

Pengaruh Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PT Musi Karya Kabupaten Banyuasin

Verasari¹, Muhammad Hanif Suryansyah², Oktariansyah³, Mohammad Nur Arriyanto⁴

¹Universitas PGRI Palembang, verasari01@ymail.com

²Universitas PGRI Palembang, hanif.suryansyah10@gmail.com

³Universitas PGRI Palembang, rianibro82@univpgri-palembang.ac.id

⁴Universitas PGRI Palembang, arriyanto.m.nur@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling yaitu teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan penyebaran angket pertanyaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, uji koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan uji hipotesis uji t dan uji F. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 4,865 + 0,090X_1 + 0,790X_2$. Analisis Korelasi berganda (R) = 0,875 hal ini menunjukkan bahwa nilai R berada pada hubungan keeratan yang kuat. Koefisien determinasi R Square = 0,766. Hal ini menunjukkan 76,60% Etos Kerja dipengaruhi oleh Pengawasan dan Budaya kerja sedangkan sisanya yaitu 23,40% Etos kerja dipengaruhi oleh variable-variabel lainnya. yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara terpisah / parsial Pengawasan dan Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja dengan hasil t_{hitung} dari variabel pengawasan sebesar 0,875 dengan tingkat signifikan 0,386 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ($0,386 > 0,050$) tidak ada pengaruh signifikan pengawasan terhadap etos kerja. Sedangkan hasil output budaya kerja sebesar 7,889 dengan tingkat signifikan 0,000 ini berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) ini berarti ada pengaruh signifikan budaya kerja terhadap etos kerja pegawai. Sedangkan pengujian secara bersama-sama menunjukkan dari hasil output didapat F_{hitung} sebesar 86,945 dan signifikan sebesar 0,000 ini berarti $0,000 < 0,05$ angka signifikan lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa pengawasan dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai PDAM Tirta Betuah Banyuasin.

Kata kunci: Pengawasan, Budaya Kerja dan Etos Kerja

ABSTRACT

This study uses probability sampling technique, namely data collection techniques using documentation and distribution of questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression, correlation coefficient analysis, determination coefficient test (R^2) using the t-test hypothesis test and F test. The results of multiple linear regression analysis obtained the equation $Y = 4.865 + 0.090X_1 + 0.790X_2$. Multiple Correlation Analysis (R) = 0.875 this indicates that the R value is in a strong close relationship. The determination coefficient R Square = 0.766. This shows that 76.60% of Work Ethic is influenced by Supervision and Work Culture while the remaining 23.40% of Work Ethic is influenced by other variables. which are not examined in this study. The results of this study indicate that, separately/partially, Supervision and Work Culture have a significant effect on Work Ethic. The t-test result for the supervision variable is 0.875 with a significance level of 0.386, greater than $\alpha = 0.05$ ($0.386 > 0.050$), indicating no significant effect of supervision on work ethic. Meanwhile, the output result for work culture is 7.889 with a significance level of 0.000, which is less than $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$), indicating a significant effect of work culture on employee work ethic. Meanwhile, the joint test shows that the output result obtained F-test of 86.945 and a significance level of 0.000, which means $0.000 < 0.05$, a significant figure less than 0.05, indicating that supervision and work culture together have a significant effect on the work ethic of PDAM Tirta Betuah Banyuasin employees.

Keywords: Supervision, Work Culture and Work Ethic



a) PENDAHULUAN

Hal yang paling utama dalam menentukan besar kecilnya produktivitas diantaranya pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*ambities*), sikap (*attitudes*) dan perilaku (*beahiviors*)". Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor disamping faktor kualitas kerja dan pengawasan adalah disiplin kerja. Besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya ditentukan atas dasar kedisiplinan kerja karyawan yang bersangkutan.

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".

Menurut Moerheriono (2014:35) etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya". Etos kerja pegawai dapat memberikan motif kerja pada seseorang (pegawai) mengenai nilai-nilai moral. Nilai-nilai itu antara lain adalah kejujuran, kepercayaan (amanah), kecerdasan, dan bekerjasama. Nilai-nilai moral ini jika dipahami dan diimplementasikan dalam kegiatan kerja pegawai, maka akan dapat memicu dan memacu maksimalisasi kinerjanya.

Seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi diindikasikan dengan (1) kerja keras, dimana pegawai mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai, (2) disiplin kerja, dimana pegawai memiliki sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, (3) jujur, dimana pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan, (4) tanggung jawab, dimana pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan, (5) rajin, terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai, dan (6) tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha).

Menurut Edison dkk (2016:119) mengatakan, bahwa "budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu". Wardiah (2016:196) mengatakan, bahwa "budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku dan bertindak bagi semua anggota organisasi".

Budaya sebagai pola semua suasana baik material atau semua perilaku yang sudah di adopsi masyarakat secara tradisional sebagai pemecahan masalah anggotanya budaya di dalamnya juga termasuk semua cara yang telah terorganisasi, kepercayaan, norma nilai-nilai budaya yang implisit serta premis yang mendasar dan mengandung suatu perintah.

b) KAJIAN TEORI

Pengertian Pengawasan

Menurut Sondang P. Siagian (2014:213) adalah suatu Proses dari pengamatan dan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi guna menjamin agar semua pekerjaan

yang sedang di dikerjakan sudah berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan.

Menurut Dale (2011:224) menyatakan bahwa pengawasan harus mengandung arti memperbaiki dan meluruskan serta melaporkan segala kegiatan untuk mencapai tujuan yang diingikannya". Menurut Sondang P. Siagian (2014:213) mengemukakan bahwa untuk menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan maka dibutuhkanlah proses pengamatan dan pelaksanaan dari seluruh kegiatan organisasi.

Jadi berdasarkan pendapat para ahli tersebut diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa agar tujuan usaha dapat tercapai sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan maka dibutuhkan pengawasan untuk menilai kegiatan yang dilakukan dalam usaha menilai hasil pekerjaan serta mengadakan tindakan bila terjadi penyimpangan-penyimpangan.

Prinsip-Prinsip Pengawasan

Prinsip-prinsip pengawasan dibutuhkan agar pimpinan organisasi atau unit organisasi dalam melakukan pengawasan dapat menerapkan prinsip-prinsip pengawasan sehingga fungsi pengawasan mencapai hasil yang diharapkan, dalam prinsip-prinsip pengawasan.

Menurut Koontz dan Cyril O'Donnel dalam bukunya yang berjudul *Principles of management; an analysis of managerial functions* (1964) yang diterbitkan ulang oleh McGraw-Hill (2024) menetapkan atas prinsip-prinsip pengawasan sebagai berikut :

1. Tercapainya Tujuan (*Principle of assurance of objective*) Untuk tercapainya tujuan maka pengawasan harus melakukan perbaikan agar penyimpangan dalam perencanaan dapat terhindar.
2. Efisiensi Pengawasan (*Principle of efficiency of control*) Devisiasi perencanaan dibutuhkan untuk menghindari hal-hal diluar dugaan yang akan terjadi maka pengawasan harus efisien.
3. Tanggung Jawab Pengawasan (*Principle of control responbillity*) Mananjer bertanggung jawab terhadap pelaksanaan rencana, sehinggap pengawasan dapat dilakukan.
4. Pengawasan Masa Depan (*Principle of future control*) Untuk mencegah terjadinya penyimpangan perencanaan yang akan terjadi baik pada waktu sekarang maupun masa yang akan datang, maka dibutuhkan pengawasan yang efektif.
5. Pengawasan Langsung (*Principle of direct control*) Manajer yang berkualitas baik merupakan salah satu teknik control yang efektif . Atas dasar bahwa manusia itu sering berbuat salah maka pengawasan yang dilakukan oleh manajer perlu dilakukan.
6. Refleksi Perencanaan (*Principle of reflection of plan*) Untuk dapat mencerminkan karakter dan susunan perencanaan, maka disusunlah pengawasan yang baik.
7. Penyesuaian dengan Organisasi (*Principle of organizational suitabillity*) Struktur organisasi manajer dan bawahnya merupakan struktur organisasi pengawasan dan merupakan sarana untuk melaksanakan rencana untuk mencapai pengawasan yang efektif, sesuai dengan besarnya wewenang manajer, sehingga mencerminkan susunan organisasi.



8. Wewenang Individual (*Principle of individuality of control*) Pengawasan harus sesuai dengan kebutuhan manajer Teknik control harus ditunjukkan terhadap kebutuhan-kebutuhan akan informasi setiap manajer. Ruang lingkup organisasi yang dibutuhkan ini beda satu sama lain, tergantung pada dan tingkat tugas manajer.
9. Standar (*Principle of standar*) Agar pelaksanaan dan tujuan yang tercapai, memerlukan standar yang tepat selalu menggunakan kontrol yang efektif dan efisien
10. Pengawasan Terhadap Strategis (*Principle of strategic control*) Adanya perhatian yang ditunjukkan terhadap faktor-faktor yang strategis dalam perusahaan memerlukan pengawasan yang efektif dan efisein.
11. Kekecualian (*The expection Primciple*) Faktor kekecualian membutuhkan adanya efisiensi dalam kontrol . Kekecualian ini dapat terjadi kedalam keadaan tertentu ketika situasi berubah atau tidak sama.
12. Pengawasan Fleksible (*Principle of flexibility of control*) Pengawasan harus luwes untuk menghindari kegagalan pelaksanaan rencana.
13. Peninjauan Kembali (*Principle of review*) Agar tujuan tercapai maka Sistem kontrol harus ditinjau berkali-kali sehingga dapat digunakan untuk mencapai tujuan.
14. Tindakan (*Principle of action*) Selama ada ukuran-ukuran untuk mengkoreksi penyimpangan-penyimpangan rencana, organisasi, *staffing* dan *Directin*, maka dibutuhkan pengawasan”.

Dimensi dan Indikator Pengawasan Kerja

Dimensi dan indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut Sondang Siagian (2014:35) terdapat tiga mekanisme yang positif mempengaruhi kinerja, antara lain:

1. Kontrol Masukan

Pengelolaan sumber daya organisasi sebagai kontrol masukan, mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Melalui penyaringan karyawan yang tepat sesuai dengan mekanisme yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga dapat memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu akan terpilih.

2. Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah kegiatan yang mengatur bawahan. Manajemen top dapat mengimplementasikan semua perintah dari top manajemen sampai lower manajemen. Fungsi manajemen perilaku adalah memastikan bahwa apakah bawahan telah melakukan tugas sesuai dengan apa yang direncanakan. Melakukan pemantauan kinerja serta melakukan tindakan untuk mengevaluasi karyawan.

3. Kontrol Pengeluaran

Manajer menetapkan tujuan yang diinginkan harus dicapai. Target pengeluaran ini adalah semua cara tentang memberikan penghargaan kepada karyawan dengan

penghargaan yang menguntungkan karyawan. contoh: Target Kerja, pemberian hadiah/bonus”.

Dari semua teori yang telah diuraikan di atas tentang pengertian pengawasan, beberapa bahan acuan untuk mengisi data operasional variabel dari menurut pendapat T. Hani Handoko (2013:359), beberapa hal yang sesuai dengan dimensi sebagai berikut:

1. Prosedur
Prosedur merupakan bagian dari sistem yang digunakan oleh manajemen.
2. Standar
Ketepatan waktu ketika menyelesaikan pekerjaan.
3. Ketelitian
Kinerja karyawan dapat dilihat dari ketelitian.
4. Pengukuran Pekerjaan
Pegawai dapat dievaluasi sesuai dengan bidangnya
5. Perbaikan
Perbaikan yang ditetapkan oleh manajemen.

Pengertian Budaya Kerja

Gering, Supriyadi dan Triguno, (2011:7), mengemukakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah 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 atau bekerja.

Kemudian menurut Hadari Nawawi (2013), budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Jadi, dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah sikap para anggota organisasi dalam menyikapi budaya kerja dalam suatu organisasi. “Budaya kerja dapat menyatukan visi dan cita-cita para anggotanya yang telah memiliki tujuan yang sama, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kemauan pegawai dalam berprestasi dalam setiap bidang kerjanya. Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi”. “Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (habituating process) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Unsur-Unsur Budaya Kerja

Adapun unsur-unsur budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha (2019:209), yaitu:

1. Anggapan dasar tentang kerja
Pendirian dan pengalaman hidup dari pelaku organisasi.
2. Sikap terhadap pekerjaan



Sikap adalah keinginan jiwa atas sesuatu. sikap terhadap pekerjaan yang cenderung menerima atau menolak sekuat-kuatnya.

3. Perilaku ketika bekerja
Sikap pribadi terhadap kemampuan bekerja secara maksimal.
4. Lingkungan kerja dan alat kerja
Penggunaan teknologi merupakan alat bantu untuk mencapai kinerja yang diinginkan.
5. Etos Kerja
Watak atau pandangan terhadap suatu pekerjaan sehingga dapat menghasilkan segala sesuatu untuk keberhasilan suatu organisasi.

Dimensi dan Indikator Budaya Kerja

Indikator yang mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Schein dalam Taliziduhu Ndraha (2019:230), adalah:

1. Mau menerima arahan pimpinan, karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaannya selalu menerima dan bersedia dibimbing dan diarahkan oleh atasannya untuk kelancaran setiap pekerjaannya.
2. Senang menerima tanggung jawab kerja, setiap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan selalu diterima dengan rasa tanggung jawab yang besar terhadap keberlangsungan pekerjaan.
3. Kerja sebagai ibadah, karyawan menganggap pekerjaan yang dilakukan adalah sebagai tempat untuk beribadah dan mencari amal, sehingga setiap tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam pekerjaannya selalu mendapatkan ketenangan dan keikhlasan
4. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas, setiap karyawan yang melaksanakan pekerjaannya harus meyakini bahwa pekerjaan yang diemban harus dilaksanakan sesuai dengan tugasnya masing-masing.
5. Dapat mengatasi kendala kerja, karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat mengatasi setiap permasalahan dan problem yang dihadapi dalam bekerja secara mandiri.
6. Dapat menyusun laporan kerja, laporan kerja digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan telah berhasil melaksanakan pekerjaannya.

Kemudian indikator perilaku kerja pegawai pada waktu bekerja Taliziduhu Ndraha (2019:232) adalah:

1. Disiplin kerja, adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi
2. Jujur dalam kerja, kejujuran merupakan salah satu sikap yang wajib dimiliki setiap orang dalam menjalani kehidupan dan dapat mencegah seseorang memiliki alasan untuk merasa curiga, cemburu, dan takut.
3. Komitmen kerja, suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi
4. Tanggungjawab terhadap pekerjaan, merupakan kesadaran manusia dengan tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau yang tidak disengaja.

5. Kerjasama dengan rekan kerja, Kerjasama adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh lebih dari satu orang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan rekan kerja sejawat di dalam kantor tersebut.
6. Mengevaluasi pekerjaan, *evaluasi pekerjaan* adalah perbandingan pekerjaan-pekerjaan yang diklasifikasikan guna menentukan kompensasi yang pantas bagi pekerjaan-pekerjaan tersebut, atau berbagai prosedur sistematik untuk menentukan nilai relatif pekerjaan beserta besarnya kompensasi masing-masing”.

Pengertian Etos Kerja

“Menurut Sinamo (2011:32) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral”. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, koder moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

“Menurut Moeheriono (2014:35) etos kerja adalah semangat kerja yang dimiliki seseorang ketika dalam bekerja sesuai ketentuan, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi sehingga pekerjaan akan terselesaikan dengan maksimal. Pegawai dengan etos kerja yang tinggi akan mempunyai semangat bekerja yang tinggi dan akan tercapai tujuan organisasi”.

Karakteristik Etos Kerja

“Priansa (2018: 283) menyebutkan bahwa etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah:

- 1) Keahlian Interpersonal Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam maupun di luar organisasi. keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu; sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras dalam kemauan.
- 2) Inisiatif Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu; cerdik, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.



- 3) Dapat Diandalkan, Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan yaitu; mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

Indikator-indikator Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011:45) indikator-indikator untuk mengukur etos kerja sebagai berikut:

- 1) Kerja adalah rahmat
Bekerja dengan tulus dan penuh syukur karena bekerja adalah rahmat yang turun dari Tuhan.
- 2) Kerja adalah amanah
Bekerja dengan penuh tanggung jawab karena bekerja adalah sebuah amanah yang titipkan Sang Pencipta kepada kita.
- 3) Kerja adalah Panggilan
Kerja merupakan panggilan agar manusia dapat bekerja tuntas dengan penuh integritas. Integritas adalah komitmen janji yang harus ditepati untuk bekerja dengan tuntas.
- 4) Kerja adalah aktualisasi
Kerja adalah aktualisasi atau sikap untuk mengembangkan potensi dan mengubah menjadi relasi, suatu seni untuk mengaktualisasikan diri pada tanggung jawab.
- 5) Kerja adalah ibadah
Apapun kepercayaan dan agama kita, pekerjaan yang halal adalah ibadah. Sehingga bekerja harus dengan serius penuh kecintaan terhadap Tuhan karena bekerja adalah ibadah yang harus dikerjakan dengan ikhlas, bukan sekedar mencari uang dan jabatan semata.
- 6) Kerja adalah seni
Kerja sebagai seni yang mendatangkan kesuksesan dan gairah kerja yang bersumber pada aktivitas-aktivitas kreatif.
- 7) Kerja adalah kehormatan
Kehormatan merupakan struktur yang kuat dalam kehidupan manusia. Kehormatan sama halnya dengan harga diri. Jika kita meremehkan pekerjaan kita, maka hilanglah sebuah kehormatan kita.
- 8) Kerja adalah pelayanan
Kerja merupakan pelayanan agar manusia selalu bekerja paripurna dengan penuh kerendahan hati. Jika seseorang bekerja sesuai dengan profesi dan melayani dengan rendah hati, maka seseorang tersebut akan mempunyai tingkat kemuliaan yang tinggi”.

c) METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2015:7) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode penelitian ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Terdapat dua variabel yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

- 1) Variabel Bebas (Variable *Independen*)
Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbul variabel dependen (terikat). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini terdiri dari Pengawasan (X_1) dan Budaya Kerja (X_2).
- 2) Variabel Terikat (Variabel *Dependen*)
Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Etos Kerja Pegawai (Y).

Populasi dan Sampel**Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PT Musi Karya Kabupaten Banyuasin sebanyak 125 orang.

Tabel Jumlah Pegawai PT Musi Karya Kabupaten Banyuasin

No	Golongan Pegawai	Jumlah Pegawai
1	Sarjana	52
2	Diploma III	21
3	SMK / SMA	44
4	SLTP	8
Jumlah		125

Sampel

Sampel yang akan diteliti dibulatkan sebanyak 56 orang pegawai pada PT Musi Karya Kabupaten Banyuasin”.



Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data

Menurut Sugiyono (2017:225) sumber data dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Sumber data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini yaitu hasil dari pengisian kuesioner mengenai pengawasan, budaya kerja dan etos kerja pegawai yang diisi oleh pegawai pada perusahaan PT Musi Karya Kabupaten Banyuasin.
2. Sumber data Sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa struktur organisasi pegawai pada perusahaan PT Musi Karya Kabupaten Banyuasin.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Kuesioner
Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang diminta data.
2. Wawancara
Wawancara merupakan teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan.
3. Dokumentasi
Menurut Sugiyono (2017:145) dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai dan data tentang gambaran umum perusahaan PT Musi Karya Kabupaten Banyuasin dan data-data lain yang mendukung.

Uji Instrument Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2017:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi product moment.

Skor dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor keseluruhan item, jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut

valid, sedangkan jika negatif maka item yang tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau digantikan dengan pernyataan perbaikan.

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2017:179). "Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:177). Pengujian reliabilitas instrumen dengan rentang skor antara 1-5 menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Keputusan pengujian reliabilitas instrumen sebagai berikut:

1. Instrumen dikatakan reliabel jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.
2. Instrumen dikatakan tidak reliabel jika $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Yusri (2018:139), uji normalitas merupakan suatu pengujian sekelompok data untuk mengetahui apakah distribusi data tersebut membentuk kurva normal atau tidak". Model yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji asumsi ini dilakukan dengan melihat normal P-P plot of regression standardized residuals melalui perhitungan regresi dengan program SPSS 23. Cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram atau tampilan grafik yang menunjukkan pola penyebaran tertentu.

Adapun dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu arah pengamatan ke pengamatan lain yang tetap. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, cara yang dapat digunakan dalam pengujian ini adalah dengan analisis grafik plot regresi antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID)". Deteksi ada heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di studentized.

Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.



- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Teknik Analisa Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini bertujuan melihat antara variabel independent dan variabel dependent dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengawasan dan Budaya kerja terhadap Etos Kerja Pegawai.

Persamaan regresi linier berganda dirumuskan:

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

Dimana:

Y = Variabel terikat Etos Kerja
a = konstanta
b₁, b₂, = Koefisien regresi
X₁ = Pengawasan
X₂ = Budaya Kerja
e = Error term

2. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R²) ialah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Teknik analisis yang digunakan dalam pengujian koefisien determinasi dengan alat bantu menggunakan program SPSS Versi 22, dengan rumus:

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R² : Koefisien Determinasi
r : Kuadrat Koefisien Korelasi

Kriteria Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

“Uji t digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu Pengawasan (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu Etos Kerja Pegawai (Y) secara parsial”.

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig \leq 0,05$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh antara Pengawasan dan Budaya Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig \geq 0,05$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh antara Pengawasan dan Budaya Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai.

2. Pengujian Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu Pengawasan (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu Etos Kerja Pegawai (Y). Kriteria pengambilan keputusan uji F dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS Versi 22 dengan tingkat signifikan yang ditetapkan adalah 5% yaitu:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh antara Pengawasan dan Budaya Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh antara Pengawasan dan Budaya Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai.

HASIL PENELITIAN

Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2018:25) berpendapat bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kusioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran di ulang kembali. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha.

- Cronbach Alpha* > 0,60 reliabelitas.
- Cronbach Alpha* < 0,60 kurang reliabelitas.

Tabel Tabel Normalitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengawasan	87.96	28.871	.755	.932
Budaya Kerja	88.41	25.446	.886	.825
Etos Kerja	88.80	26.852	.841	.863

Tabel Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbach Alpha kriteria	Keterangan
1	Pengawasan	0,932>0,60	Reliabel
2	Budaya kerja	0,825>0,60	Reliabel
3	Etos Kerja	0,863>0,60	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data 2019



Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* Pengawasan sebesar 0,932, Budaya Kerja 0,825, dan Etos Kerja sebesar 0,863, karena nilai reliabilitas semua lebih dari 0,60 maka variabel tersebut sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.

**Tabel Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Pengawasan	Budaya Kerja	Etos Kerja
N			56	56	56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		44.63	44.18	43.79
	Std. Deviation		2.721	2.803	2.748
Most Extreme Differences	Extreme Absolute		.229	.135	.120
	Positive		.116	.103	.061
	Negative		-.229	-.135	-.120
Test Statistic			.229	.135	.120
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000 ^c	.013 ^c	.044 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2018:134) menjelaskan bahwa uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk menganalisa regresi berganda yang terdiri atas dua atau tiga variabel bebas atau independent variabel. Dimana akan diukur tingkat asosiasi hubungan pengaruh antara variabel bebas tersebut dengan melihat nilai *tolernce* dan *inflation faktor* (VIF). Adapun teknik yang digunakan dalam uji multikolinieritas dengan alat bantu menggunakan *SPSS for windows 23* pada penelitian ini.

Metode untuk menguji adanya multikolonieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF).

a. Jika $VIF > 10$ atau jika $tolerance < 0,01$ tidak terjadi multikolinieritas.

b. Jika $VIF < 10$ atau jika $tolerance > 0,01$ terjadi multikolinieritas.

Tabel Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Pengawasan	0,423	2.366
Budaya Kerja	0,423	2.366

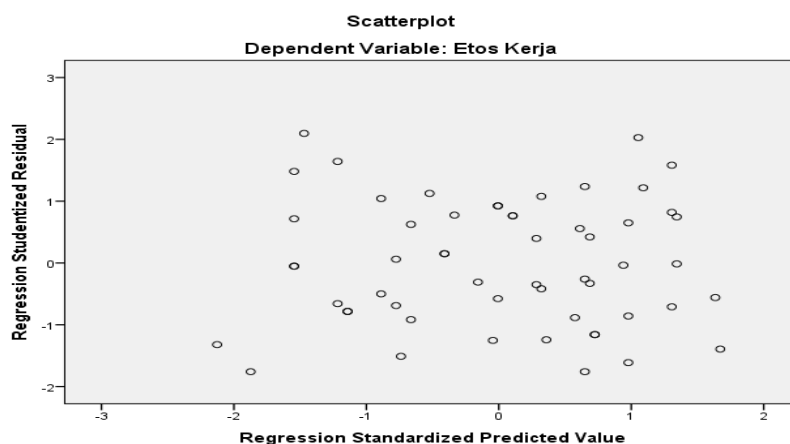
Sumber : Pengolahan Data 2019

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance Pengawasan $0,423 > 0,10$ dan VIF $2,366 < 10$, Budaya Kerja $0,423 > 0,10$ dan VIF $2,366 < 10$, dapat disimpulkan Pelatihan kerja dan Prestasi kerja, motivasi kerja tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedisitas

Menurut Priyatno (2018:136) menjelaskan uji heteroskedisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residu untuk pengamatan pada model regresi". "Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedisitas dapat dilakukan dengan uji *scatterplot*.

Cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedisitas adalah dengan cara melihat terjadi gejala heteroskedastisitas atau sebaliknya. Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut :

Gambar Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa gambar *scatterplot* dengan demikian bahwa model regresi yang di pakai terjadi heteroskedastisitas. Hasil output pada penelitian ini dapat dilihat pada lampiran".

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Regresi Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh pengawasan dan budaya kerja terhadap etos kerja pegawai di PDAM Tirta Betuah Banyuasin, digunakan uji statistik t (uji t). apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} <$



nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Uji Regresi Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	L90Beta		
1	(Constant)	4.865	3.138		1.550	.127
	Pengawasan	.090	.103	.089	.875	.386
	Budaya Kerja	.790	.100	.806	7.889	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Berdasarkan hasil output SPSS diatas diketahui nilai t_{hitung} dari variabel pengawasan sebesar 0,875 dengan tingkat signifikan 0,386 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ($0,386 > 0,050$) ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan pengawasan terhadap etos kerja. Sedangkan hasil output budaya kerja sebesar 7,889 dengan tingkat signifikan 0,000 ini berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan budaya kerja terhadap etos kerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai pada PT Musi Karya Kabupaten Banyuasin”.

Hasil Uji Regresi Bersama-sama (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Berikut ini hasil pengujian signifikan F yang diperoleh dari model ini:

Tabel Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	318.387	2	159.193	86.945	.000 ^b
	Residual	97.042	53	1.831		
	Total	415.429	55			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Pengawasan

Dari hasil output SPSS diatas dapat F_{hitung} sebesar 86,945 dan signifikan sebesar 0,000 ini berarti $0,000 < 0,05$ angka signifikan lebih kecil dari 0,05, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai PDAM Tirta Betuah Banyuasin.

Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Priyatno (2018:140) Koefisien determinasi (R^2) ini mengukur persentase total variasi variabel dependen Y (terikat) yang jadi koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen yaitu pengawasan dan budaya kerja terhadap Etos Kerja pegawai PDAM Tirta Betuah Banyuasin.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.766	.758	1.353

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Etos Kerja

ANOVA^a

Model		Sum Squares	of df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	318.387	2	159.193	86.945	.000 ^b
	Residual	97.042	53	1.831		
	Total	415.429	55			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Pengawasan

Hasil koefisien determinasi $R^2 \times 100\% = 0,875 \times 0,875 = 0,766$ dengan menggunakan program SPSS model summary menunjukan bahwa besarnya *R Square* adalah 0,766 atau 76,6% naik turunya variabel pengawasan, dan budaya kerja mempunyai kontribusi terhadap variabel Etos kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar $(76,6 - 100\%) = 23,4\%$ di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PT Musi Karya Kabupaten Banyuasin



Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,090 dengan nilai signifikan sebesar $0,386 > 0,05$ yang berarti bahwa pengawasan berpengaruh positif dan pengaruhnya tidak signifikan terhadap etos kerja pegawai dengan demikian H_a yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan pengawasan terhadap etos kerja ditolak.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muslimin (2015), dengan judul *Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiun Negara (BTPN) Palembang*. Ada pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Dari hasil penelitian ini pengawasan tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan, pengawasan yang berlebihan justru akan membuat pegawai tidak dapat meningkatkan kerjanya secara maksimal”.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PT Musi Karya Kabupaten Banyuasin

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,790 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan pengaruhnya signifikan terhadap etos kerja. Dengan demikian H_a yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap etos kerja pegawai diterima.

Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Iqbal (2017), dengan judul *Pengaruh Budaya Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bank DKI Capem Syariah Margonda, Depok)*. Budaya kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Budaya kerja berpengaruh sangat erat dengan etos kerja, karena meningkatnya budaya kerja pegawai akan meningkatkan etos kerja pegawai secara signifikan. Sikap terhadap pekerjaan, disiplin, bekerja keras, saling membantu dan bertanggungjawab terhadap pekerjaan akan meningkatkan etos kerja pegawai.

Dengan memiliki budaya kerja maka anggotanya akan memiliki cita-cita yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu budaya kerja akan mendorong para karyawan bekerja lebih baik dan memiliki motivasi yang tinggi”.

Pengaruh Pengawasan, Budaya Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PT Musi Karya Kabupaten Banyuasin

Dalam pengujian secara bersama-sama antara Pengawasan (X_1), Budaya Kerja (X_2) terhadap Etos Kerja (Y) didapat hasil bahwa hasil uji F_{hitung} sebesar 86,945 dan signifikan sebesar 0,000 ini berarti $0,000 < 0,05$ angka signifikan lebih kecil dari 0,05, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai PDAM Tirta Betuah Banyuasin.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu “Sumarauw J.S.B (2015), dengan judul *Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado*, dengan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja, Etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Etos kerja adalah semangat kerja yang dimiliki seseorang ketika dalam bekerja sesuai ketentuan, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi sehingga pekerjaan

akan terselesaikan dengan maksimal. Pegawai dengan etos kerja yang tinggi akan mempunyai semangat bekerja yang tinggi dan akan tercapai tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari analisis pengaruh pengawasan dan budaya kerja terhadap etos kerja pegawai pada PDAM Tirta Betuah, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap etos kerja pegawai PT Musi Karya Kabupaten Banyuasin. Hal ini dapat terlihat dari hasil uji regresi diperoleh koefisien sebesar 0,386 yang berarti bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh terhadap etos kerja.
2. Budaya kerja didapat hasil $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai PT Musi Karya Kabupaten Banyuasin.
3. Pengawasan dan budaya kerja secara bersama-sama diperoleh hasil $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara pengawasan dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap etos kerja pegawai di PT Musi Karya Kabupaten Banyuasin.

Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, dapat dilihat bahwa ada pengaruh pengawasan dan budaya kerja terhadap etos kerja pegawai. Untuk itu penulis menyarankan:

1. Untuk dapat lebih meningkatkan budaya kerja pegawai dengan cara meningkatkan disiplin, saling membantu dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan etos kerja pegawai yang pada akhirnya akan bermanfaat untuk PDAM Tirta Betuah. Maka disarankan agar pihak manajemen memperbaiki pengawasan dan budaya kerja yang telah diberikan kepada pegawainya
2. Pengawasan adalah hal yang sangat penting untuk meningkatkan etos kerja tapi dalam porsi yang cukup, tidak terlalu berlebihan sehingga akan tercipta iklim yang sehat untuk berprestasi. pengawasan harus luwes dan tidak saklek, serta bersikap memperbaiki atau meluruskan.
3. Bagi penelitian yang akan datang sebaiknya mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron., dkk. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Dale Timple. (2011). Memotivasi Pegawai, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Elex Media Komputindo.



- Gering, Supriyadi dan Triguno, (2011). *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta.
- Hani Handoko T (2011). *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta BPFE.
- Iqbal. (2017). Pengaruh Budaya Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bank DKI Capem Syariah Margonda, Depok). *Jurnal Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*.
<https://doi.org/10.31334/trans.v9i2.31>
- McGraw-Hill. (2024). *Industrial management, Gestion d'entreprise, Gestion, Organization and Administration*. New York.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Muslimin Amra. (2016). *Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Cabang Palembang*: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Nawawi Ismail (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Ndraha, Taliziduhu, (2012). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV ALFABETA.
- Priyatno, Duwi. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis. Edisi Pertama*. Bandung: Alfabeta
- Siagian, Sondang. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sinamo, J. H. (2011). *etos kerja profesional di era digital global*. Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)*. In *Metodelogi Penelitian..*
- Sumarauw. J.S.B. (2015). *Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Uviverstias Sam Ratulangi Manado. ISBN 2301-1174.
- Wardiah. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*, CV Pustaka Setia, Bandung.