumen Penelitian.....	52
3.6.1. Uji Validitas.....	53
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	54
3.7. Teknik Analisis Data.....	54
3.7.1. Teknik Stastistik Deskriptif.....	55
3.7.2. Uji Asumsi Klasik.....	56
3.7.3. Uji Normalitas.....	56
3.7.4. Uji Multikolonieitas.....	57
3.7.5. Uji Heterokedastisitas.....	57
3.7.6. Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
3.8. Uji Hipotesis.....	58
3.8.1. Uji Parsial (Uji t).....	58
3.8.2. Uji Simultan (Uji F).....	60
3.8.3. Analisis koefisien Korelasi.....	60
3.8.4. Analisis Koefisisn Determinasi (R^2).....	61
BAB 1V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
4.1. Hasil Penelitian.....	61
4.1.1. Sejarah Singkat PT. Tunas Mitra Perkasa OKI.....	61
4.1.2. Visi dan Misi.....	62
4.1.2.1. Visi.....	62
4.1.2.2. Visi.....	63
4.1.3. Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas.....	63
4.1.3.1 Pembagian Tugas.....	65
4.2. Pembahasan.....	67
4.2.1. Karakteristik Responden.....	67

4.3. Analisis Pembahasan.....	70
4.3.1. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas	70
4.3.1.1. Uji Validitas	70
4.3.1.2. Uji Reliabilitas	75
4.4. Analisis Stastistik Deskriptif.....	78
4.5.Uji Asumsi Klasik.....	80
4.5.1. Uji Normalitas	80
4.5.2. Uji Multikolinieritas	82
4.5.3. Uji Heterokedastisitas.....	84
4.6.. Analisis Regrensi Linier Berganda	85
4.7. Uji Hipotesis Stastistik (Uji t dan Uji F).....	86
4.7.1. Uji t (Uji Parsial)	87
4.7.2. Uji F (Uji Simultan)	89
4.8. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	90
4.9. Uji Koefisien Korelasi	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	97
5.1. Kesimpulan	97
5.2.saran	98
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

2.1. Tabel Hasil Penelitian Terdahulu.....	35
3.1. Tabel Jadwal Kerja Skripsi	43
3.2. Tabel Jumlah Pegawai Dan Jumlah Sampel	47
3.3. Tabel Variabel Dan Devinisi Operasional	49
3.4. Tabel Bobot dan Kategori Skala Likert	53
4.1. Tabel Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	68
4.2. Tabel Karakteristik Berdasarkan Usia	68
4.3. Tabel Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
4.4. Tabel Hasil uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X^1).....	71
4.5. Tabel Hasil uji Validitas Variabel Motivai (X^2)	72
4.6. Tabel Hasil uji Validitas Variabel pengawsan(X^3)	73
4.7. Tabel Hasil uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)	74
4.8. Tabel Hasil uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja (X^1).....	75
4.9. Tabel Hasil uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X^2).....	76
4.10. . Tabel Hasil uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X^3)	77
4.11. . Tabel Hasil uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja(Y)	78
4.12. Tabel Uji Deskriptif Variabel.....	79
4.13. Tabel Uji Normalitas One- Sample Kolomogorow	81
4.14. Tabel Uji Multikolinierita	83
4.15. Tabel Uji Heterokedasitas	84
4.16. Tabel Uji Regrensi Linier Berganda	85
4.17. Tabel Uji Parsial(Uji t).....	88
4.18. Tabel Uji Simultan (Uji F)	90
4.19. Tabel Uji Koefisien Determinasi	91
4.20. Tabel Uji Koefisien Korelasi	92

DAFTAR GAMBAR

2.1. Gambar Kerangka Berfikir.....	39
4.3. Bagan Organisasi PT. Tunas Mitra Perkasa.....	64
4.4. Hasil Uji Normalitas Dan Plot	80

ABSTRAK

LUTHFIANI DEWI. Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Tunas Mitra Perkasa Site Office Sungai Baung OKI. (Dibawah bimbingan Mariyam Zanariah, SE, MM. Pembimbing I dan Syahyuni, S.E.M.M. Pembimbing II).

Skripsi ini pada dasarnya meneliti tentang Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tunas Mitra Perkasa Site Office Sungai Baung OKI. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan adanya. 1) Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Produktivitas kerja secara simultan. 2). pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas kerja secara parsial 3). pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja secara parsial. 4). pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas kerja secara parsial. Pertimbangan yang diambil adalah Karyawan PT. Tunas Mitra Perkasa Site Office Sungai Baung OKI yang berjumlah 50 karyawan sebagai responden. Variabel yang digunakan yaitu Budaya Kerja, Motivasi dan Pengawasan sebagai variabel independen, dan Produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Model yang di gunakan adalah regresi linear berganda dengan hasil persamaan $= 13,082 + 0,534X_1 + 0,368X_2 + 0,427X_3 + e$. Dimana Y merupakan Variabel Produktivitas kerja, konstanta sebesar 13,082, Budaya Kerja (X_1) sebesar 0,534 atau 53,4%, Motivasi (X_2) sebesar 0,368 atau 36,8% dan Pengawasan (X_3) sebesar 0,427 atau 42,7%. Hasil uji t Budaya kerja (X_1) dengan hasil nilai signifikan uji t $< 0,05$ yaitu ($0,004 < 0,05$) maka ada pengaruh secara parsial secara parsial, Motivasi (X_2) dengan hasil nilai signifikan uji t $< 0,05$ yaitu ($0,042 < 0,05$) maka ada pengaruh secara parsial dan Pengawasan (X_3) dengan hasil nilai signifikan uji t $\leq 0,05$ yaitu ($0,031 < 0,05$) maka ada pengaruh secara parsial. Hasil dari uji F dengan Fhitung sebesar 58,437 dengan tingkat Sig. 0,000 karena nilai Sig F $\leq 0,05$ maka ada pengaruh secara simultan. Dari kesimpulan peneliti menyatakan bahwa Secara parsial Budaya Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan, Secara parsial Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan, Secara Parsial Pengawasan (X_3) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dan Secara simultan Budaya Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Tunas Mitra Perkasa Site Office Sungai Baung OKI.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Motivasi, Pengawasan dan Produktivitas kerja

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap terjadinya rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar jika dapat di gunakan secara efektif dan efisien akan sangat bermanfaat untuk menunjang gerak laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Banyaknya sumber daya manusia yang ada pada saat ini mengharuskan untuk berfikir secara seksama yaitu bagaimana kita dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Kemampuan sumber daya manusia masih sangat rendah baik dilihat dari kemampuan intelektual maupun ketrampilan teknis yang dimiliki. Sumber daya manusia yang baik sangat memerlukan sarana pendidikan yang berkualitas dan memadai yang terjangkau oleh berbagai lapisan masyarakat serta berbagai fasilitas lainnya. Kelemahan saat menyediakan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Persoalan yang ada saat ini adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang bisa menghasilkan produktivitas kerja yang optimal merupakan tuntutan utama baik perusahaan atau organisasi agar kelangsungan hidup atau operasinal dapat terjamin.

Produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan tergantung kepada manajemen yang di jalankan oleh perusahaan dan salah satu yang menunjang naik turunnya

perusahaan adalah kepemimpinan seorang manajer (pemimpin perusahaan), setiap perusahaan tentunya harus dipimpin oleh seorang manajer yang berjiwa kepemimpinan yang di setiap tindakan selalu dengan nilai-nilai yang baik. Jika kinerja seorang manajer tidak sesuai dengan tuntutan yang berlaku, pada akhirnya baik secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh kepada produktivitas kerja karyawan. Kondisi produktivitas kerja pada PT. Tunas Mitra Perkasa Site Office Sungai Baung OKI, selalu memberikan motivasi dalam hal bekerja untuk menegakan kedisiplinan dan meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Tunas Mitra Perkasa Site Office Sungai Baung OKI membutuhkan seorang manajer yang bisa mengarahkan dan memotivasi karyawan dengan baik.

Budaya kerja yang baik akan membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan didalam sebuah perusahaan, budaya kerja pada umumnya dapat difungsikan sebagai suatu yang mengikat para pegawai karna bisa digunakan secara formal dalam berbagi peraturan, dengan dilakukanya budaya kerja sebagai acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, pemimpin dan pegawai dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Proses pembentukan akan menghasilkan pemimpin dan pegawai yang professional yang mempunyai nilai yang tinggi. Pemimpin harus memiliki kinerja yang kondusif agar dapat mendukung kinerja yang baik, untuk itu sangat penting bagi pegawai akan pentingnya budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini sangat berhubungan dengan dengan mengimplementasikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai yang sangat kompleks, karena mempunyai karakteristik yang berbeda-beda kemampuan pegawai yang sangat terbatas, sikap dan perilaku masih sangat

perlu ditingkatkan dan disamping itu perlu ada motivasi dari pemimpin yang terdiri dari faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu inisiatif individual, toleransi, risiko dan dukungan manajemen. Budaya kerja mempunyai pengaruh yang sangat positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Tunas Mitra Perkasa Site Office Sungai Baung OKI.

Motivasi adalah suatu dorongan yang dapat memotivasi seseorang untuk lebih giat lagi dalam melakukan sesuatu seperti hanya bekerja, motivasi dapat diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, hal yang perlu yang dilakukan oleh pemimpin adalah menumbuhkan kesadaran diri kepada setiap karyawan bahwa suatu kebutuhan bukan semata-mata sebuah kewajiban. Dengan memberikan reward kepada setiap karyawan yang bekerja dengan giat juga sangat berpengaruh penting bagi kinerja kerja karyawan. Menurut Edy Sutrisno (2019) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Pengawasan adalah proses dan rangkaian kegiatan untuk mengusahakan agar suatu perusahaan agar pekerjaan bisa dilakukan sesuai rencana yang sudah ditetapkan dan tahapan yang dijalankan. Pengawasan yang baik akan membantu tercapainya suatu pekerjaan yang baik sesuai rencana yang sudah ditetapkan, pengaruh pengawasan kinerja karyawan sangatlah positif antara budaya kerja dengan kinerja karyawan pada PT.Tunas Mitra Perkasa Site Office Sungai Baung OKI. Sama halnya dengan budaya kerja, sifat bekerja yang memiliki kualitas yang

baik dan memiliki sikap yang rajin, bertanggung jawab, disiplin, teliti dan cermat dan saling membantu sesama karyawan akan sangat tercapainya produktivitas kerja yang baik. Definisi-definisi tersebut dapat memberikan kontribusi yang besar dalam peningkatan kualitas apabila memiliki budaya kerja yang bertipe integratif sebagaimana dimaksudkan oleh Sethia dan Grinow (dalam Ratminto dan Minarsih. 2019). Menurut Ndraha (2012) budaya kerja dapat di bagi menjadi dua unsur, yaitu:

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan aka kerja di bandingkan dengan kegiatan lainnya, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaan sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kalangsungan hidupnya.
2. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.

Fungsi dari budaya kerja bertujuan untuk menjadikan SDM atau menanamkan nilai-nilai yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku konsisten serta konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksi nilai-nilai tertentu. Berdasarkan pemaparan diatas, maka dalam hal ini penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **‘Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Produktiitas Kerja Karyawan pada PT. Tunas Mitra Perksa Site Office Sungai Baung OKI’**.

1.2 Perumusan Masalah

a. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dibuat perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh budaya kerja, motivasi dan pengawasan secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT. Tunas Mitra Perkasa Site Office Sungai Baung OKI.
2. Apakah ada pengaruh budaya kerja secara persial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tunas Mitra Perkasa Site Office Sungai Baung OKI.
3. Apakah ada pengaruh motivasi secara persial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tunas Mitra Perkasa Site Office Sungai Baung OKI.
4. Apakah ada pengaruh pengawasan secara persial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tunas Mitra Perkasa Site Office Sungai Baung OKI

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, motivasi dan pengawasan secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT. Tunas Mitra Perkasa Site Office Sungai Baung OKI.

- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja secara persial terhadap produktivitas kerja pada PT. Tunas Mitra Perkasa Site Office Sungai Baung OKI.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara persial terhadap produktivitas kerja pada PT. Tunas Mitra Perkasa Site Office Sungai Baung OKI.
- d. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan secara persial terhadap produktivitas kerja pada PT. Tunas Mitra Perkasa Site Office Sungai Baung OKI.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian tersebut adalah :

- a. Bagi peneliti
Saya berharap dapat menambah wawasan dan pengetahuan ilmu mengenai budaya kerja, motivasi dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Bagi PT. Tunas Mitra Perkasa Site Office Sungai Baung OKI
Hasil penelitian ini saya berharap akan bermanfaat bagi pihak perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Bagi pihak akademik
Penelitian ini sebagai wawasan, dan di harapkan hasil penelitian ini akan memberi sumbangsih, bagi khazanah keilmuan yang telah ada, khususnya bidang keilmuan manajemen sumber daya manusia Universitas Tridinanti Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara Prabu Anwar, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, penerbit Refika Aditama: Jakarta.
- Sutrisno Edi, 2010, *Budaya Organisasi*, penerbit Prenada Media
- Uno B Hamzah, 2013, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, penerbit Bumi Aksara.
- Oemar Hamalik, 2011, *Proses Belajar Mengajar*, penerbit Bumi Aksara : Jakarta
- Triguno, Drs, 2018, *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan yang Kondusif Meningkatkan Produktivitas Kerja*
- Hasibuan Sp. Malayu Drs, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, penerbit Bumi Aksara
- Manullang, 2012, *Dasar Manajemen Gajda Mada Uiversity* Press: Yogyakarta
- Nana sudjana dan Ibrahim, 2012, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, penerbit Sinar Baru Algesindo
- Sugiono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif*, penerbit Alfabet: Bandung
- Siagian Sodang, 2012, *Manajemen Stastistik*, penerbit Bumi Aksara
- Sedarmayanti, 2014, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, penerbit Mandar Jaya
- R.G. Terry, 2012, *Prinsip Manajemen*, penerbit Bumi Aksara: Jakarta

Robbins Stephen P. (2013) , *Perilaku organisasi*, jakarta: penerbit salemba empat

Winardi, *Perilaku organisasi*, jakarta penerbit Kencana Perdana

Wibowo, (2013), *perilaku dalam organisasi*, jakarta: penerbit Bumi Aksara

Gomes (2009), *manajemen sumber daya Manusia*, Penerbit Andi offset