



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGAWASAN,
DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT. GREENLAND
GARDEN REALTY MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

NIA LAVENIA
NPM 1625310899

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2020**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan yang berjumlah 46 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil sebesar populasi yaitu 46 responden. Penelitian ini dilakukan di tahun 2020. Sumber data berasal dari responden yang dikumpulkan melalui kuesioner. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS 24.0 dengan model analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pengawasan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Lingkungan kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,293, t_{hitung} sebesar 3,187, dan signifikan 0,003. Pengawasan memiliki nilai regresi sebesar 0,335, t_{hitung} sebesar 3,869, dan signifikan 0,000. Disiplin kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,356, t_{hitung} sebesar 3,643, dan signifikan 0,001. Lingkungan kerja, pengawasan, dan disiplin kerja secara simultan memiliki nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 233,757. Pengawasan menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi efektivitas kerja. 93,9% efektivitas kerja dapat dijelaskan dan diperoleh dari lingkungan kerja, pengawasan, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Efektivitas kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap lingkungan kerja, pengawasan, dan disiplin kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Efektivitas Kerja.

ABSTRACT

This research was conducted to explore how the influence of the work environment, supervision, and work discipline on the work effectiveness of employees of PT. Greenland Garden Realty Medan. The population in this research was all employees of PT. Greenland Garden Realty Medan, amounting to 46 employees. The number of samples taken amounted to a population of 46 respondents. This research was in 2020. Data sources were obtained from respondents collected through questionnaires. This research used quantitative data that was processed with SPSS 24.0 with multiple linear regression analysis models. The results showed that the work environment, supervision, and work discipline had a positive and significant effect on the work effectiveness of PT. Greenland Garden Realty Medan both partially and simultaneously. The work environment had a regression value of 0.293, tcount of 3.187, and significant 0.003. Supervision had a regression value of 0.335, tcount of 3.869, and a significant 0.000. Work discipline has a regression value of 0.356, tcount of 3.643, and a significance of 0.001. The work environment, supervision, and work discipline simultaneously had a significant value of 0,000 and a calculated F value of 233,757. Supervision was the most dominant variable affecting work effectiveness. 93.9% of work effectiveness can be explained and obtained from the work environment, supervision, and work discipline, while the rest was by other factors. Work effectiveness had a very strong relationship with the work environment, supervision, and work discipline.

Keywords: Work Environment, Supervision, Work Discipline, and Work Effectiveness

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	11
1. Batasan Masalah.....	11
2. Perumusan Masalah	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
1. Tujuan Penelitian	12
2. Manfaat Penelitian	12
E. Keaslian Penelitian	13
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	15
1. Efektivitas Kerja.....	15
a. Pengertian Efektivitas Kerja.....	15
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja	17
c. Prinsip Bekerja Efektif	21
d. Indikator Efektivitas Kerja	22
2. Lingkungan Kerja.....	24
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	24
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	25
c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	27
d. Manfaat Lingkungan Kerja	28
e. Indikator Lingkungan Kerja	29
3. Pengawasan	30
a. Pengertian Pengawasan	30
b. Sifat dan Waktu Pengawasan	32
c. Tujuan Pengawasan	34
d. Indikator Pengawasan.....	35
4. Disiplin Kerja	36

a. Pengertian Disiplin Kerja	36
b. Jenis-Jenis Disiplin.....	37
c. Indikator Disiplin Kerja.....	38
B. Penelitian Sebelumnya.....	39
C. Kerangka Konseptual.....	42
D. Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	48
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	48
1. Lokasi Penelitian.....	48
2. Waktu Penelitian	48
C. Populasi dan Sampel	49
1. Populasi	49
2. Sampel.....	49
3. Jenis dan Sumber Data	50
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	51
1. Variabel Penelitian	51
a. Variabel Terikat (Y)	51
b. Variabel Bebas (X).....	51
2. Definisi Operasional.....	52
E. Skala Pengukuran Variabel.....	55
F. Teknik Pengumpulan Data.....	56
G. Teknik Analisa Data	57
1. Uji Kualitas Data.....	57
a. Uji Validitas Data (Kelayakan)	57
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan).....	58
2. Uji Asumsi Klasik	58
a. Uji Normalitas	59
b. Uji Multikolinearitas	60
c. Uji Heteroskedastisitas	62
3. Regresi Linear Berganda.....	63
4. Uji Hipotesis.....	64
a. Uji Simultan (Uji F)	64
b. Uji Parsial (Uji t)	65
5. Koefisien Determinasi (R^2)	66
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	68
1. Gambaran Umum perusahaan.....	68
a. Sejarah PT. Greenland Garden Realty Medan	68
b. Struktur Organisasi PT. Greenland Garden Realty Medan.....	69
2. Karakteristik Responden.....	72
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	73
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	73
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	74

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	75
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)	76
a. Lingkungan Kerja (X_1).....	76
b. Pengawasan (X_2).....	81
c. Disiplin Kerja (X_3).....	87
d. Efektivitas Kerja (Y).....	91
4. Uji Kualitas Data	96
a. Uji Validitas	97
b. Uji Reliabilitas	100
5. Uji Asumsi Klasik.....	102
a. Uji Normalitas Data	102
b. Uji Multikolinearitas	106
c. Uji Heteroskedastisitas.....	107
6. Uji Regresi Linear Berganda	110
7. Uji Hipotesis	112
a. Uji t (Uji Parsial).....	112
b. Uji F (Uji Simultan)	114
8. Uji Determinasi (R^2)	116
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	118
1. Lingkungan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan	118
2. Pengawasan Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan	120
3. Disiplin Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan	122
4. Lingkungan Kerja, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan	125
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	127
B. Saran.....	127

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey Masalah Efektivitas Kerja Karyawan	6
Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey Masalah Disiplin Kerja Karyawan.....	7
Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey Masalah Pengawasan Kerja Karyawan.....	8
Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey untuk Lingkungan Kerja	9
Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian	49
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel.....	52
Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert	56
Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	67
Tabel 3.5. Tabel Kegiatan Penelitian	53
Tabel 3.6. Daftar Posisi dan Jumlah Pegawai PT. Greenland Garden Realty Medan.....	54
Tabel 3.7. Definisi Operasional Variabel.....	57
Tabel 3.8. Instrumen Skala Likert	60
Tabel 3.9. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	72
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	73
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	74
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar	74
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	75
Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	76
Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas ($X_{1.1}$)	76
Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebersihan dan Kerapian ($X_{1.2}$)	77
Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan dan Suhu Udara ($X_{1.3}$)	78
Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tata Letak ($X_{1.4}$)	79
Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan antar Karyawan ($X_{1.5}$).....	80
Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penentuan Standar ($X_{2.1}$).....	82
Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Mengadakan Pengukuran ($X_{2.2}$).....	83
Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Adanya Proses Pelaksanaan Kerja ($X_{2.3}$)	84
Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Adanya Usaha Membandingkan ($X_{2.4}$).....	85
Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Melakukan Tindakan Perbaikan ($X_{2.5}$).....	86
Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Absensi ($X_{3.1}$).....	87
Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan Pada Peraturan ($X_{3.2}$).....	88
Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan Pada Standar Kerja ($X_{3.3}$)	89

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi ($X_{3,4}$)	90
Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Bekerja Etis ($X_{3,5}$).....	91
Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencapaian Tujuan ($Y_{1,1}$).....	92
Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja ($Y_{1,2}$) ...	93
Tabel 4.24. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja ($Y_{1,3}$) .	94
Tabel 4.25. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tepat Waktu ($Y_{1,4}$).....	95
Tabel 4.26. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja ($Y_{1,5}$).	96
Tabel 4.27. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	98
Tabel 4.28. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Pengawasan (X_2).....	98
Tabel 4.29. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X_3).....	99
Tabel 4.30. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Efektivitas Kerja (Y)	99
Tabel 4.31. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	101
Tabel 4.32. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pengawasan (X_2).....	101
Tabel 4.33. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X_3).....	102
Tabel 4.34. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Efektivitas Kerja (Y)	102
Tabel 4.35. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	105
Tabel 4.36. Hasil Uji Multikolinearitas.....	106
Tabel 4.37. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	109
Tabel 4.38. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	110
Tabel 4.39. Hasil Uji-t.....	113
Tabel 4.40. Hasil Uji F	115
Tabel 4.41. Hasil Uji Determinasi.....	116
Tabel 4.42. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	116

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	46
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Greenland Garden Realty Medan.....	69
Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas	103
Gambar 4.3. Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standarized Residual</i>	104
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i>	108

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., M.Si., CIHCM., CPHCM selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Ibu Eli Delvi Yanti, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Ayahanda serta Ibunda tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik

8. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, November
2020
Penulis

Nia Lavenia
NPM : 1625310899

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi, unsur manusia sebagai karyawan mempunyai kedudukan yang strategis, karena manusia-lah yang bisa mengetahui *input-input* apa yang diambil dari lingkungan, bagaimana cara mendapatkan dan mengolah atau mentransformasikan secara tepat menjadi *output*. Peran manusia sebagai karyawan ini akan menampakkan suatu efektivitas kerja yang baik bagi organisasi yang bersangkutan. Hasil guna atau disebut sebagai efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, cara melaksanakan dan biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan pekerjaan tersebut. Untuk menumbuhkan efektivitas kerja karyawan ini ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi antara lain aspek lingkungan, pengawasan, dan disiplin kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu: lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi.

Siagian (2016:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Mengingat begitu besarnya aktivitas karyawan di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga efektivitas kerja dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memicu peningkatan efektivitas kerja karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka

karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan mendorong karyawan lebih produktif. Lingkungan kerja juga tidak hanya lingkungan fisik, namun juga lingkungan non-fisik yaitu hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasan. Hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan atasan mendorong karyawan untuk bekerja lebih tenang dan produktif. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugianto (2018), dan Wihartanti (2016) yang memberikan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Winardi (2016:185) menjelaskan bahwa pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Pengawasan penting untuk dilakukan oleh perusahaan untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Jadi maksud pengawasan bukan mencari kesalahan terhadap orangnya tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaannya. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya sehingga karyawan memiliki efektivitas kerja yang tinggi. Pengawasan yang baik dan tegas dalam pelaksanaannya dapat menumbuhkan efektivitas kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardiyanti (2017:8), Ulpah (2016:7), dan Wihartanti (2016:8). Dalam penelitian yang mereka lakukan secara terpisah, mereka merumuskan hasil bahwa pengawasan memiliki pengaruh

yang sangat kuat dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Dengan adanya pengawasan, maka efektivitas kerja karyawan meningkat dengan tajam.

Selain masalah pengawasan, masalah disiplin kerja juga menjadi faktor yang penting dalam mempengaruhi efektivitas kerja. Sutrisno (2014:86) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Tanpa adanya disiplin, sulit bagi karyawan untuk dapat bekerja efektif. Disiplin mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan lakukan untuk meningkatkan kualitas perusahaan misalnya adalah dengan peningkatan kerja karyawan yaitu disiplin kerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan sehingga karyawan memiliki efektivitas kerja yang tinggi dalam bekerja, sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murti et al (2013:8), Wadi (2017:6), dan Manalu (2016:7). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja karyawan terhadap peningkatan efektivitas

kerja karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan memiliki efektivitas kerja yang baik pula.

PT. Greenland Garden Realty yang terletak di Jalan Gatot Subroto Kota Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang developer *apartment* dan gedung perperusahaan. Salah satu gedung yang dikembangkan oleh perusahaan PT. Greenland Garden Realty adalah Gedung Manhattan Time Square yang terletak di Persimpangan Jalan Gagak Hitam (Ringroad) dan Jalan Gatot Subroto. Gedung Manhattan Time Square terdiri dari pusat perbelanjaan dan *apartment*. Karyawan pada PT. Greenland Garden Realty secara garis besar terbagi menjadi 2 buah divisi, yaitu: divisi lapangan dan divisi perusahaan. Divisi lapangan bertanggungjawab dalam membangun dan mengawasi berbagai proyek yang sedang dikerjakan perusahaan, sedangkan divisi perusahaan bertanggungjawab dalam mengurus berbagai administrasi dari perusahaan. Fokus pada penelitian ini adalah para karyawan pada divisi perusahaan.

Meningkatnya berbagai proyek yang ditangani oleh perusahaan menyebabkan terjadinya peningkatan beban tugas dari setiap karyawan pada perusahaan. Hal ini menuntut setiap karyawan agar mampu bekerja secara efektif sesuai dengan prosedur perusahaan dan menghasilkan penyelesaian pekerjaan seperti yang diharapkan perusahaan tanpa adanya revisi-revisi yang menghambat penyelesaian pekerjaan dan berdampak pada pekerjaan karyawan lainnya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, masih terdapat karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugas mereka tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan dan terdapat banyak karyawan yang belum mampu memberikan hasil pekerjaan yang sesuai seperti yang diinginkan atasan sehingga cukup banyak hasil kerja karyawan

yang harus direvisi dan diperbaiki agar sesuai dengan keinginan atasan. Berbagai revisi membuat waktu penyelesaian tugas menjadi lebih lama sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Padahal, terdapat banyak tugas lainnya yang sedang mengantri untuk diselesaikan akibat cukup banyaknya proyek yang ditangani perusahaan. Hal ini mengindikasikan karyawan yang belum mampu bekerja secara efektif sehingga efektivitas kerja karyawan kurang baik. Berdasarkan pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan menunjukkan benar adanya masalah efektivitas kerja yang terjadi pada karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan, dimana hasil pra-survey dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey Masalah Efektivitas Kerja Karyawan

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan	7	35%	13	65%
2	Karyawan menghasilkan penyelesaian pekerjaan yang diterima atasan tanpa revisi	5	25%	15	75%
3	Karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan perusahaan	9	45%	11	55%
4	Karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas dengan tepat waktu	5	25%	15	75%
5	Karyawan merasa puas dengan pekerjaan karyawan di perusahaan ini	10	50%	10	50%

Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil pra-survey di atas dapat dilihat bahwa hanya terdapat 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka menghasilkan penyelesaian pekerjaan yang diterima atasan tanpa revisi. Hanya 9 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan

setiap tugas yang diberikan perusahaan. Selanjutnya hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan setiap tugas dengan tepat waktu. Terakhir, hanya 10 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa puas dengan pekerjaan karyawan di perusahaan ini. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan karena hanya sebagian kecil karyawan yang menjawab setuju.

Disiplin kerja pada PT. Greenland Garden Realty Medan dirasa kurang cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang masih datang terlambat ke perusahaan. Selain itu, masih terdapat beberapa karyawan yang pergi meninggalkan perusahaan untuk urusan di luar dari pekerjaan di saat jam kerja, padahal terdapat peraturan jelas bahwa karyawan harus datang tepat waktu dan dilarang meninggalkan perusahaan di saat masih jam kerja jika bukan urusan pekerjaan. Hal ini mengakibatkan kedisiplinan karyawan dinilai kurang baik sehingga dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan seandainya waktu yang terbuang tersebut dipergunakan secara maksimal untuk pekerjaan perusahaan. Ketidaksiplinan karyawan dengan mengabaikan pekerjaan membuat waktu penyelesaian tugas menjadi menipis dan sering terjadi dimana tugas telah memasuki masa *deadline*, maka tugas tersebut harus dikerjakan secara terburu-buru yang membuat terkadang hasil kerjaan menjadi berantakan dan harus dilakukan berbagai revisi setelah diperiksa atasan. Hal ini diperkuat dengan hasil pra-survey terhadap 20 orang karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan sebagai berikut:

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey Masalah Disiplin Kerja Karyawan

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan tidak pernah bolos bekerja untuk urusan pribadi yang tidak <i>emergency</i>	3	15%	85	17%
2	Karyawan tidak pernah terlambat datang ke perusahaan untuk bekerja	6	30%	14	70%
3	Karyawan tidak pernah meninggalkan pekerjaannya di saat masih dalam jam kerja	5	25%	15	25%
4	Karyawan bekerja dengan konsentrasi tinggi sehingga tidak melakukan kelalaian atau kesalahan)	9	45%	11	55%
5	Karyawan bersikap sopan santun dalam bekerja dengan rekan kerja lain	14	70%	6	30%

Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil pra-survey di atas dapat dilihat bahwa hanya 3 orang karyawan yang setuju bahwa mereka tidak pernah bolos bekerja untuk urusan pribadi yang tidak *emergency*. Lalu hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka tidak pernah terlambat datang ke perusahaan untuk bekerja. Selanjutnya hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka tidak pernah meninggalkan pekerjaannya di saat masih dalam jam kerja. Lalu hanya 9 orang karyawan yang setuju bahwa mereka bekerja dengan konsentrasi tinggi sehingga tidak melakukan kelalaian atau kesalahan). Namun, 14 orang karyawan yang setuju bahwa mereka bersikap sopan santun dalam bekerja dengan rekan kerja lain. Hal ini menunjukkan bahwa benar adanya masalah pada disiplin kerja karyawan pada PT. Greenland Garden Realty Medan yang menunjukkan hanya sebagian kecil karyawan yang menjawab setuju perihal kedisiplinan kerja.

Ketidaksiplinan ini semakin meningkat dikarenakan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh PT. Greenland Garden Realty Medan terhadap karyawan yang mereka miliki. Kantor memberikan kebebasan yang cukup besar terhadap karyawan

untuk menyelesaikan tugas mereka sehingga membuat banyak karyawan cenderung tidak terkendali dan melakukan banyak kesalahan. Pengawasan yang lemah ini dikarenakan kurangnya standar pengawasan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan dan tidak adanya penilaian yang membandingkan efektivitas karyawan sehingga tidak diketahui tingkat efektivitas kerja masing-masing karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil pra-survey terhadap 20 orang karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan sebagai berikut:

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey Masalah Pengawasan Kerja Karyawan

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan diberikan kebebasan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dengan cara mereka masing-masing	8	40%	12	60%
2	Karyawan diawasi dengan ketat oleh perusahaan	4	20%	16	80%
3	Manajemen perusahaan memiliki standar pengawasan yang jelas dan terukur dalam mengawasi karyawan	5	25%	15	75%
4	Karyawan memiliki pekerjaan yang dievaluasi setiap harinya oleh perusahaan dengan seksama	10	50%	10	50%

Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil pra-survey di atas dapat dilihat bahwa hanya 8 orang karyawan setuju bahwa mereka diberikan kebebasan yang sangat tinggi dalam menyelesaikan tugas dengan cara mereka masing-masing. Lalu hanya 4 orang karyawan yang setuju bahwa mereka karyawan merasa diawasi dengan ketat oleh perusahaan. Selanjutnya hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa manajemen perusahaan memiliki standar pengawasan yang jelas dan terukur dalam mengawasi karyawan, dan hanya 10 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki pekerjaan yang dievaluasi setiap harinya oleh perusahaan dengan seksama. Sehingga berdasarkan pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan

menunjukkan benar adanya masalah pengawasan kerja yang terjadi pada karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan karena hanya sebagian kecil yang menjawab setuju.

Dalam segi lingkungan kerja, hasil observasi juga menunjukkan bahwa beberapa bagian perusahaan memiliki lingkungan kerja yang berbeda-beda. Dimana ada sebagian tempat yang memiliki kondisi yang rapi dengan pencahayaan dan suhu udara yang nyaman. Namun terdapat beberapa karyawan yang bekerja dengan lingkungan yang kurang rapi dengan suhu udara yang tidak nyaman. Beberapa karyawan juga mengeluh mengenai fasilitas yang kurang memadai untuk pekerjaannya sehingga menghambat penyelesaian tugas mereka. Hal ini membuat lingkungan kerja fisik untuk sebagian karyawan dianggap tidak baik. Selain itu, dari segi lingkungan non fisik, sempat terjadi beberapa kali konflik antar karyawan yang menyebabkan renggangnya hubungan antar sebagian karyawan yang membuat lingkungan non fisik yang memburuk. Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan mengenai lingkungan kerja didapatkan berbagai jawaban sebagai berikut:

Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey untuk Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan diberikan fasilitas yang lengkap dalam mengerjakan tugas yang diberikan	3	15%	17	85%
2	Karyawan memiliki lingkungan kerja dengan pencahayaan yang baik	16	80%	4	20%
3	Karyawan memiliki lingkungan kerja dengan suhu udara yang nyaman	12	60%	8	40%
4	Karyawan memiliki lingkungan kerja yang tertata rapi	8	40%	12	60%
5	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja lainnya	11	55%	9	45%

Sumber: Hasil Pra-Survey oleh Peneliti (2020)

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa hanya 3 orang responden (15%) yang diberikan fasilitas yang lengkap dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Namun terdapat 16 orang responden (80%) yang memiliki lingkungan kerja dengan pencahayaan yang baik. Selain itu juga terdapat 12 orang responden (60%) yang memiliki lingkungan kerja dengan suhu udara yang nyaman. Hanya terdapat 8 orang responden (40%) yang memiliki lingkungan kerja yang tertata rapi. Lalu terdapat 11 orang responden (55%) yang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa benar adanya bahwa saat ini sedang terjadi masalah pada lingkungan kerja karyawan di PT. Greenland Garden Realty Medan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, penulis merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian guna untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja di Kantor PT. Greenland Garden Realty Medan, dimana penelitian ini yang akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan*”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Karyawan bekerja di lingkungan dengan fasilitas yang kurang memadai, pencahayaan dan suhu udara yang tidak nyaman dan terjadinya konflik antar karyawan yang menyebabkan lingkungan fisik dan non fisik menjadi rendah
2. Karyawan diawasi oleh perusahaan tanpa adanya standar pengawasan yang jelas sehingga pengawasan menjadi tidak efektif.

3. Karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan dengan meninggalkan pekerjaan atau meninggalkan perusahaan di saat jam kerja untuk urusan pribadi.
4. Karyawan tidak menghasilkan kualitas pekerjaan seperti yang diinginkan perusahaan sehingga pekerjaan karyawan sering mengalami revisi dari atasan.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan waktu dan biaya maka penelitian ini hanya dibatasi pada pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja baik lingkungan fisik dan non-fisik, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan.

2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan
- b. Apakah pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan
- c. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan
- d. Apakah lingkungan kerja, pengawasan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, pengawasan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan seberapa besar pengaruh dari lingkungan kerja, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi suatu referensi tambahan bagi pihak perusahaan untuk mengambil beberapa kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan.

b. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berasal dari Universitas Pembangunan Panca Budi bagi perkembangan ilmu terutama di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu merangsang para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan untuk terus melakukan berbagai riset dan penelitian khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang hampir serupa dengan penelitian ini, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Liana Vivin Wihartanti (2016) yang berjudul: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen). Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

- 1. Variabel Penelitian:** Pada penelitian terdahulu menggunakan dua buah variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Pengawasan (X_2) serta sebuah variabel terikat yaitu Efektivitas Kerja (Y). Pada penelitian yang

dilakukan oleh penulis, digunakan tiga buah variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Pengawasan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3), sedangkan variabel terikat yang digunakan juga sama yaitu Efektivitas Kerja (Y).

- 2. Waktu Penelitian:** Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan Februari 2016 sampai Juli 2016. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Juni 2020 sampai November 2020.
- 3. Tempat Penelitian:** Tempat penelitian terdahulu dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Sedangkan penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Greenland Garden Realty Medan.
- 4. Objek Penelitian, Populasi dan Sampel:** Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen yang berjumlah 57 orang pegawai, sehingga populasi penelitian terdahulu memiliki populasi sebanyak 57 pegawai dan jumlah sampel juga 57 responden. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh karyawan tetap PT. Greenland Garden Realty Medan yang berjumlah 46 karyawan sehingga jumlah populasi dan sampel pada penelitian yang saat ini dilakukan juga berjumlah 46 karyawan atau responden.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Efektivitas Kerja

a. Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut Steer (2015:203) efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Setiap organisasi didirikan atau dibentuk untuk mengejar efektivitas, karena eksistensi dan pertumbuhan yang bersangkutan dapat mengemban misi dan melaksanakan tugasnya dengan tingkat ketangguhan yang tinggi. Proses kerja sama sekelompok orang mencapai tujuan diperlukan organisasi sebagai wadahnya, dan untuk menggerakkan kerja sama tersebut diperlukan manajemen. Salah satu fungsi manajemen tersebut adalah pengawasan.

Silalahi (2017:128) mengungkapkan bahwa efektivitas adalah yang berhubungan dengan tujuan organisasi baik secara eksplisit maupun implisit. Efektivitas menurut Emerson dalam Singodimedjo (2012:132) menyatakan bahwa pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Admosoeprpto (2016:34) menjelaskan bahwa efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan. Efektivitas menurut Siagian (2016:24) adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan

sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Menurut Mondy (2015:11), efektivitas adalah pemanfaatan sumber sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya. Menurut Namawi (2015:76) efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung suatu efek/akibat yang dikehendaki kalau seseorang melakukan sesuatu yang memang dikehendakinya maka seseorang itu dikatakan efektif jika menimbulkan akibat atau mempunyai maksud sebagaimana dikehendakinya. Dalam memaknai efektivitas kerja setiap karyawan memberi arti yang berbeda, sesuai sudut yang berbeda sesuai sudut pandang dan kepentingan masing-masing. Selanjutnya efektivitas organisasi merupakan kemampuan organisasi untuk merealisasikan berbagai tujuan dan kemampuannya untuk beradaptasi dengan lingkungan dan mampu bertahan untuk tetap hidup.

Menurut pendapat Mahmudi (2015:92) efektivitas merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan. Efektivitas berfokus pada *outcome* (hasil), program, atau kegiatan yang dinilai efektif apabila *output* yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan atau dikatakan *spending wisely*.

Sehubungan dengan hal di atas tersebut, maka efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus *input*, proses dan *output* yang mengacu pada

hasil guna daripada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauh mana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya. Hal ini berarti, bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki. Pandangan yang sama menurut pendapat Peter F. Drucker dalam Moenir (2016:166) yang menyatakan: “*Effectiveness, on the other hand, is the ability to choose appropriate objectives. An effective manager is one who selects the right things to get done*” yang artinya Efektivitas, pada sisi lain, menjadi kemampuan untuk memilih sasaran hasil sesuai. Seorang manajer efektif adalah satu yang memilih kebenaran untuk melaksanakan.

Memperhatikan pendapat para ahli di atas, bahwa konsep efektivitas merupakan suatu konsep yang bersifat multidimensional, artinya dalam mendefinisikan efektivitas berbeda-beda sesuai dengan dasar ilmu yang dimiliki walaupun tujuan akhir dari efektivitas adalah pencapaian tujuan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Hasibuan (2017:113) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu:

1) Lingkungan Kerja

Suasana lingkungan dimana karyawan bekerja baik lingkungan fisik seperti keadaan ruangan, fasilitas, dan juga lingkungan non fisik seperti hubungan dengan karyawan lain.

2) Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan perusahaan terhadap seluruh karyawan untuk memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai keinginan perusahaan

3) Disiplin Kerja

Sikap kerelaan karyawan dalam mematuhi berbagai aturan, norma, dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan termasuk perintah perusahaan atau pimpinan.

4) Motivasi Kerja

Dorongan kuat yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Dorongan ini dapat berasal dari motif karyawan dalam bekerja atau adanya harapan karyawan yang ingin dicapai.

5) Kompensasi

Besar kompensasi yang diberikan perusahaan untuk apa yang dikerjakan oleh karyawan, baik kompensasi finansial seperti bonus, gaji, jaminan kesehatan, dan lain-lain, serta kompensasi non finansial seperti promosi jabatan, pujian, penambahan cuti, mutasi, dan lain sebagainya.

Faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Steers (2015:20) ada empat faktor yaitu:

1) Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur organisasi dan teknologi dalam organisasi. Struktur organisasi maksudnya adalah hubungan relatif tetap sifatnya seperti dijumpai dalam organisasi sehubungan dengan sumber daya manusia. Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang di dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan teknologi yang dimaksud adalah mekanisme suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi.

2) Karakteristik Lingkungan

Karakteristik organisasi berpengaruh terhadap efektivitas di samping lingkungan luar dan dalam telah dinyatakan berpengaruh terhadap efektivitas. Lingkungan luar yang dimaksud adalah luar perusahaan misalnya hubungan dengan masyarakat sekitar, sedang lingkungan dalam lingkup perusahaan misalnya karyawan atau pegawai di perusahaan tersebut.

3) Karakteristik Pekerja

Pada kenyataannya para karyawan perusahaan merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber data yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada dalam organisasi. Oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4) Kebijakan dan Praktek Manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peran manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit. Kebijakan dan praktek manajemen dapat mempengaruhi atau merintangi pencapaian tujuan, ini tergantung bagaimana kebijaksanaan dan praktek manajemen dalam tanggung jawab terhadap para karyawan atau organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi menurut Tangkilisan (2013:129) adalah:

1) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit karena terjadinya penumpukan pekerjaan.

2) Tugas

Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada karyawan.

3) Produktivitas

Seorang karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.

4) Motivasi

Manajer dapat mendorong bawahan melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan akibat adanya dorongan yang mampu memotivasi karyawan.

5) Evaluasi Kerja

Manajer memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada bawahan, sebaliknya bawahan harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana baik atau tidak.

6) Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka kinerja karyawan dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam

pelaksanaan tugas atau resiko karyawan yang dengan sengaja melalaikan pekerjaannya.

7) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah menyangkut lingkungan fisik seperti tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang karyawan sewaktu bekerja dan lingkungan non fisik seperti hubungan karyawan terhadap rekan kerja atau pimpinan.

8) Perlengkapan dan Fasilitas

Perlengkapan dan fasilitas merupakan suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran karyawan dalam bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Malthis dan Jackson (2012:179), adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah hasil pekerjaan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Kualitas

Kualitas adalah kualitas kerja menunjukkan sejauh mana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

c. Prinsip Bekerja Efektif

Sukoco (2016:157) menyebutkan, terdapat lima prinsip untuk dapat bekerja secara efektif, yaitu:

1) Perencanaan Kerja

Setiap manajer administrasi harus merencanakan pekerjaannya. Bagaimana, kapan, dan dimana pekerjaan itu harus dilakukan juga dijelaskan dalam perencanaan tersebut.

2) Penjadwalan Kerja

Berdasarkan perencanaan yang telah dibuat, manajer dapat mengkoordinasikan usaha yang dilakukan pekerja, mesin, dan informasi dalam sebuah jadwal kerja

3) Pelaksanaan Kerja

Sistem operasi, prosedur, penyimpanan arsip, dan metode yang tepat untuk melaksanakan pekerjaan harus dikembangkan. Untuk itu, pekerjaan harus dilakukan secara tepat dan akurat .

4) Pengukuran Kerja

Dengan mengembangkan alat ukur yang efektif, baik berdasarkan kuantitatif maupun kualitatif manajemen administrasi akan dapat memberikan pengukuran kinerja yang jelas bagi organisasi dan karyawan.

5) Menggaji Pekerja

Hal yang terpenting adalah bagaimana manajer menyeleksi, melatih, memotivasi, mengompensasi, mempromosikan pekerja agar motivasi mereka tetap tinggi

d. Indikator Efektivitas Kerja

Menurut Admosoeparto (2016:37) indikator yang dapat digunakan dalam mengukur efektivitas kerja sebagai berikut:

1) Pencapaian Tujuan

Setiap individu harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal agar perusahaan mampu mencapai tujuan organisasi berupa peningkatan profit, kualitas dan kuantitas pelayanan.

2) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan hasil pekerjaan dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil yang sesuai dengan standar perusahaan dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan.

3) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dapat dihasilkan karyawan pada saat kondisi normal. Hal ini didapat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

4) Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul. Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu dan berusaha menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditetapkan perusahaan.

5) Kepuasan Kerja

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan organisasi sehingga menimbulkan rasa semangat dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel efektivitas kerja dalam penelitian ini adalah pencapaian tujuan, kualitas kerja, kuantitas kerja, tepat waktu, dan semangat kerja.

2. Lingkungan

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Nitisemito (2014:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, bukan berasal dari internal karyawan. Terapi lingkungan kerja mampu mempengaruhi karyawan dalam kinerjanya. Lingkungan kotor, suhu udara yang terlalu lembab dan panas, ruang kerja yang kotor dan tidak tertata dengan rapi, serta tidak adanya keamanan disekitar tempat kerja, mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan akan mempengaruhi konsentrasinya dalam bekerja.

Sedangkan menurut Soetjipto (2018:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Senada dengan itu menurut Siagian (2016:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2016:23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Sunyoto (2013:45) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja organisasi, antara lain sebagai berikut:

1) Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan yang harmonis

antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan. Sedangkan dalam hubungan sebagai kelompok ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan ini menjadi lebih produktif, yaitu:

a) Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik atau tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Selain itu seseorang pemimpin juga harus benar-benar mengerti lingkungan dan sekitarnya agar mampu membaca situasi di dalam perusahaannya dan karyawannya untuk bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan kedepannya .

b) Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan.

c) Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

d) Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas beberapa upah yang akan diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti.

4) Penerangan

Penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2016:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2) Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila didukung

dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam perusahaan tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Menurut Siagian (2016:58) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- 1) Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian,
- 2) Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
- 3) Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
- 4) Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2016:71) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Fasilitas

Fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan.

2) Kebersihan dan Kerapian

Kebersihan dan kerapian area dan lingkungan kerja karyawan yang mempengaruhi kenyamanan bekerja.

3) Pencahayaan dan Suhu Udara

Pencahayaan dan suhu udara yang ada di lingkungan dan area kerja karyawan yang dapat mempengaruhi aktifitas pekerjaan.

4) Tata Letak

Tata letak adalah penempatan berbagai peralatan dan fasilitas kerja yang ada di lingkungan pekerjaan.

5) Hubungan antara karyawan

Adanya sebuah korelasi hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya guna mencapai tujuan kinerja bersama.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah fasilitas, kebersihan dan kerapian, pencahayaan dan suhu udara, tata letak, dan hubungan antara karyawan.

3. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Menurut Winardi (2016:185), pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Sedangkan menurut Samsudin (2016:65), pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan.

Menurut Simbolon (2014:60), pengawasan adalah berhubungan dengan perbandingan antara pelaksana aktual rencana, dan awal Untuk langkah

perbaikan terhadap penyimpangan dan rencana yang berarti. Lebih lanjut menurut Suit dan Almasdi (2016:159), pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Siagian (2016:98) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Ciri terpenting dari konsep yang dikemukakan oleh Siagian ini adalah bahwa pengawasan hanya dapat diterapkan bagi pekerjaan yang sedang berjalan dan tidak dapat diterapkan untuk pekerjaan yang sudah selesai dilaksanakan.

Menurut Dessler (2012:395) juga berpendapat tentang pengertian pengawasan ini yang mengatakan bahwa pengawasan berarti mendeterminasi apa yang dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. Jadi pengawasan dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan dan mengoreksi penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dari aktivitas yang direncanakan.

Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan suatu perencanaan. Dengan adanya pengawasan maka perencanaan yang diharapkan oleh manajemen dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik. Tanpa adanya pengawasan dari pihak manajer/atasan maka perencanaan yang telah ditetapkan akan sulit diterapkan oleh bawahan dengan baik. Sehingga tujuan yang diharapkan oleh perusahaan akan sulit terwujud.

Pengawasan pada hakekatnya merupakan tindakan membandingkan antara hasil dalam kenyataan dengan hasil yang diinginkan. Pada pokoknya controlling atau pengawasan adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma, standar atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Sifat dan Waktu Pengawasan

Menurut Hasibuan (2017:247) sifat dan waktu pengawasan terdiri dari beberapa hal, yaitu:

1) *Preventive controll*

Adalah pengendalian yang dilakukan sebelum kegiatan dilakukan untuk menghindari terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaannya. *Preventive controll* ini dilakukan dengan cara:

- a) Menentukan proses pelaksanaan pekerjaan
- b) Membuat peraturan dan pedoman pelaksanaan pekerjaan
- c) Menjelaskan dan atau mendemonstrasikan cara pelaksanaan pekerjaan itu

- d) Mengorganisasi segala macam kegiatan
- e) Menentukan jabatan, job description, authority, dan responsibility bagi setiap individu karyawan
- f) Menetapkan sistem koordinasi pelaporan dan pemeriksaan
- g) Menetapkan sanksi-sanksi bagi karyawan yang membuat kesalahan

2) *Repressive Controll*

Adalah pengendalian yang dilakukan setelah terjadi kesalahan dalam pelaksanaannya, dengan maksud agar tidak terjadi pengulangan kesalahan, sehingga hasilnya sesuai dengan yang diinginkan. *Repressive control* ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Membandingkan hasil dengan rencana
- b) Menganalisis sebab-sebab yang menimbulkan kesalahan dan mencari tindakan perbaikannya
- c) Memberikan penilaian terhadap pelaksanaannya, jika perlu dikenakan sanksi hukuman kepadanya
- d) Menilai kembali prosedur-prosedur pelaksanaan yang ada
- e) Mengecek kebenaran laporan yang dibuat oleh petugas pelaksana
- f) Jika perlu meningkatkan keterampilan atau kemampuan pelaksana melalui training dan education.

3) Pengawasan saat Proses Dilaksanakan

Yaitu jika terjadi kesalahan langsung diperbaiki.

4) Pengawasan Berkala

Adalah pengendalian yang dilakukan secara berkala, misalnya per bulan, per semester, dan lain-lain.

5) Pengawasan Mendadak

Adalah pengawasan yang dilakukan secara mendadak untuk mengetahui apakah pelaksanaan atau peraturan-peraturan yang ada telah dilaksanakan atau tidak dilaksanakan dengan baik.

c. Tujuan Pengawasan

Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi. Menurut Simbolon (2014:62) Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan menurut Silalahi (2013:181) tujuan dari pengawasan adalah:

- 1) Mencegah terjadinya penyimpangan pencapaian tujuan yang telah direncanakan.
- 2) Agar proses kerja sesuai dengan prosedur yang telah digariskan atau ditetapkan.
- 3) Mencegah dan menghilangkan hambatan dan kesulitan yang akan, sedang atau mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan.
- 4) Mencegah penyimpangan penggunaan sumber daya.
- 5) Mencegah penyalahgunaan otoritas dan kedudukan.

Agar tujuan tersebut tercapai, maka akan lebih baik jika tindakan kontrol dilakukan sebelum terjadi penyimpangan-penyimpangan sehingga bersifat mencegah (*preventif control*) dibandingkan dengan tindakan kontrol sesudah terjadi penyimpangan (*repressive control*). Sehingga dapat kita simpulkan

bahwa tujuan pengawasan ialah untuk mengetahui dan memahami kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan. Apakah pekerjaan yang dilakukan tersebut berjalan secara efektif dan efisien. Dengan demikian objek pengawasan dapat diketahui kinerjanya, sehingga jika terjadi kesalahan dapat diperbaiki dengan segera.

d. Indikator Pengawasan

Indikator yang dapat digunakan dalam pengawasan menurut Winardi (2016:188), sebagai berikut:

1) Penentuan Standar

Melakukan pengawasan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan, dimana standar yang menjadi acuan perbandingan untuk kinerja di kemudian hari.

2) Mengadakan Pengukuran

Mengukur kinerja karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas *output* yang dihasilkan karyawan selama proses pengawasan.

3) Adanya Proses Pelaksanaan Kerja

Pengawasan yang dilakukan di saat jam-jam kerja karyawan dimana waktu pengawasan tidak dapat diprediksi karyawan, sehingga akan ditemukan kinerja nyata dari karyawan tanpa ada usaha untuk berpura-pura.

4) Adanya Usaha Membandingkan

Proses dimana perusahaan membandingkan hasil kerja yang dihasilkan karyawan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan.

5) Melakukan Tindakan Perbaikan

Perusahaan segera melakukan evaluasi dan koreksi terhadap hasil pengawasan yang diperoleh, dan segera melakukan perbaikan terhadap hasil yang tidak mencapai standar.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel pengawasan dalam penelitian ini adalah penentuan standar, mengadakan pengukuran, adanya proses pelaksanaan kerja, adanya usaha membandingkan, dan melakukan tindakan perbaikan.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sutrisno (2014:86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Hasibuan (2017:190) kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi pegawai untuk mencapai hasil yang optimal”.

Menurut Handoko (2013:208) disiplin adalah kegiatan manajemen yang menjalankan standar-standar organisasional. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Nitisemito (2014:201) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Sastrohadiwiryo (2012:287) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan instansi tersebut.

b. Jenis-Jenis Disiplin

Lebih lanjut Handoko (2013:208) ada dua tipe kegiatan kedisiplinan yaitu:

1) Disiplin Prepentif

Disiplin Prepentif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar atau aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari

pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Berupa hukuman yang disebut dengan tindakan pendisiplinan. Biasanya peringatan atau skorsing.

c. Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2014:86) menjelaskan bahwa beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat disiplin kerja karyawan adalah berikut:

1) Absensi

Indikator absensi meliputi ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja, memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sehingga karyawan memiliki tingkat absensi yang rendah.

2) Ketaatan pada Peraturan

Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan pakaian kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan.

3) Ketaatan pada Standar Kerja

Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, baik prosedur penyelesaian pekerjaan dan prosedur keamanan.

4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Setiap karyawan harus memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian dan tidak melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan karyawan tersebut atau karyawan lain.

5) Bekerja Etis

Karyawan wajib memiliki etika dalam bekerja dengan bersikap sopan dan saling menghargai baik terhadap rekan kerja maupun atasan.

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
1	Sugianto (2018)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Kontrak Kerja Di Universitas Jember	Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja, dan Efektivitas Kerja	<i>Path Analysis</i>	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan efektivitas kerja; motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan efektivitas kerja; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan efektivitas kerja; dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.
2	Liana Vivin Wihartanti (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen)	Lingkungan Kerja dan Pengawasan	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Ada pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai. Ada pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan kerja Fisik dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
3	Fitria Ulpah (2016)	Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Lempake Kecamatan Samarinda	Pengawasan	Efektifitas Kerja Pegawai	Regresi Linear Sederhana	Pengawasan mempunyai pengaruh yang sangat kuat dan bernilai positif terhadap Efektifitas Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Lempake Kecamatan Samarinda Utara di Kalimantan Timur.
4	Riskah Hardiyanti (2017)	Pengaruh Pembagian Kerja dan Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur	Pembagian Kerja dan Pengawasan	Efektifitas Kerja	Regresi Linear Berganda	hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai. dan pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur.
5	Ni Luh Bakti Mesha Murti, Kusdi Rahardjo, Muhammad Faisal Riza (2013)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang).	Motivasi dan Disiplin Kerja	Efektifitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap efektifitas kerja karyawan (Y) secara simultan dan secara parsial.
6	Hamzan Wadi (2017)	Pengaruh Disiplin Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur	Disiplin Pegawai dan Motivasi Kerja	Efektifitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Telen. Sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai di

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
						Kantor Kecamatan Telen.
7	Anindita Virginia Manalu (2016)	Disiplin Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Provinsi Kalimantan Timur	Disiplin Kerja	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Sederhana	Disiplin mempunyai pengaruh yang sangat kuat dan bernilai positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur.
8	Ilham Thaiefi, Aris Baharuddin, Priyono, & Mohamad Syafi'i Idrus (2015)	<i>Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance</i>	<i>Training, Compensation and Work Discipline</i>	<i>Job Performance</i>	Regresi Linear Berganda	<i>Employee work performance is also very positively responded in its three elements such as punctuality, work quality and work quantity. The training, compensation and work discipline simultaneously and partially have significant effects toward the employee work performance in PT. PLN (Persero)</i>
9	Muhammad Idris (2018)	<i>The Impact of Education and Training, Work Discipline, and Organizational Culture on Employee's Performance: The Sduty of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia.</i>	<i>Education and Training, Work Disipline, and Organizational Culture</i>	<i>Employee's Performance</i>	Regresi Linear Berganda	<i>The result reveals that there is a positive and significant effect of education and training, work disipline, and organizational culture on employee's performance</i>
10	Muchtar (2016)	<i>The Influence of Motivation and Work Environment on The Performance of Employees.</i>	<i>Motivation and Work Environment</i>	<i>Performance of Employees</i>	Regresi Linear Sederhana	<i>The result showed work motivation has no significant effect on employee performance and working environment have a significant effect on employee performance.</i>
11	Quratul-Ain Manzoor (2018)	<i>Impact of Employees Motivation and discipline on Organizational Effectiveness</i>	<i>Employees Motivation and discipline</i>	<i>Organizational Effectiveness</i>	Regresi Linear Sederhana	<i>Empowerment and recognition have positive effect on employee motivation and discipline. More the empowerment</i>

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
						<i>and recognition of employees in an organization is increased, more will their motivation and discipline to work</i>
12	Abbdul-Jaleel Saani (2013)	<i>Influence of Compensation and Supervision on Private Basic School Teachers Work Performance in Ashaiman Municipality</i>	<i>Compensation and Supervision</i>	<i>Work Performance</i>	Regresi Linear Berganda	<i>It was found out that compensation and teacher supervision relate positively to teacher work performance;</i>

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2020)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Siagian (2016:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Mengingat begitu besarnya aktivitas karyawan di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga efektivitas kerja dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memicu peningkatan efektivitas kerja karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja

dipergunakan secara efektif dan mendorong karyawan lebih produktif. Lingkungan kerja juga tidak hanya lingkungan fisik, namun juga lingkungan non-fisik yaitu hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasan. Hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan atasan mendorong karyawan untuk bekerja lebih tenang dan produktif.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Tangkilisan (2013:129) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh yang kuat terhadap efektivitas kerja. Hasibuan (2017:113) juga menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu: lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugianto (2018), dan Wihartanti (2016) yang memberikan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

2) Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja

Hasibuan (2017:114) menjelaskan bahwa pengawasan adalah untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Jadi maksud pengawasan bukan mencari kesalahan terhadap orangnya tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaannya. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya sehingga karyawan memiliki efektivitas kerja yang

tinggi. Pengawasan yang baik dan tegas dalam pelaksanaannya dapat menumbuhkan efektivitas kerja karyawan.

Hasibuan (2017:113) juga menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu: lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi. Sehingga berdasarkan teori ini diketahui bahwa pengawasan penting untuk dilakukan karena akan memberikan pengaruh yang besar terhadap efektivitas kerja karyawan. Tangkilisan (2013:129) juga mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah pengawasan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardiyanti (2017:8), Ulpah (2016:7), dan Wihartanti (2016:8). Dalam penelitian yang mereka lakukan secara terpisah, mereka merumuskan hasil bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Dengan adanya pengawasan, maka efektivitas kerja karyawan meningkat dengan tajam.

3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Hasibuan (2017:115) menjelaskan bahwa disiplin kerja juga menjadi faktor yang penting dalam mempengaruhi efektivitas kerja. Tanpa adanya disiplin, sulit bagi karyawan untuk dapat bekerja efektif. Disiplin mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan lakukan untuk meningkatkan kualitas perusahaan misalnya adalah dengan peningkatan kerja karyawan yaitu disiplin kerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan, maka

akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan sehingga karyawan memiliki efektivitas kerja yang tinggi dalam bekerja, sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) juga menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu: lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan memiliki efektivitas kerja yang lebih tinggi dari pada karyawan yang memiliki disiplin kerja yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.

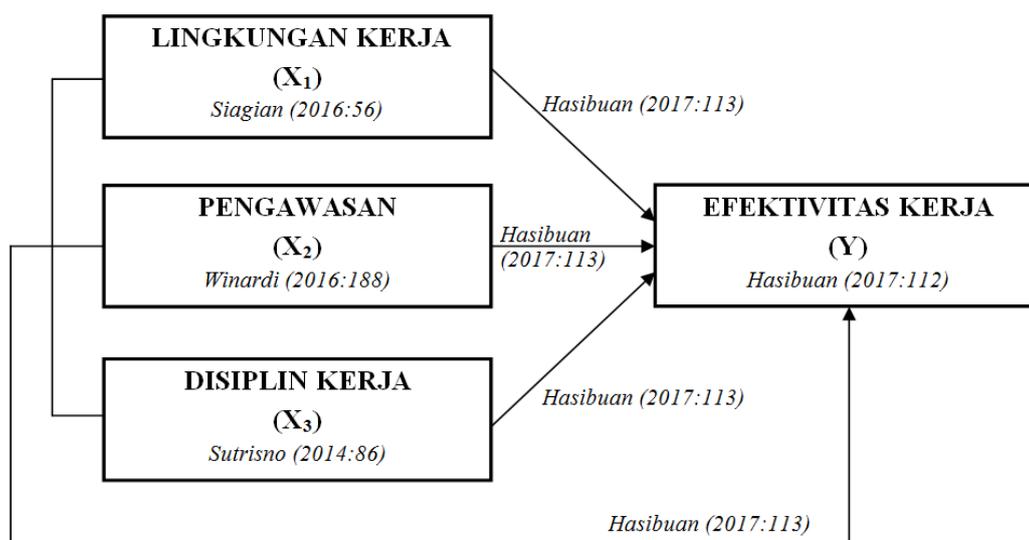
Pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murti et al (2013:8), Wadi (2017:6), dan Manalu (2016:7). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja karyawan terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan memiliki efektivitas kerja yang baik pula.

4) Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Admosoeprpto (2016:34) menjelaskan bahwa efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh

karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan. Hasibuan (2017:113) menjelaskan bahwa terdapat lima buah faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, kelima faktor tersebut adalah lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi. Sehingga berdasarkan teori ini, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja, pengawasan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, maka pada penelitian ini dapat digambarkan hubungan antara variabel lingkungan kerja (X_1), pengawasan (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap efektivitas kerja (Y) ke dalam bentuk kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Oleh Peneliti (2020)

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti di samping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti.

D. Hipotesis

Manullang dan Pakpahan (2014:61) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori

Maka berdasarkan uraian di atas, dapat dimunculkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan.
- H2. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan.
- H3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan.
- H4. Lingkungan kerja, pengawasan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan data kuantitatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Manullang dan Pakpahan (2014:19) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu. Regresi linear berganda digunakan karena pada penelitian ini akan dicari pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) baik secara parsial maupun secara simultan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Greenland Garden Realty Medan yang terletak di Jalan Gatot Subroto No. 217 Sei Sekambing – Medan 20123.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Juni 2020				Juli 2020				Agustus 2020				September 2020				Oktober 2020				November 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Observasi Awal		■	■																					
3	Penulisan Proposal				■	■	■	■																	
4	Revisi Proposal							■	■	■															
5	Seminar Proposal										■														
6	Persiapan Instrumen Penelitian											■													
7	Pengumpulan Data												■	■	■	■									
8	Pengolahan Data																■								
9	Analisis dan Evaluasi																	■							
10	Penulisan Laporan																		■	■					
11	Revisi dan Evaluasi																				■	■	■	■	
12	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber: Oleh Peneliti (2020)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2014:70) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi menjelaskan jenis dan kriteria populasi yang menjadi objek penelitian, sedangkan sampel menjelaskan kriteria sampel, ukuran, dan metode pengambilan sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi kantor di PT. Greenland Garden Realty Medan yang berjumlah 46 orang. Sehingga anggota populasi yang ada sebanyak 46 anggota.

2. Sampel

Manullang dan Pakpahan (2014:70) menjelaskan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Manullang dan Pakpahan (2014:71) menjelaskan penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua

hingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Penelitian yang memiliki jumlah subjek yang besar maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang risikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik

Jumlah populasi yang ada pada penelitian ini hanya berjumlah 46 anggota (kurang dari 100), maka seluruh populasi diambil sebagai sampel yang disebut sebagai sampel jenuh. Sehingga populasi pada penelitian ini berjumlah 46 karyawan dari divisi kantor.

3. Jenis dan Sumber Data

Manullang dan Pakpahan (2014:72) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.

Manullang dan Pakpahan (2014:75) menjelaskan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Kejujuran jawaban responden akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti harus sedapat mungkin mendapatkan jawaban yang sejujur-jujurnya dari responden.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Manullang dan Pakpahan (2014:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai.

a. Variabel Terikat (Y)

Manullang dan Pakpahan (2014:36) mengungkapkan bahwa variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti.

Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan, Admosoeprapto (2016:34).

b. Variabel Bebas (X)

Manullang dan Pakpahan (2014:36) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah:

1) Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, Siagian (2016:56).

2) Pengawasan (X_2)

Semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan, Winardi (2016:185).

3) Disiplin Kerja (X_3)

Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja, Sutrisno (2013:86).

2. Definisi Operasional

Rusiadi (2016:88) menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian/ Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Lingkungan Kerja (X_1)	Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Siagian (2016:56)	1. Fasilitas 2. Kebersihan dan Kerapian 3. Pencahayaan dan Suhu Udara 4. Tata Letak	1. Fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan. 2. Kebersihan dan kerapian area dan lingkungan kerja karyawan yang	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
			5. Hubungan antara karyawan Siagian (2016:71)	mempengaruhi kenyamanan bekerja. 3. Pencahayaan dan suhu udara yang ada di lingkungan dan area kerja karyawan yang dapat mempengaruhi aktifitas pekerjaan. 4. Tata letak adalah penempatan berbagai peralatan dan fasilitas kerja yang ada di lingkungan pekerjaan. 5. Adanya sebuah korelasi hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya guna mencapai tujuan kinerja bersama.	
2	Pengawasan (X ₂)	Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Winardi (2016:185)	1. Penentuan Standart 2. Mengadakan Pengukuran 3. Adanya Proses Pelaksanaan Kerja 4. Adanya Usaha Membandingkan 5. Melakukan Tindakan Perbaikan Winardi (2016:188)	1. Melakukan pengawasan sesuai standard yang telah ditetapkan perusahaan, dimana standard yang menjadi acuan perbandingan untuk kinerja di kemudian hari. 2. Mengukur kinerja karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan karyawan selama proses pengawasan. 3. Pengawasan yang dilakukan disaat jam-jam kerja karyawan dimana waktu pengawasan tidak dapat diprediksi karyawan. 4. Proses dimana perusahaan membandingkan hasil kerja yang dihasilkan karyawan dengan standard yang telah ditentukan perusahaan. 5. Perusahaan segera melakukan evaluasi dan koreksi terhadap hasil pengawasan yang diperoleh, dan segera melakukan perbaikan terhadap hasil yang tidak mencapai standard.	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
3	Disiplin Kerja (X ₃)	Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sutrisno (2014:86)	1. Absensi 2. Ketaatan pada Peraturan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi 5. Bekerja Etis Sutrisno (2014:86)	1. Ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja, memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sehingga karyawan memiliki tingkat absensi yang rendah. 2. Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan pakaian kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan. 3. Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan. 4. Karyawan harus memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian dan tidak melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan. 5. Karyawan wajib memiliki etika dalam bekerja dengan bersikap sopan dan saling menghargai baik terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan.	Likert
4	Efektivitas Kerja (Y)	Efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan. Admosoeperto (2016:34)	1. Pencapaian Tujuan 2. Kualitas Kerja 3. Kuantitas Kerja 4. Tepat Waktu 5. Kepuasan Kerja Admosoeperto (2016:37)	1. Setiap individu harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal. 2. Hasil pekerjaan dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil yang sesuai dengan standart perusahaan dengan tidak mengabaikan volume	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
				pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan 3. Volume kerja yang dapat dihasilkan karyawan pada saat kondisi normal. 4. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. 5. Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan organisasi sehingga menimbulkan rasa semangat dalam bekerja.	

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2020)

E. Skala Pengukuran Variabel

Manullang dan Pakpahan (2014:90) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Manullang dan Pakpahan (2014:98) juga menjelaskan bahwa skala *likert* dirancang oleh *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala *Likert* mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala *Likert* dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis.

Skor pendapat responden adalah hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3

berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap setiap pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3. Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Manullang dan Pakpahan (2014:93) menjelaskan bahwa terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2016:189) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas untuk mengetahui kualitas data data yang digunakan apakah layak untuk digunakan pengujian lebih lanjut.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat.

Manullang dan Pakpahan (2014:96) juga menjelaskan bahwa untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Dimana jika $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel

atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjelaskan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket, maka realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,6, sedangkan Sujarweni (2016:239) menyebutkan bahwa realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70.

2. Uji Asumsi Klasik

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Model regresi dikatakan baik jika data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis

regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Pengujian yang diperlukan meliputi:

a. Uji Normalitas

Manullang dan Pakpahan (2014:208) menjelaskan bahwa uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:208) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yang terdiri dari uji histogram dan P-P Plot dan analisis statistik yaitu Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) *P-P Plot*

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis

diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

1. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
 2. Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.
- 3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Manullang dan Pakpahan (2014:199).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel

independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Manullang dan Pakpahan (2014:199) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF yang dihasilkan dengan aturan sebagai berikut:

- 1) $VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 2) $VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinearitas

Manullang dan Pakpahan (2014:199)

Multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan nilai *tolerance value* dengan aturan sebagai berikut:

- 1) *Tolerance value* < 0.1 , artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 2) *Tolerance value* > 0.1 , artinya tidak terdapat multikolinearitas

Manullang dan Pakpahan (2014:199)

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi (2016:157) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas.

Rusiadi (2016:157) juga menerangkan bahwa deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas.

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: Sujarweni (2016:232).

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Sedangkan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Efektivitas Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas Lingkungan Kerja

X_2 = Variabel Bebas Pengawasan

X_3 = Variabel Bebas Disiplin Kerja

e = *Error term* (Kesalahan penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: Sugiyono (2016:297):

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas lingkungan kerja (X_1), pengawasan (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat efektivitas kerja (Y).
- 2) $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas lingkungan kerja (X_1), pengawasan (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat efektivitas kerja (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut: Sugiyono (2016:300-301)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan :

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
2. $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

1. H_0 diterima (H_a ditolak) jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t > 0,05$.
2. H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t < 0,05$.

5. Uji Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016:284). Menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: Sugiyono (2016:289)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana:

r^2 = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi - 1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna,

artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016:287)

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi hasil perhitungan signifikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan r_{tabel} product moment dengan taraf signifikan 0.05 (taraf kepercayaan 95%).

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan

D = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum perusahaan

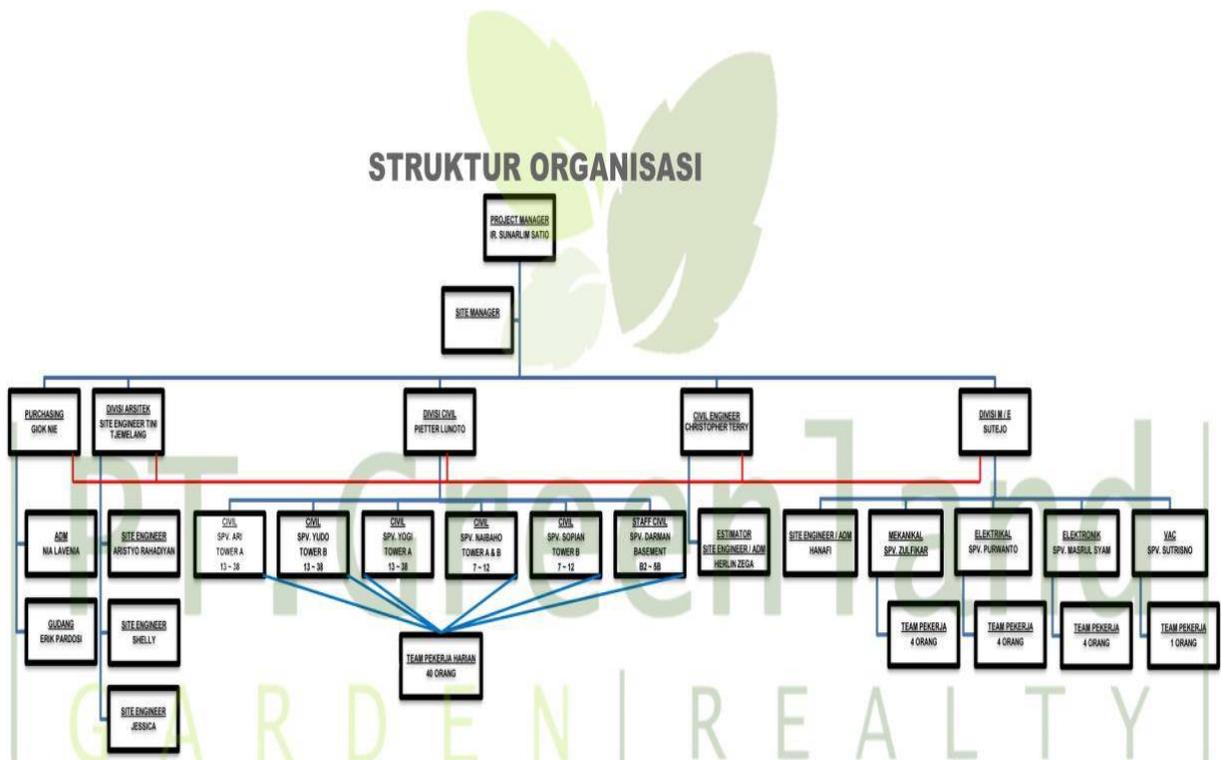
a. Sejarah PT. Greenland Garden Realty Medan

PT. Greenland Garden Realty adalah sebuah perusahaan jasa yang bergerak di bidang pembangunan. PT. Greenland Garden Realty Medan didirikan pada tahun 2014 dan telah terdaftar serta telah diterbitkan dalam Berita Negara pada 2014 dengan BN 104 TBN 71245. Salah satu proyek yang dikerjakan perusahaan adalah The Manhattan Mall and Condominium di Medan. Perusahaan sangat mengutamakan aspek keamanan dan keselamatan bagi para pekerja di lapangan sehingga kecelakaan kerja dapat diminimalisir. Hal ini terbukti selama pembangunan The Manhattan Mall and Condominium di Medan tidak pernah terjadi insiden kecelakaan kerja. Meminimalisir kecelakaan kerja ditunjukkan The Manhattan sebagai bagian dari komitmen dan kesungguhan PT. Greenland Garden Realty dan PT. PP Tbk sebagai Konsultan dan Kontraktor Utama pembangunan proyek pusat bisnis dan apartemen di Medan.

PT. Greenland Garden Realty Medan dirikan untuk mengurus berbagai proyek yang berlokasi di wilayah Sumatera Utara khususnya di kota Medan yang sedang melakukan berbagai pembangunan secara masif. Saat ini, PT. Greenland Garden Realty Medan sedang bersiap-siap menjalankan berbagai berbagai proyek lain di kota Medan.

b. Struktur Organisasi PT. Greenland Garden Realty Medan

Struktur organisasi dari PT. Greenland Garden Realty Medan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar. 4.1. Struktur Organisasi PT. Greenland Garden Realty Medan

Sumber: PT. Greenland Garden Realty Medan (2020)

Tugas dan tanggungjawab dari setiap posisi yang terdapat pada struktur organisasi di atas dapat dilihat sebagai berikut:

1) Proyek Manager

Melaksanakan tugas-tugas pengarahan dan pendayagunaan serta pengawasan atas semua personil proyek dalam bidang pelaksanaan. Secara organisatoris bertanggungjawab kepada direksi dengan secara departemental menjalin koordinasi sebaik-baiknya dengan bagian-bagian yang lain.

- a) Pelaksanaan kewajiban-kewajiban perusahaan sesuai perjanjian dengan pemilik proyek

- b) Pelaksanaan yang sesuai dengan rencana kerja dengan ekonomis menguntungkan perusahaan dengan hasil yang dapat mempertanggungjawabkan.

2) *Site Manager*

Tugas-tugas dari *Site Manager* bertanggung jawab pada pelaksanaan pembangunan keseluruhan baik biaya, waktu dan mutu, dapat diberikan dalam beberapa bagian:

a) Tugas Perencanaan

1. Merencanakan "*Time Schedule*" pelaksanaan proyek sesuai dengan kewajiban dari perusahaan terhadap pemilik proyek atau kepentingan perusahaan sendiri.
2. Merencanakan pemakaian bahan dan alat dan pekerjaan instalasi untuk setiap proyek yang ditangani sesuai dengan volume dan waktu penggunaannya.

b) Tugas dan *Controlling* Pengarahan

Dapat diuraikan dalam beberapa hal-hal pokok:

1. Memberikan instruksi pekerjaan dan pengarahan kepada pelaksana dalam menunjang pelaksanaan proyek. Instruksi-instruksi pekerjaan secara umum dapat diberikan secara lisan dan yang bersifat khusus dibukukan dalam buku instruksi pengawas.
2. Mengadakan kontrol terhadap pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi-instruksi yang diberikan baik segi teknis, kualitas pekerjaan, maupun time schedulanya.

3. Mengadakan control disiplin kerja dari pelaksana-pelaksana proyek, mandor maupun tenaga kerja sesuai dengan tugas, kewajiban dan wewenang masing-masing.

3) Tugas-Tugas Komunikasi dan Administrasi

- a) Berkomunikasi dengan pemilik rumah atau direksi yang ditunjuk dalam segala hal yang berkaitan dengan pelaksanaan proyek untuk menunjang kewajiban perusahaan dengan pemilik proyek, baik dalam waktu maupun kualitasnya. Komunikasi ini juga meliputi pemilihan material, surat-menyurat, penyelesaian klaim dan sebagainya.
- b) Melaksanakan pekerjaan administrasi yang berkaitan dengan pekerjaan tambah kurang. dan diberikan ke *Budget Control* sepengetahuan Proyek Manager dan disetujui oleh Direktur Proyek.

4) Tugas Laporan

- a) Membicarakan masalah-masalah khusus dan kesulitan-kesulitan teknis dengan Proyek Manager.
- b) Membuat laporan mingguan untuk Proyek Manager yang mencakup kegiatan proyek, kesulitan-kesulitan proyek, dan hal-hal khusus yang perlu dilaporkan.
- c) Membicarakan kesulitan-kesulitan, rencana detail bangunan dengan Proyek Manager.

5) Tugas Pengaturan Tenaga

- a) Mengatur penggunaan tenaga pekerja di proyek untuk menunjang rencana *Time Schedule*.

- b) Menyetujui dan menerima tenaga pelaksana, mandor, dan pekerja sesuai dengan target dari kantor dan menugaskan sesuai dengan tujuan masing-masing.
- c) Mengusulkan hal-hal yang dapat menunjang pengarahannya tenaga pelaksana kepada Manager Proyek.
- d) Memberikan data-data untuk perhitungan upah tenaga untuk dihitung oleh *Budget Control*, mengecek ulang perhitungan upah untuk disetujui oleh Proyek Manager dan Direktur Proyek.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 46 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan yang akan dipaparkan pada tabel 4.1 s/d tabel 4.5 berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Pria	27	58,7
	Wanita	19	41,3
Jumlah		46	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 46 responden, sebanyak 27 responden (58,7%) berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya sebanyak 19 responden (41,7%) berjenis kelamin wanita. Tabel ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan berjenis

kelamin pria karena cukup banyak karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan yang bekerja di lapangan sehingga membutuhkan fisik yang lebih kuat.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Karakteristik	Jumlah	%
Usia Responden	< 21 Tahun	7	15,2
	21 - 25 Tahun	9	19,6
	26 - 30 Tahun	16	34,8
	31 - 35 Tahun	6	13,0
	35 - 40 Tahun	6	13,0
	Di Atas 40 Tahun	2	4,3
Jumlah		46	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 46 responden, sebanyak 7 responden (15,2%) berusia di bawah 21 tahun, sebanyak 9 responden (19,6%) berusia di antara 21-25 tahun, sebanyak 16 responden (34,8%) berusia di antara 26-30 tahun, sebanyak 6 responden (13,0%) berusia 31-35 tahun, sebanyak 6 responden (13,0%) berusia 36-40 tahun, dan sisanya sebanyak 2 responden (4,3%) berusia di atas 40 tahun. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan berusia 26-30 tahun. Hal ini dikarenakan PT. Greenland Garden Realty Medan membutuhkan karyawan yang cukup berpengalaman namun dengan usia yang tidak terlalu tua, sehingga mayoritas karyawan berusia 26-30 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Jumlah	%
Pendidikan	SMA/SMK	18	39,1
	D3	2	4,3
	S1	24	52,2
	S2	2	4,3
	S3	0	0,0
Jumlah		46	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 46 responden, sebanyak 18 responden (39,1%) berpendidikan SMA/SMK sederajat, sebanyak 2 responden (4,3%) berpendidikan Diploma-3, sebanyak 24 responden (52,2%) berpendidikan Strata-1, sebanyak 2 responden (4,3%) berpendidikan Strata-2, dan tidak ada responden yang berpendidikan terakhir Strata-3. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan berpendidikan Strata-1. Hal ini dikarenakan pada proses rekrutmen karyawan, perusahaan mengutamakan pelamar berpendidikan strata-1. Selain itu, karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan juga disarankan untuk melanjutkan pendidikan agar memiliki pengembangan karir yang lebih baik.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik		Jumlah	%
Masa Kerja	< 1 Tahun	9	19,6
	1 - 2 Tahun	10	21,7
	3 - 4 Tahun	7	15,2
	5 - 6 Tahun	8	17,4
	7 - 8 Tahun	7	15,2
	> 8 Tahun	5	10,9
Jumlah		46	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 46 responden, sebanyak 9 responden (19,6%) telah bekerja kurang dari setahun, sebanyak 10 responden (21,7%) telah bekerja di antara 1 – 2 tahun, sebanyak 7 responden (15,2%) telah bekerja di antara 3 – 4 tahun dan 7 – 8 tahun, sebanyak 8 responden (17,4%) telah bekerja di antara 5 – 6 tahun, dan sisanya 5 responden (10,9%) telah bekerja di atas 8 tahun Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan telah bekerja di antara 1 – 2 tahun. Hal ini dikarenakan pada tahun 2018 dan 2019, terjadi proses rekrutmen karyawan yang cukup besar.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik		Jumlah	%
Status Pernikahan	Belum Menikah	17	37,0
	Menikah	28	60,9
	Janda/Duda	1	2,2
Jumlah		46	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 46 responden, sebanyak 17 responden (37,0%) berstatus belum pernah menikah, sebanyak 28 responden (60,9%) berstatus telah menikah, dan sisanya 1 orang responden (2,2%) berstatus janda/duda. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan telah menikah. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan telah berusia di atas 25 tahun dimana usia tersebut merupakan usia produktif untuk menikah.

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Berikut merupakan tabel yang memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Tidak Baik
1,81 – 2,60	Kurang Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016:216)

Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Fasilitas (X_{1-1}), Kebersihan dan Kerapian (X_{1-2}), Pencahayaan dan Suhu Udara (X_{1-3}), Tata Letak (X_{1-4}), dan Hubungan antara Karyawan (X_{1-5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.7 s/d Tabel 4.11.

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan diberikan fasilitas pekerjaan yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan		Karyawan diberikan peralatan pekerjaan yang bekerja dengan sangat baik	
	Frek	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	2	4,3	3	6,5
Netral	4	8,7	7	15,2
Setuju	25	54,3	18	39,1
Sangat Setuju	14	30,4	17	37,0
Total	46	100,0	46	100,0
<i>Mean</i>	4,0652		4,0217	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Fasilitas (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan diberikan fasilitas pekerjaan yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan”, sebanyak 25 responden (54,3%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0652 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah diberikan fasilitas pekerjaan yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas dengan baik.
- 2) Untuk item “Karyawan diberikan peralatan pekerjaan yang bekerja dengan sangat baik”, sebanyak 18 responden (39,1%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0217 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah diberikan peralatan pekerjaan yang bekerja dengan baik.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebersihan dan Kerapian (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kebersihannya		Karyawan memiliki lingkungan kerja dengan berbagai barang yang tertata rapi	
	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0	0,0
Tidak Setuju	3	6,5	3	6,5
Netral	5	10,9	6	13,0
Setuju	21	45,7	17	37,0
Sangat Setuju	17	37,0	20	43,5
Total	46	100.0	46	100.0
<i>Mean</i>	4,1304		4,1739	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Kebersihan dan Kerapian (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kebersihannya”, sebanyak 21 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1304 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kebersihannya dengan baik.
- 2) Untuk item “Karyawan memiliki lingkungan kerja dengan berbagai barang yang tertata rapi”, sebanyak 17 responden (37,0%) menyatakan setuju, dan 20 responden (43,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1739 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah memiliki lingkungan kerja dengan berbagai barang yang tertata rapi dengan baik.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan dan Suhu Udara ($X_{1.3}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki area kerja dengan pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman		Karyawan memiliki area kerja dengan suhu udara yang sesuai dengan kebutuhan karyawan	
	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,5	1	2,2
Netral	5	10,9	4	8,7
Setuju	26	56,5	27	58,7
Sangat Setuju	12	26,1	13	28,3
Total	46	100.0	46	100.0
Mean	4,0217		4,0870	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Pencahayaan dan Suhu Udara (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki area kerja dengan pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman”, sebanyak 26 responden (56,5%) menyatakan setuju, dan 12 responden (26,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0217 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah memiliki area kerja yang baik dengan pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman.
- 2) Untuk item “Karyawan memiliki area kerja dengan suhu udara yang sesuai dengan kebutuhan karyawan”, sebanyak 27 responden (58,7%) menyatakan setuju, dan 13 responden (28,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0870 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah memiliki area kerja yang baik dengan suhu udara yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tata Letak ($X_{1.4}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki lingkungan kerja dengan tata letak barang yang baik sehingga lingkungan kerja menjadi lebih nyaman		Karyawan memiliki lingkungan kerja yang memiliki desain dekorasi dan tata letak barang yang tepat	
	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	0	0,0
Tidak Setuju	2	4,3	2	4,3
Netral	5	10,9	3	6,5
Setuju	23	50,0	26	56,5
Sangat Setuju	15	32,6	15	32,6
Total	46	100.0	46	100.0
Mean	4,0652		4,1739	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Tata Letak (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki lingkungan kerja dengan tata letak barang yang baik sehingga lingkungan kerja menjadi lebih nyaman”, sebanyak 23 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 15 responden (32,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0652 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah memiliki lingkungan kerja dengan tata letak barang yang baik sehingga lingkungan kerja menjadi lebih nyaman .
- 2) Untuk item “Karyawan memiliki lingkungan kerja yang memiliki desain dekorasi dan tata letak barang yang tepat”, sebanyak 26 responden (56,5%) menyatakan setuju, dan 15 responden (32,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1739 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah memiliki lingkungan kerja yang memiliki desain dekorasi dan tata letak barang yang tepat.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan antara Karyawan ($X_{1.5}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja yang lain		Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan atau pimpinan	
	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Netral	6	13,0	5	10,9
Setuju	25	54,3	24	52,2
Sangat Setuju	13	28,3	15	32,6
Total	46	100.0	46	100.0
<i>Mean</i>	4,0435		4,1087	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Hubungan antara Karyawan (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja yang lain”, sebanyak 25 responden (54,3%) menyatakan setuju, dan 13 responden (28,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0435 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja yang lain.
- 2) Untuk item “Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan atau pimpinan”, sebanyak 24 responden (52,2%) menyatakan setuju, dan 15 responden (32,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1087 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau pimpinan.

b. Pengawasan (X_2)

Variabel Pengawasan (X_2) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Penentuan Standar (X_{2-1}), Mengadakan Pengukuran (X_{2-2}), Adanya Proses Pelaksanaan Kerja (X_{2-3}), Adanya Usaha Membandingkan (X_{2-4}) dan Melakukan Tindakan Perbaikan (X_{2-5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.12 s/d Tabel 4.16.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penentuan Standar (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan diawasi tanpa adanya standar pengawasan yang jelas		Karyawan diawasi secara adil dan profesional oleh perusahaan saat bekerja tanpa membeda-bedakan	
	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	0	0,0
Tidak Setuju	1	2,2	4	8,7
Netral	6	13,0	8	17,4
Setuju	24	52,2	21	45,7
Sangat Setuju	14	30,4	13	28,3
Total	46	100.0	46	100.0
<i>Mean</i>	4,0652		3,9348	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Penentuan Standar (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan diawasi tanpa adanya standar pengawasan yang jelas”, sebanyak 24 responden (52,2%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0652 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah diawasi tanpa adanya standar pengawasan yang jelas.
- 2) Untuk item “Karyawan diawasi secara adil dan profesional oleh perusahaan saat bekerja tanpa membeda-bedakan”, sebanyak 21 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 13 responden (28,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9348 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah diawasi secara adil dan profesional oleh perusahaan saat bekerja tanpa membeda-bedakan.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Mengadakan Pengukuran ($X_{2.2}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan dievaluasi hasil kerjanya oleh perusahaan secara rutin		Karyawan dipantau perilakunya saat bekerja oleh perusahaan secara rutin	
	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2	4,3
Tidak Setuju	4	8,7	3	6,5
Netral	7	15,2	7	15,2
Setuju	21	45,7	19	41,3
Sangat Setuju	13	28,3	15	32,6
Total	46	100.0	46	100.0
Mean	3,8913		3,9130	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Mengadakan Pengukuran (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan dievaluasi hasil kerjanya oleh perusahaan secara rutin”, sebanyak 21 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 13 responden (28,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8913 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah dievaluasi hasil kerjanya oleh perusahaan secara rutin dengan baik.
- 2) Untuk item “Karyawan dipantau perilakunya saat bekerja oleh perusahaan secara rutin”, sebanyak 19 responden (41,3%) menyatakan setuju, dan 15 responden (32,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9130 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah dipantau dengan baik perilakunya saat bekerja oleh perusahaan secara rutin.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Adanya Proses Pelaksanaan Kerja ($X_{2.3}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan sering dievaluasi hasil pekerjaannya secara mendadak		Perusahaan sering meminta pendapat orang lain yang ada dilokasi kerja mengenai diri karyawan saat bekerja	
	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	2	4,3	3	6,5
Netral	7	15,2	4	8,7
Setuju	24	52,2	17	37,0
Sangat Setuju	12	26,1	21	45,7
Total	46	100.0	46	100.0
<i>Mean</i>	3,9565		4,1739	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Adanya Proses Pelaksanaan Kerja (Tabel 4.14)

direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan sering dievaluasi hasil pekerjaannya secara mendadak”, sebanyak 24 responden (52,2%) menyatakan setuju, dan 12 responden (26,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9565 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah sering dievaluasi hasil pekerjaannya dengan baik namun secara mendadak.
- 2) Untuk item “Perusahaan sering meminta pendapat orang lain yang ada dilokasi kerja mengenai diri karyawan saat bekerja”, sebanyak 17 responden (37,0%) menyatakan setuju, dan 21 responden (45,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1739 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan sering meminta pendapat orang lain yang ada dilokasi kerja mengenai diri karyawan saat bekerja.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Adanya Usaha Membandingkan (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan dibandingkan hasil pekerjaannya dengan standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan		Karyawan dievaluasi sikapnya saat bekerja dengan norma sosial yang berlaku di perusahaan	
	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	0	0,0
Tidak Setuju	2	4,3	3	6,5
Netral	6	13,0	6	13,0
Setuju	21	45,7	16	34,8
Sangat Setuju	16	34,8	21	45,7
Total	46	100.0	46	100.0
<i>Mean</i>	4,0652		4,1957	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Adanya Usaha Membandingkan (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan dibandingkan hasil pekerjaannya dengan standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan”, sebanyak 21 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 16 responden (34,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0652 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah dibandingkan hasil pekerjaannya dengan standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.
- 2) Untuk item “Karyawan dievaluasi sikapnya saat bekerja dengan norma sosial yang berlaku di perusahaan”, sebanyak 16 responden (34,8%) menyatakan setuju, dan 121 responden (45,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1957 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan dievaluasi sikapnya saat bekerja dengan norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Melakukan Tindakan Perbaikan ($X_{2.5}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan segera ditegur jika memiliki kinerja yang buruk		Karyawan yang terus-terusan tidak menunjukkan perbaikan dalam bekerja akan diberikan tindakan tegas	
	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,5	2	4,3
Netral	4	8,7	5	10,9
Setuju	23	50,0	25	54,3
Sangat Setuju	16	34,8	13	28,3
Total	46	100.0	46	100.0
<i>Mean</i>	4,1304		4,0217	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Melakukan Tindakan Perbaikan (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan segera ditegur jika memiliki kinerja yang buruk”, sebanyak 23 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 16 responden (34,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1304 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan segera ditegur jika memiliki kinerja yang buruk.
- 2) Untuk item “Karyawan yang terus-terusan tidak menunjukkan perbaikan dalam bekerja akan diberikan tindakan tegas”, sebanyak 25 responden (54,3%) menyatakan setuju, dan 13 responden (28,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0217 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan yang terus-terusan tidak menunjukkan perbaikan dalam bekerja telah diberikan tindakan tegas.

c. Disiplin Kerja (X_3)

Variabel Disiplin Kerja (X_3) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Absensi (X_{3-1}), Ketaatan pada Peraturan (X_{3-2}), Ketaatan pada Standar Kerja (X_{3-3}), Tingkat Kewaspadaan Tinggi (X_{3-4}), dan Bekerja Etis (X_{3-5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.17 s/d Tabel 4.21.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Absensi ($X_{3.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang rendah		Karyawan tidak akan absen bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar emergency	
	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	4	8,7	1	2,2
Netral	4	8,7	7	15,2
Setuju	23	50,0	23	50,0
Sangat Setuju	14	30,4	14	30,4
Total	46	100.0	46	100.0
Mean	3,9783		4,0435	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Absensi (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang rendah”, sebanyak 23 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9783 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang rendah.
- 2) Untuk item “Karyawan tidak akan absen bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar emergency”, sebanyak 23 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0435 (kategori baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa karyawan tidak akan absen bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar *emergency*.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Peraturan (X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mematuhi SOP yang telah ditetapkan perusahaan		Karyawan selalu hadir bekerja tepat waktu sesuai peraturan	
	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	1	2,2
Tidak Setuju	5	10,9	1	2,2
Netral	4	8,7	8	17,4
Setuju	20	43,5	26	56,5
Sangat Setuju	17	37,0	10	21,7
Total	46	100.0	46	100.0
<i>Mean</i>	4,0652		3,9348	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Ketaatan pada Peraturan (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan mematuhi SOP yang telah ditetapkan perusahaan”, sebanyak 20 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0652 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah mematuhi SOP yang telah ditetapkan perusahaan.
- 2) Untuk item “Karyawan selalu hadir bekerja tepat waktu sesuai peraturan”, sebanyak 26 responden (56,5%) menyatakan setuju, dan 10 responden (21,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9348 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu hadir bekerja tepat waktu sesuai peraturan. Karyawan telah mematuhi jam masuk kerja dengan masuk kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Standar Kerja ($X_{3.3}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan		Karyawan selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	
	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	1	2,2
Tidak Setuju	1	2,2	3	6,5
Netral	10	21,7	4	8,7
Setuju	23	50,0	20	43,5
Sangat Setuju	12	26,1	18	39,1
Total	46	100.0	46	100.0
<i>Mean</i>	4,0000		4,1087	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Ketaatan pada Standar Kerja (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan”, sebanyak 23 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 12 responden (26,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah mengerjakan tugas pekerjaan dengan baik sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
- 2) Untuk item “Karyawan selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan”, sebanyak 20 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 18 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1087 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan baik.

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi ($X_{3,4}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir		Karyawan menghindari begadang di malam hari agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang tinggi	
	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	0	0,0
Tidak Setuju	2	4,3	1	2,2
Netral	7	15,2	7	15,2
Setuju	22	47,8	20	43,5
Sangat Setuju	14	30,4	18	39,1
Total	46	100.0	46	100.0
<i>Mean</i>	4,0000		4,1957	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir”, sebanyak 22 responden (47,8%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir dengan baik.
- 2) Untuk item “Karyawan menghindari begadang di malam hari agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang tinggi”, sebanyak 20 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 18 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1957 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah menghindari begadang di malam hari agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang tinggi.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Bekerja Etis (X_{3.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja dan atasan		Karyawan menjalankan seluruh kebijakan perusahaan dengan baik	
	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0	0,0
Tidak Setuju	3	6,5	1	2,2
Netral	6	13,0	5	10,9
Setuju	22	47,8	24	52,2
Sangat Setuju	15	32,6	16	34,8
Total	46	100.0	46	100.0
<i>Mean</i>	4,0652		4,1957	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Bekerja Etis (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan selalu bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja dan atasan”, sebanyak 22 responden (47,8%) menyatakan setuju, dan 15 responden (32,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0652 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja dan atasan.
- 2) Untuk item “Karyawan menjalankan seluruh kebijakan perusahaan dengan baik”, sebanyak 24 responden (52,2%) menyatakan setuju, dan 16 responden (34,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1957 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menjalankan seluruh kebijakan perusahaan dengan baik.

d. Efektivitas Kerja (Y)

Variabel Efektivitas Kerja (Y) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Pencapaian Tujuan (Y₁₋₁), Kualitas Kerja (Y₁₋₂), Kuantitas Kerja (Y₁₋₃), Tepat Waktu (Y₁₋₄) dan Kepuasan Kerja (Y₁₋₅). Gambaran lengkap tanggapan

responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.22 s/d Tabel 4.26.

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencapaian Tujuan (Y_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mampu mencapai berbagai target yang ditetapkan perusahaan		Karyawan mampu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan klien sehingga perusahaan mampu terus berkembang	
	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,5	2	4,3
Netral	6	13,0	4	8,7
Setuju	25	54,3	26	56,5
Sangat Setuju	11	23,9	13	28,3
Total	46	100.0	46	100.0
Mean	3,9130		4,0435	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Pencapaian Tujuan (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan mampu mencapai berbagai target yang ditetapkan perusahaan”, sebanyak 25 responden (54,3%) menyatakan setuju, dan 11 responden (23,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9130 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah mampu mencapai berbagai target yang ditetapkan perusahaan.
- 2) Untuk item “Karyawan mampu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan klien sehingga perusahaan mampu terus berkembang”, sebanyak 26 responden (56,5%) menyatakan setuju, dan 13 responden (28,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0435 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah mampu

memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan klien sehingga perusahaan mampu terus berkembang.

Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan sehingga kualitas hasil kerja karyawan terjamin		Karyawan tidak mengecewakan atasan saat memberikan atau melaporkan hasil pekerjaan.	
	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,5	4	8,7
Netral	5	10,9	12	26,1
Setuju	17	37,0	17	37,0
Sangat Setuju	20	43,5	12	26,1
Total	46	100.0	46	100.0
<i>Mean</i>	4,1304		3,7609	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Kualitas Kerja (Tabel 4.23) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan sehingga kualitas hasil kerja karyawan terjamin”, sebanyak 17 responden (37,0%) menyatakan setuju, dan 20 responden (43,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1304 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan karyawan telah bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan sehingga kualitas hasil kerja karyawan terjamin.
- 2) Untuk item “Karyawan tidak mengecewakan atasan saat memberikan atau melaporkan hasil pekerjaani”, sebanyak 17 responden (37,0%) menyatakan setuju, dan 12 responden (26,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,7609 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak mengecewakan atasan saat memberikan atau melaporkan hasil pekerjaan mereka.

Tabel 4.24. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mampu memenuhi seluruh tugas pekerjaan yang diberikan		Karyawan menggunakan waktu luang yang ada untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan selanjutnya	
	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0	0,0
Tidak Setuju	2	4,3	3	6,5
Netral	6	13,0	3	6,5
Setuju	25	54,3	19	41,3
Sangat Setuju	13	28,3	21	45,7
Total	46	100.0	46	100.0
<i>Mean</i>	4,0652		4,2609	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Kuantitas Kerja (Tabel 4.24) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan mampu memenuhi seluruh tugas pekerjaan yang diberikan”, sebanyak 25 responden (54,3%) menyatakan setuju, dan 13 responden (28,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0652 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah mampu memenuhi seluruh tugas pekerjaan yang diberikan.
- 2) Untuk item “Karyawan menggunakan waktu luang yang ada untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan selanjutnya”, sebanyak 19 responden (41,3%) menyatakan setuju, dan 21 responden (45,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2609 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah menggunakan waktu luang yang ada untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan selanjutnya.

Tabel 4.25. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tepat Waktu (Y_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sebelum batas waktu yang diberikan perusahaan		Karyawan datang bekerja dengan tepat waktu tanpa telat	
	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	0	0,0
Tidak Setuju	1	2,2	3	6,5
Netral	4	8,7	7	15,2
Setuju	23	50,0	14	30,4
Sangat Setuju	17	37,0	22	47,8
Total	46	100,0	46	100,0
<i>Mean</i>	4,1739		4,1957	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Tepat Waktu (Tabel 4.25) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sebelum batas waktu yang diberikan perusahaan”, sebanyak 23 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1739 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sebelum batas waktu yang diberikan perusahaan.
- 2) Untuk item “Saya sering bertukar ide dengan karyawan-karyawan yang lain mengenai materi pelajaran maupun teknik mengajar”, sebanyak 14 responden (30,4%) menyatakan setuju, dan 22 responden (47,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1957 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah datang bekerja dengan tepat waktu tanpa telat.

Tabel 4.26. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja (Y_{1.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan		Karyawan mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan dengan penuh semangat	
	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	0	0,0
Tidak Setuju	2	4,3	2	4,3
Netral	7	15,2	6	13,0
Setuju	21	45,7	22	47,8
Sangat Setuju	15	32,6	16	34,8
Total	46	100,0	46	100,0
Mean	4,0217		4,1304	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Kepuasan Kerja (Tabel 4.26) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan”, sebanyak 21 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 15 responden (32,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0217 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan.
- 2) Untuk item “Karyawan mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan dengan penuh semangat”, sebanyak 22 responden (47,8%) menyatakan setuju, dan 16 responden (34,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1304 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan dengan penuh semangat.

4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan

pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} , di mana nilai dari r_{kritis} sebesar 0,3. Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil

perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada Tabel 4.27 di bawah ini:

Tabel 4.27. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{1-1,1}$	0,684	0,3	Valid
2	$X_{1-1,2}$	0,374	0,3	Valid
3	$X_{1-2,1}$	0,844	0,3	Valid
4	$X_{1-2,2}$	0,751	0,3	Valid
5	$X_{1-3,1}$	0,348	0,3	Valid
6	$X_{1-3,2}$	0,819	0,3	Valid
7	$X_{1-4,1}$	0,892	0,3	Valid
8	$X_{1-4,2}$	0,583	0,3	Valid
9	$X_{1-5,1}$	0,829	0,3	Valid
10	$X_{1-5,2}$	0,765	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.27 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Lingkungan Kerja (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.28. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Pengawasan (X_2)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{2-1,1}$	0,561	0,3	Valid
2	$X_{2-1,2}$	0,469	0,3	Valid
3	$X_{2-2,1}$	0,528	0,3	Valid
4	$X_{2-2,2}$	0,709	0,3	Valid
5	$X_{2-3,1}$	0,648	0,3	Valid
6	$X_{2-3,2}$	0,743	0,3	Valid
7	$X_{2-4,1}$	0,849	0,3	Valid
8	$X_{2-4,2}$	0,533	0,3	Valid
9	$X_{2-5,1}$	0,423	0,3	Valid
10	$X_{2-5,2}$	0,788	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.28 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Pengawasan (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.29. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{3-1,1}$	0,695	0,3	Valid
2	$X_{3-1,2}$	0,358	0,3	Valid
3	$X_{3-2,1}$	0,622	0,3	Valid
4	$X_{3-2,2}$	0,552	0,3	Valid
5	$X_{3-3,1}$	0,379	0,3	Valid
6	$X_{3-3,2}$	0,461	0,3	Valid
7	$X_{3-4,1}$	0,847	0,3	Valid
8	$X_{3-4,2}$	0,471	0,3	Valid
9	$X_{3-5,1}$	0,511	0,3	Valid
10	$X_{3-5,2}$	0,624	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.29 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Disiplin Kerja (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.30. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$Y_{1-1,1}$	0,443	0,3	Valid
2	$Y_{1-1,2}$	0,661	0,3	Valid
3	$Y_{1-2,1}$	0,690	0,3	Valid
4	$Y_{1-2,2}$	0,368	0,3	Valid

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
5	$Y_{1-3,1}$	0,738	0,3	Valid
6	$Y_{1-3,2}$	0,447	0,3	Valid
7	$Y_{1-4,1}$	0,717	0,3	Valid
8	$Y_{1-4,2}$	0,418	0,3	Valid
9	$Y_{1-5,1}$	0,650	0,3	Valid
10	$Y_{1-5,2}$	0,789	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.30 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan tersebut telah reliabel atau andal.

Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap

variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.7 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.31. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,913	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,913. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.32. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pengawasan (X_2)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,888	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.32 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,888. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Pengawasan (X_2) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.33. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,850	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.33 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,850. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.34. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,867	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.34 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,867. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Efektivitas Kerja (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

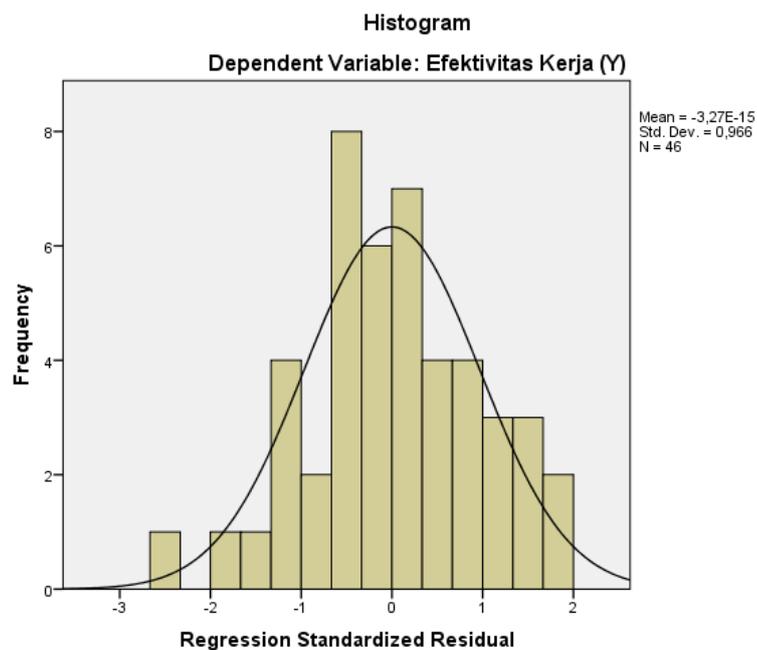
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu dengan

grafik histogram dan dengan grafik Normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Selain itu, normalitas juga dapat dilihat dari analisis statistik, yaitu dari uji Kolmogorov-smirnov.

1) Analisis Grafik

a) Grafik Histogram

Pengambilan kesimpulan pada grafik histogram dapat dilihat dari bentuk grafik. Jika bentuk grafik berbentuk cembung seperti lonceng serta tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, maka dapat disimpulkan data telah normal. Grafik histogram hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



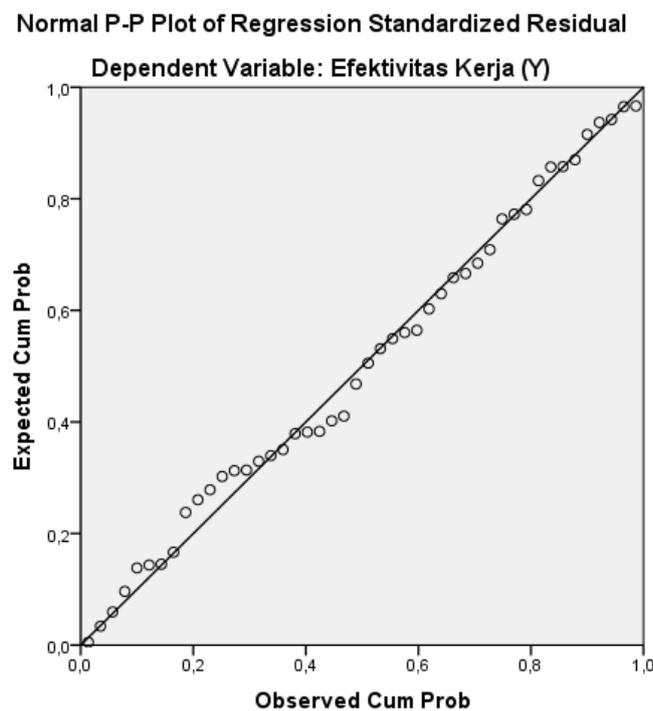
Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan

model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data berdasarkan grafik historgam

b) Grafik P-P Plot

Pengambilan kesimpulan pada grafik P-P Plot dapat dilihat dari penyebaran titik-titik data pada sumbu garis diagonal. Jika titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal, tidak jauh melenceng dari garis diagonal, dan cukup banyak titik-titik data yang menyentuh garis diagonal, maka data dapat disimpulkan telah normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 46 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot

2) Analisis Statistik

Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Sminov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov berikut:

- a) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat apda Tabel 4.35 sebagai berikut:

Tabel 4.35. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		46
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,44017480
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,071
	<i>Positive</i>	0,071
	<i>Negative</i>	-0,058
<i>Test Statistic</i>		0,071
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji Multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.36 sebagai berikut:

Tabel 4.36. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Lingkungan Kerja (X_1)	0,140	7,146
	Pengawasan (X_2)	0,153	6,515
	Disiplin Kerja (X_3)	0,162	6,171
a. Dependent Variable : Efektivitas Kerja (Y)			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Pada Tabel 4.36 hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

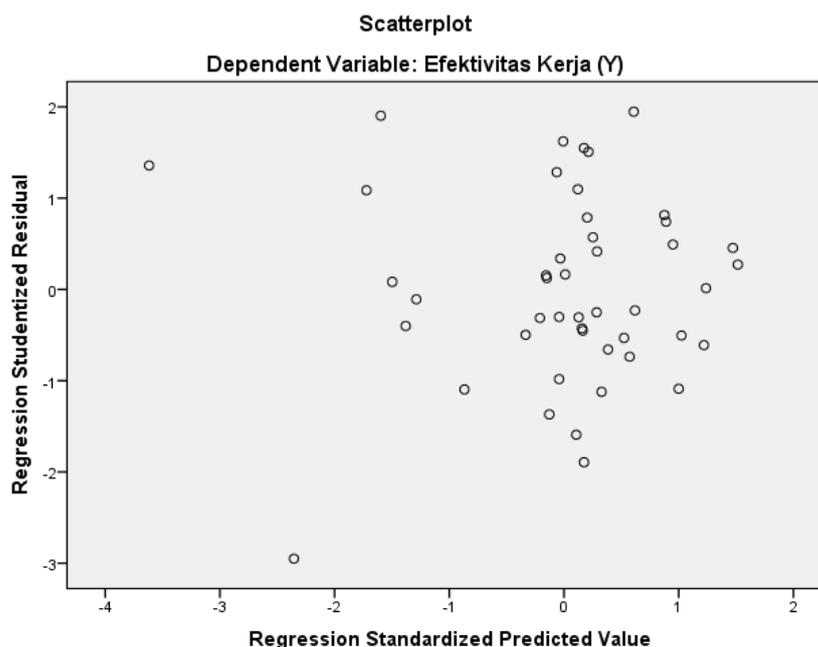
- 1) Variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,140 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,146 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas
- 2) Variabel Pengawasan (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,153 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 6,515 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 3) Variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,162 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 6,171 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan ketiga variabel bebas yang digunakan tidak memiliki masalah multikolinearitas, artinya ketiga variabel bebas tidak memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila

titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot* di bawah ini:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 46 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan uji uji Glejser dengan meregresikan variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari

masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.37. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a			
Model		t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	3,449	0,001
	Lingkungan Kerja (X_1)	0,267	0,791
	Pengawasan (X_2)	0,385	0,703
	Disiplin Kerja (X_3)	-1,489	0,144
a. Dependent Variable: Absolute_Residual			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil Uji Glejser pada Tabel 4.37 di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai signifikan dari variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,791, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 2) Nilai signifikan dari variabel bebas Pengawasan (X_2) adalah 0,703, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Pengawasan (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 3) Nilai signifikan dari variabel bebas Disiplin Kerja (X_3) adalah 0,144, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan

variabel bebas Disiplin Kerja (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan uji heteroskedastisitas baik dengan gambar *Scatterplot* maupun dengan uji Glejser, model regresi yang digunakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.38 di bawah ini:

Tabel 4.38. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	<i>(Constant)</i>	0,756	1,615	
	Lingkungan Kerja (X_1)	0,293	0,092	0,313
	Pengawasan (X_2)	0,335	0,086	0,362
	Disiplin Kerja (X_3)	0,356	0,098	0,332
a. Dependent Variable : Efektivitas Kerja (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.38 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,756. Nilai regresi dari Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,293, nilai regresi dari Pengawasan (X_2) sebesar 0,335, dan nilai dari Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,356. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda berikut:

$$Y = 0,756 + 0,293X_1 + 0,335X_2 + 0,356X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada Lingkungan Kerja (X_1), variabel Pengawasan (X_2), maupun ada variabel Disiplin Kerja (X_3), maka Efektivitas Kerja (Y) telah memiliki nilai sebesar 0,756. Artinya tanpa lingkungan kerja, pengawasan, dan disiplin kerja tingkat efektivitas kerja telah ada sebesar 0,756.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,293 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Sehingga peningkatan terhadap lingkungan kerja akan turut meningkatkan efektivitas kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan lingkungan kerja akan menurunkan efektivitas kerja pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Pengawasan (X_2) sebesar 1 satuan, maka Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,335 satuan.

Hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Sehingga peningkatan terhadap pengawasan akan turut meningkatkan efektivitas kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan pengawasan akan menurunkan efektivitas kerja pula.

- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,356 satuan.

Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Sehingga peningkatan terhadap disiplin kerja akan turut meningkatkan efektivitas kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan disiplin kerja akan menurunkan efektivitas kerja pula.

7. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Lingkungan Kerja (X_1), Pengawasan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Efektivitas Kerja (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap

variabel terikat secara parsial. t_{table} dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai degree of freedom (df) dimana $df = n - k = 46 - 4 = 42$. Maka ketikkan $=tinv(0,05;42)$ pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar t_{table} sebesar 2,018. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.39 berikut:

Tabel 4.39. Hasil Uji-t

<i>Coefficients^a</i>			
Model		t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	0,468	0,642
	Lingkungan Kerja (X ₁)	3,187	0,003
	Pengawasan (X ₂)	3,869	0,000
	Disiplin Kerja (X ₃)	3,643	0,001
a. Dependent Variable : Efektivitas Kerja (Y)			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.39 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja (X₁) sebesar 3,187, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3,187 lebih besar dari 2,018. Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X₁) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,003 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Efektivitas Kerja (Y).

2) Pengaruh Pengawasan (X₂) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Pengawasan (X₂) sebesar 3,869, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 maka

diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3,869 lebih besar dari 2,018. Nilai signifikan t dari variabel Pengawasan (X_2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Pengawasan (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y).

3) Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar 3,643, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3,643 lebih besar dari 2,018. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X_3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja (X_3) terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Efektivitas Kerja (Y) adalah variabel bebas Pengawasan (X_2) yang memiliki nilai signifikan terkecil yaitu sebesar 0,000 dan memiliki nilai t_{hitung} terbesar yaitu sebesar 3,869.

b. Uji-F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.40 berikut:

Tabel 4.40. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1558,404	3	519,468	233,757	0,000^b
	<i>Residual</i>	93,335	42	2,222		
	<i>Total</i>	1651,739	45			
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₁), Pengawasan (X₂), Disiplin Kerja (X₃)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada Tabel 4.40 di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_o artinya berpengaruh signifikan

Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 233,757. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan dengan melihat daftar tabel F.

Untuk mendapatkan F_{tabel} , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari df_1 dan df_2 . Nilai df_1 didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1 \text{ Sedangkan nilai } df_2 \text{ didapatkan rumus: } df_2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel. Sehingga $n = 46$ dan $k = 4$. Maka:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 46 - 4 = 42$$

Sehingga F_{tabel} yang dihasilkan sebesar 2,827. Dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus =FINV(0,05;3;42) sehingga dihasilkan F_{tabel} sebesar 2,827, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ,

karena 233,757 lebih besar dari 2,827. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o .

Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1), Pengawasan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y).

8. Uji Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1), Pengawasan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS pada Tabel 4.41 berikut:

Tabel 4.41. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,971^a	0,943	0,939	1,49072
Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_1), Pengawasan (X_2), Disiplin Kerja (X_3)				
b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil uji determinasi berdasarkan Tabel 4.41 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,939 yang mengindikasikan bahwa 93,9% efektivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan kerja, pengawasan, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 6,1% responden dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti kompensasi, pelatihan, kemampuan, motivasi, dan lain sebagainya.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,971. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Lingkungan Kerja (X_1), Pengawasan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel 4.40 berikut:

Tabel 4.40. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : Sugiyono (2016:287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,971 yang berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

1. Lingkungan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_1 yang berbunyi bahwa: “lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,293 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,187 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,003 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat, maka efektivitas kerja akan meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka efektivitas kerja juga akan menurun. Dengan kata lain, ketika lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas, kebersihan dan kerapian, pencahayaan dan suhu udara, tata letak, dan hubungan antara karyawan meningkat maka efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden

Realty Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sugianto (2018), dan Wihartanti (2016) yang memberikan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 1, yaitu karyawan bekerja di lingkungan dengan fasilitas yang kurang memadai, pencahayaan dan suhu udara yang tidak nyaman dan terjadinya konflik antar karyawan yang menyebabkan lingkungan fisik dan non fisik menjadi rendah, dan telah menjawab rumusan masalah point nomor 1, yaitu apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan, sehingga bagaimana lingkungan kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan telah terjawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Tangkilisan (2013:129) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh yang kuat terhadap efektivitas kerja. Hasibuan (2017:113) juga menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu: lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi.

Siagian (2016:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Mengingat begitu besarnya aktivitas karyawan di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga efektivitas kerja dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memicu peningkatan efektivitas kerja karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan mendorong karyawan lebih produktif. Lingkungan kerja juga tidak hanya lingkungan fisik, namun juga lingkungan non-fisik yaitu hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasan. Hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan atasan mendorong karyawan untuk bekerja lebih tenang dan produktif.

2. Pengawasan Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: “pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif

sebesar 0,335 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,869 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 ($sig. < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_2 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika pengawasan meningkat, maka efektivitas kerja akan meningkat, sebaliknya jika pengawasan menurun maka efektivitas kerja juga akan menurun. Dengan kata lain, ketika pengawasan yang terdiri dari penentuan standar, mengadakan pengukuran, adanya proses pelaksanaan kerja, adanya usaha membandingkan, dan melakukan tindakan perbaikan meningkat maka efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hardiyanti (2017:8), Ulpah (2016:7), dan Wihartanti (2016:8). Dalam penelitian yang mereka lakukan secara terpisah, mereka merumuskan hasil bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Dengan adanya pengawasan, maka efektivitas kerja karyawan meningkat dengan signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu karyawan diawasi oleh perusahaan tanpa adanya standar pengawasan yang jelas sehingga pengawasan menjadi tidak efektif, dan telah menjawab rumusan masalah point nomor 2, yaitu apakah pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan, sehingga

bagaimana pengawasan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan telah terjawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu: lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi. Sehingga berdasarkan teori ini diketahui bahwa pengawasan penting untuk dilakukan karena akan memberikan pengaruh yang besar terhadap efektivitas kerja karyawan. Tangkilisan (2013:129) juga mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah pengawasan.

Hasibuan (2017:114) menjelaskan bahwa pengawasan adalah untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Jadi maksud pengawasan bukan mencari kesalahan terhadap orangnya tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaannya. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya sehingga karyawan memiliki efektivitas kerja yang tinggi. Pengawasan yang baik dan tegas dalam pelaksanaannya dapat menumbuhkan efektivitas kerja karyawan.

3. Disiplin Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₃ yang berbunyi bahwa: “disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja

karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,356 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,643 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,001 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_3 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat, maka efektivitas kerja akan meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka efektivitas kerja juga akan menurun. Dengan kata lain, ketika disiplin kerja yang terdiri dari absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etismeningkat maka efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Murti et al (2013:8), Wadi (2017:6), dan Manalu (2016:7). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja karyawan terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan memiliki efektivitas kerja yang baik pula.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 3, yaitu karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan dengan meninggalkan pekerjaan atau meninggalkan perusahaan di saat jam kerja untuk urusan pribadi dan telah

menjawab rumusan masalah point nomor 3, yaitu apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan, sehingga bagaimana disiplin kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan telah terjawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) juga menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu: lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan memiliki efektivitas kerja yang lebih tinggi dari pada karyawan yang memiliki disiplin kerja yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.

Hasibuan (2017:115) menjelaskan bahwa disiplin kerja juga menjadi faktor yang penting dalam mempengaruhi efektivitas kerja. Tanpa adanya disiplin, sulit bagi karyawan untuk dapat bekerja efektif. Disiplin mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan lakukan untuk meningkatkan kualitas perusahaan misalnya adalah dengan peningkatan kerja karyawan yaitu disiplin kerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan sehingga karyawan memiliki efektivitas kerja yang tinggi dalam bekerja, sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab

seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

4. Lingkungan Kerja, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₄ yang berbunyi bahwa: “lingkungan kerja, pengawasan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja, pengawasan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 233,757 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 2,827 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₄ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja, pengawasan, dan disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya efektivitas kerja. Dengan kata lain, ketika lingkungan kerja, pengawasan, dan disiplin kerja meningkat secara bersamaan maka efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan juga akan meningkat secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, pengawasan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin nomor 4, yaitu: karyawan tidak menghasilkan kualitas pekerjaan seperti yang diinginkan perusahaan sehingga pekerjaan karyawan sering mengalami revisi dari atasan, dan telah menjawab rumusan masalah point nomor 4 yaitu, apakah lingkungan kerja, pengawasan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan, sehingga bagaimana lingkungan kerja, pengawasan, dan disiplin kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan telah terjawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) yang menjelaskan bahwa terdapat lima buah faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, kelima faktor tersebut adalah lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi. Sehingga berdasarkan teori ini, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja, pengawasan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan dengan nilai regresi sebesar 0,293, t_{hitung} sebesar 3,187, dan signifikan 0,003.
2. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan dengan nilai regresi sebesar 0,335, t_{hitung} sebesar 3,869, dan signifikan 0,000.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan dengan nilai regresi sebesar 0,356, t_{hitung} sebesar 3,643, dan signifikan 0,001.
4. Lingkungan kerja, pengawasan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 233,757.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan juga agar PT. Greenland Garden Realty Medan memperhatikan karyawan yang memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja yang lain dengan mempererat hubungan antar karyawan seperti gathering

perusahaan. Selain itu, perusahaan disarankan juga memperhatikan area kerja yang tidak memiliki pencahayaan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dengan memberikan setiap karyawan form saran atas pencahayaan, suhu udara, kebisingan, dan kebersihan di area kerja karyawan masing-masing untuk diperbaiki oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan sendiri yang dapat menilai dan merasakan kenyamanan di area kerja masing-masing.

2. Disarankan juga bagi PT. Greenland Garden Realty Medan untuk memperhatikan standar pengawasan yang digunakan agar menggunakan standar pengawasan yang jelas, transparan, tercatat, dan sesuai dengan kebutuhan. Solusi yang dapat dilakukan adalah merumuskan standar pengawasan dan standar pengukuran hasil pengawasan ke dalam bentuk baku, terstruktur, dan jelas agar tercipta proses pengawasan yang adil, transparan, terarah, dan profesional.
3. Disarankan juga bagi PT. Greenland Garden Realty Medan untuk memperhatikan karyawan yang tidak mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan *punishment* terhadap para karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan peraturan dan SOP yang berlaku di perusahaan. Selain itu, perusahaan juga dapat menerapkan *reward* bagi karyawan teladan yang mematuhi peraturan dan SOP yang berlaku di perusahaan.
4. Disarankan juga bagi PT. Greenland Garden Realty Medan untuk memperhatikan karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan tepat waktu. Solusi yang dapat dilakukan adalah

dengan memberikan pelatihan khusus bagi karyawan yang belum benar-benar memahami penyelesaian tugas yang diberikan sehingga mereka mampu menyelesaikan tugas mereka tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “*Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat*”. *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Atmosoeparto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Dessler, G. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2*. Jakarta : PT. Indeks.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Handyaningrat, S. (2015). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I. (2019). *Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.

- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. dan Pakpahan, M. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mathis, R. L., dan Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Moenir. (2016). *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta: Bina Aksara.
- Namawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Jilid 1, Cetakan keempat*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). *Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera*. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9)
- Rusiadi., N. Subiantoro., R. Hidayat. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press..
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsudin, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Sanny, A., & Yanti, E. D. *Du Pont Analysis Integrative Approach to Ratio Analysis at PT. Federal International Finance*.

- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. Juman, 11(2), 61-68.
- Sastrohadwiryo, B. S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Silalahi, S. (2013). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simbolon, M. M. (2014). *Dasar-dasar dan Administrasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Singodimedjo, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Soetjipto, B. W. (2018). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book
- Steers, M. R. (2015). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Suit dan Almasdi. (2016). *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sukoco, B. M. (2016). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Sunyoto, D. (2013). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tangkilisan, H. N. S. (2013). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

JURNAL

- Hardiyanti, R. (2017). *Pengaruh Pembagian Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur*. eJournal Pemerintahan Integratif, 2017, 5 (4): 570-580 ISSN: 2337-8670 (online), ISSN 2337-8662 (print), ejournal.pin.or.id. <https://www.portal.fisip-unmul.ac.id/site/?p=6922> diakses tanggal 2 Februari 2020

- Idris, M. (2018). *The Impact of Education and Training, Work Discipline, and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia*. International Journal of Human Resource Studies ISSN 2162-3058 2018, Vol. 8, No. 3. <https://www.researchgate.net/publication/325129367> diakses tanggal 2 Februari 2020.
- Manalu, A. V. (2016). *Disiplin Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur*. eJournal Ilmu Administrasi Negara, 2016, 4.(2):4080-4092 ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.ac.id. [https://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/06/JURNAL%20\(06-15-16-08-14-13\).pdf](https://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/06/JURNAL%20(06-15-16-08-14-13).pdf) diakses tanggal 2 Februari 2020
- Muchtar (2016). *The Influence of Motivation and Work Environment on The Performance of Employees*. Sinergi, Volume 6, Number 2 September 2016 Diakses dari https://www.researchgate.net/publication/318598046_The_Influence_Of_Motivation_And_Work_Environment_On_The_Performance_Of_Employees pada tanggal 21 Februari 2020 Pukul 14.15 wib.
- Murti, N. L. B. M. M., K Rahardjo, M. F. Riza. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 6 No. 2 Desember 2013 administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/297> diakses tanggal 2 Februari 2020.
- Quratul-Ain Manzoor (2018). *Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness*. European Journal of Business and Management ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol 3, No.3. Diakses dari <https://pdfs.semanticscholar.org/0298/2685b0bac41fab976f729a292db221134cdb.pdf> pada tanggal 21 Februari 2020 Pukul 15.20 wib.
- Saani, A. J. (2013). *Influence of compensation and supervision on private basic school teachers work performance in Ashaiman Municipality*. International journal of business and social science, 4(17). Diakses dari http://ijbssnet.com/journals/Vol_4_No_17_Special_Issue_December_2013/8.pdf pada tanggal 21 Februari 2020 Pukul 15.20 wib.
- Sugianto (2018). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Kontrak Kerja Di Universitas Jember*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 12, No. 1 Januari 2018 Hal. 1 – 9. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA/article/view/7596> diakses tanggal 2 Februari 2020.

- Thaiefi, I., A. Baharuddin., Priyono., and M. S. Idrus. (2015). *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance*. Review of European Studies; Vol. 7, No. 11; 2015 ISSN 1918-7173. <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/res/article/view/50373> diakses tanggal 2 Februari 2020
- Ulpah, F. (2016). *Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Lempake Kecamatan Samarinda*. eJournal Administrasi Publik, Volume 4, Nomor 3, 2016 : 4357-4368 ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.ac.id. [https://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/08/Jurnal%20Ulfah%20\(08-11-16-05-25-20\).pdf](https://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/08/Jurnal%20Ulfah%20(08-11-16-05-25-20).pdf) diakses tanggal 2 Februari 2020
- Wadi, H. (2017). *Pengaruh Disiplin Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur*. eJournal Pemerintahan Integratif, 2017, 5 (1) : 470-483 ISSN 2337-8670. <https://www.portal.fisip-unmul.ac.id/site/?p=5384> diakses tanggal 2 Februari 2020
- Wihartanti, L. V. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen)*. ASSETS : Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, Volume 5, Nomor 2, Oktober 2016. <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/assets/article/view/1195> diakses tanggal 2 Februari 2020

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Biodata Penulis

IDENTITAS

Nama Lengkap : Nia Lavenia
Nama Panggilan : Nia
NPM : 1625310899
Tempat, Tgl Lahir : Pekan Sawah, 24 November 1994
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Pekan Sawah
Hobi : Traveling
Golongan Darah : -
Nama Ayah : Riduan Surbakti
Nama Ibu : Herlina Bangun
Jumlah Saudara : 5

RIWAYAT PENDIDIKAN

No	Nama Perusahaan	Tahun Lulus
1	SD Negeri No. 050623 Pertukuken Sei Bingai Langkat	2001 - 2007
2	SMP Negeri 2 Binjai	2007 - 2010
3	SMA Negeri 1 Binjai	2010 - 2013
4	Universitas Pembangunan Panca Budi Medan	2016 - 2020