



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGAWASAN, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS  
KERJA GURU YAYASAN PENDIDIKAN  
BAYU PERTIWI SUNGGAL  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**RAFIKA LESTARI**

NPM 1615310105

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



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**N A M A** : RAFIKA LESTARI  
**NPM** : 1615310105  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S I (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN,  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
EFEKTIVITAS KERJA GURU YAYASAN  
PENDIDIKAN BAYU PERTIWI SUNGGAL

MEDAN, SEPTEMBER 2020

**KETUA PROGRAM STUDI**

*a/s*

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

**DEKAN**

(Dr. SURYA NITYA, S.H., M.Hum)

**PEMBIMBING I**

(RIZAL AHMAD, S.E., M.SI)

**PEMBIMBING II**

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.SI)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN  
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

**PERSETUJUAN UJIAN**

**N A M A** : RAFIKA LESTARI  
**NPM** : 1615310105  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN,  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
EFEKTIVITAS KERJA GURU YAYASAN  
PENDIDIKAN BAYU PERTIWI SUNGGAL

**MEDAN, SEPTEMBER 2020**

**KETUA**

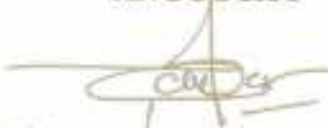
  


**(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)**

**ANGGOTA II**

  
**(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)**

**ANGGOTA I**

  
**(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)**

**ANGGOTA III**

  
**(SAIMARA A. M SEBAYANG, S.E., M.Si)**

**ANGGOTA IV**

  
**(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)**

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rafika Lestari  
NPM : 1615310105  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Med  
  
METERAI  
TEMPEL  
307E3AHF535801070  
6000  
Rp. 6.000  
Rafika Lestari

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rafika Lestari  
Tempat/Tanggal Lahir : Binjai, 15 Agustus 1998  
NPM : 1615310105  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jl. Dr. Wahidin Lk. 9 Binjai Timur

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2020

Yang membuat pernyataan

  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH  
Rafika Lestari



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : RAFIKA LESTARI  
 Tempat/Tgl. Lahir : BINJAI / 15 Agustus 1998  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310105  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3,41  
 Nomor Hp : 087748826479  
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sumatera Utara

\* Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu  
  
 (R. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 05 Februari 2020  
 Pemohon,  
  
 (Rafika Lestari)

Tanggal : .....  
 Disahkan oleh :  
 Dekan  
  
 (Dr. Surva Nita, H., M.Hum.)  
 Tanggal : 03/03/20  
 Disetujui oleh :  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 (Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 (Rizal Ahmad, SE., M.Si.)  
 Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing II :  
  
 (Emi Wakhyan, SE., M.Si.)



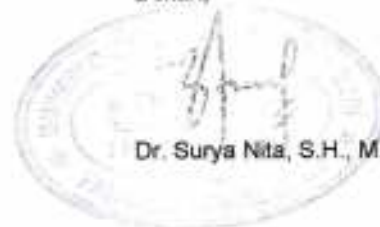
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, S.E., M.Si  
 Dosen Pembimbing II : Emi Wakhayuni, SE., Msi  
 Nama Mahasiswa : RAFIKA LESTARI  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310105  
 Bidang Pendidikan : SI  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal Sumatera Utara

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
12/2020	Cover BAB I - Latar Belakang - Identifikasi masalah - Indikator Motivasi Kerja BAB II - Kerangka Konseptual BAB III - Definisi Operasional - Uji Hipotesis DAFTAR PUSTAKA		
21/2020	BAB I - Latar belakang - Identifikasi masalah - Indikator Motivasi Kerja BAB III - Skala pengukuran Variabel ANGKET		
22/2020			

Medan, 14 Februari 2020  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.







# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS


Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO.BOX. 1099 Medan.  
Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org) <http://www.pancabudi.ac.id>

## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, S.E., M.Si  
Nama Mahasiswa : Rafika Lestari  
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1615310105  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
19/6 2020	BAB I - Identifikasi Masalah - Batasan Masalah  BAB V - Saran  Angket	    	
			

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan

  
Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

Dosen Pembimbing I

  
Rizal Ahmad, S.E., M.Si





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
 MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : RAFIKA LESTARI  
 NPM : 1615310105  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si  
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
14 Mei 2020	Acc Sempro dari hasil perbaikan pada bimbingan terakhir	Disetujui	
04 Juli 2020	Acc sidang sesuai perbaikan pada bimbingan terakhir	Disetujui	
11 November 2020	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 12 November 2020  
 Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si

FW-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 07 Agustus 2020  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RAFIKA LESTARI  
 Tempat/Tgl. Lahir : BINJAI / 15 Agustus 1998  
 Nama Orang Tua : SUHARTOHO  
 N. P. M : 1615310105  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 082165889329  
 Alamat : Jl. Dr. Wahidin Lk. 9 Binjai Timur

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal Sumatera Utara. Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk Ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>

Periode Wisuda Ke : **65**

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Dsetujui oleh :



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



RAFIKA LESTARI  
 1615310105

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

### Plagiarism Detector v. 1469 - Originality Report 07/14/20 11:28:32

Analysed document: **RAFIKALESTARI\_1615310105\_MANAJEMEN.docx** | Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03  
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian



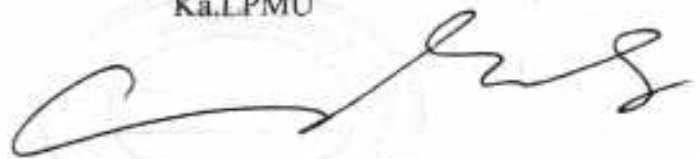
### SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM



Acc  
Dulid lux  
DA 11/nov 90

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGAWASAN, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS  
KERJA GURU YAYASAN PENDIDIKAN BAYU  
PERTIWI SUNGGAL SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**RAFIKA LESTARI**

NPM 1615310105

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



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 2463/PERP/BP/2020**

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : RAFIKA LESTARI  
N.P.M. : 1615310105  
Tingkat/Semester : Akhir  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 20 Juli 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 20 Juli 2020  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S. Sos., S. Pd.I

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari Motivasi ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ ) guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal yang berjumlah 71 orang guru. Jumlah sampel yang diambil sebesar populasi yaitu 71 responden. Penelitian ini dilakukan dari bulan April hingga September 2020. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS versi 24.0 dengan model regresi linear berganda. Sumber data berasal dari responden yang dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal baik secara parsial maupun secara simultan. Motivasi memiliki nilai regresi sebesar 0,444,  $t_{hitung}$  sebesar 4,067, dan signifikan 0,000. Pengawasan diri memiliki nilai regresi sebesar 0,299,  $t_{hitung}$  sebesar 3,065, dan signifikan 0,003. Lingkungan Kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,264,  $t_{hitung}$  sebesar 2,676, dan signifikan 0,009. Hasil uji F menunjukkan motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja memiliki  $F_{hitung}$  sebesar 218,189, dan signifikan 0,000. Variabel motivasi menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi efektivitas kerja guru karena memiliki nilai  $t_{hitung}$  terbesar. 90,3% efektivitas kerja guru dapat dijelaskan dan diperoleh dari motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Efektivitas kerja guru memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja.

***Kata Kunci:* Motivasi, Pengawasan, Lingkungan Kerja, Efektivitas Kerja.**

## **ABSTRACT**

*This research was conducted to find out how the influence of Motivation ( $X_1$ ), Supervision ( $X_2$ ), and Work Environment ( $X_3$ ) on the Work Effectiveness ( $Y$ ) of the teacher in Bayu Pertiwi Sunggal Education Foundation. The population in this research were all teachers of the Bayu Pertiwi Sunggal Education Foundation, totaling 71 teachers. The number of samples taken amounted to a population of 71 respondents. This research was conducted from April to September 2020. This research used quantitative data that was processed with SPSS version 24.0 with multiple linear regression models. Sources of data derived from respondents collected through questionnaires. The results showed that motivation, supervision, and work environment had a positive and significant effect on the work effectiveness of Bayu Pertiwi Sunggal Education Foundation teachers, both partially and simultaneously. Motivation had a regression value of 0.444,  $t_{count}$  of 4.067, and a significance of 0.000. Supervision had a regression value of 0.299,  $t_{count}$  of 3.065, and significant 0.003. The Work Environment had a regression value of 0.264, a  $t_{count}$  of 2.676, and a significance of 0.009.  $F$  test results showed motivation, supervision, and the work environment had a  $F_{count}$  of 218.189, and a significant 0,000. Motivation variable was the most dominant variable influencing teacher work effectiveness because it has the largest  $t$ -count value. The motivation variable was the most dominant variable influencing teacher work effectiveness. 90.3% of teacher work effectiveness can be explained and obtained from motivation, supervision, and work environment, while the rest was by other factors. Teacher work effectiveness had a very strong relationship with motivation, supervision, and the work environment.*

**Keywords:** *Motivation, Supervision, Work Environment, Work Ef*



## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal. 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. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengkoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Ibu Emi Wakhyuni, 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.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca dan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Medan, September  
2020  
Penulis

**Rafika Lestari**  
**NPM : 1615310105**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	11
1. Batasan Masalah.....	11
2. Perumusan Masalah .....	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	12
1. Tujuan Penelitian .....	12
2. Manfaat Penelitian .....	13
E. Keaslian Penelitian .....	14
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis .....	16
1. Efektivitas Kerja.....	16
a. Pengertian Efektivitas Kerja.....	16
b. Prinsip Bekerja Efektif .....	17
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja .....	18
d. Indikator Efektivitas Kerja .....	21
2. Motivasi Kerja.....	23
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	23
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	25
c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi .....	26
d. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi .....	27
e. Indikator Motivasi Kerja .....	29
3. Pengawasan .....	31
a. Pengertian Pengawasan .....	31
b. Sifat dan Waktu Pengawasan .....	33
c. Tujuan Pengawasan.....	35
d. Indikator Pengawasan.....	36

4. Lingkungan Kerja.....	38
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	38
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	40
c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	42
d. Manfaat Lingkungan Kerja .....	43
e. Indikator Lingkungan Kerja .....	44
B. Penelitian Sebelumnya.....	46
C. Kerangka Konseptual.....	49
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja.....	50
2. Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja.....	50
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja .....	51
4. Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja, terhadap Efektivitas Kerja.....	52
D. Hipotesis .....	53
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian.....	55
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	55
1. Lokasi Penelitian.....	55
2. Waktu Penelitian .....	55
C. Populasi dan Sampel.....	56
1. Populasi.....	56
2. Sampel .....	56
3. Jenis dan Sumber Data.....	57
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	58
1. Variabel Penelitian .....	58
a. Variabel Terikat (Y).....	58
b. Variabel Bebas (X).....	59
2. Definisi Operasional.....	59
E. Skala Pengukuran Variabel.....	62
F. Teknik Pengumpulan Data.....	63
G. Teknik Analisa Data .....	63
1. Uji Kualitas Data.....	63
a. Uji Validitas Data (Kelayakan) .....	63
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan).....	64
2. Uji Asumsi Klasik .....	65
a. Uji Normalitas .....	65
b. Uji Multikolinearitas .....	67
c. Uji Heteroskedastisitas .....	68
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	70
4. Uji Hipotesis.....	71
a. Uji Parsial (Uji t).....	71
b. Uji Simultan (Uji F) .....	72
5. Koefisien Determinasi .....	73
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	75

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	75
a. Sejarah Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal .....	75
b. Visi dan Misi .....	75
c. Struktur Organisasi .....	76
2. Karakteristik Responden.....	77
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ....	78
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	78
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	79
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Mengajar ..	79
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkatan Mengajar .....	80
f. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	81
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden).....	82
a. Motivasi ( $X_1$ ).....	82
b. Pengawasan ( $X_2$ ).....	86
c. Lingkungan Kerja ( $X_3$ ).....	92
d. Efektivitas Kerja (Y).....	97
4. Uji Kualitas Data .....	103
a. Uji Validitas .....	103
b. Uji Reliabilitas .....	105
5. Uji Asumsi Klasik.....	109
a. Uji Normalitas Data .....	109
b. Uji Multikolinearitas .....	112
c. Uji Heteroskedastisitas.....	113
6. Uji Regresi Linear Berganda .....	116
7. Uji Hipotesis .....	118
a. Uji t (Uji Parsial).....	118
b. Uji F (Uji Simultan) .....	120
8. Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	122
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	124
1. Hipotesis $H_1$ .....	124
2. Hipotesis $H_2$ .....	125
3. Hipotesis $H_3$ .....	126
4. Hipotesis $H_4$ .....	128

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	129
B. Saran .....	129

## **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>No. Tabel</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Efektivitas Kerja Guru .....	4
Tabel 1.2.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Motivasi Kerja Guru.....	6
Tabel 1.3.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Pengawasan Kerja Guru .....	8
Tabel 1.4.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Lingkungan Kerja Guru.....	10
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu .....	46
Tabel 3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian.....	56
Tabel 3.2.	Daftar Posisi dan Jumlah Guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal.....	57
Tabel 3.3.	Definisi Operasional Variabel .....	59
Tabel 3.4.	Instrumen Skala Likert .....	62
Tabel 3.5.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	74
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	78
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	78
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	79
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Mengajar.....	80
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkatan Mengajar.....	80
Tabel 4.6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	81
Tabel 4.7.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden.....	82
Tabel 4.8.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Motif (X <sub>1.1</sub> ).....	82
Tabel 4.9.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Harapan (X <sub>1.2</sub> ).....	84
Tabel 4.10.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif (X <sub>1.3</sub> ).....	85
Tabel 4.11.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Penentuan Standart (X <sub>2.1</sub> ).....	87
Tabel 4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Mengadakan Pengukuran (X <sub>2.2</sub> ).....	88
Tabel 4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Adanya Proses Pelaksanaan Kerja (X <sub>2.3</sub> ) .....	89
Tabel 4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Adanya Usaha Membandingkan (X <sub>2.4</sub> ) .....	90
Tabel 4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Melakukan Tindakan Perbaikan (X <sub>2.5</sub> ) .....	91
Tabel 4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X <sub>3.1</sub> ).....	92
Tabel 4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan (X <sub>3.2</sub> ).....	93
Tabel 4.18.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara (X <sub>3.3</sub> ).....	94
Tabel 4.19.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tata Ruang (X <sub>3.4</sub> ) .....	95
Tabel 4.20.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Antara Karyawan (X <sub>3.5</sub> ).....	96
Tabel 4.21.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y <sub>1.1</sub> ) .....	98
Tabel 4.22.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kejelasan Tugas (Y <sub>1.2</sub> ) .....	99
Tabel 4.23.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu (Y <sub>1.3</sub> ).....	100
Tabel 4.24.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemanfaatan Waktu (Y <sub>1.4</sub> ).....	101

Tabel 4.25. Penilaian Responden Terhadap Indikator ketelitian ( $Y_{1.5}$ ).....	102
Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Motivasi ( $X_1$ )	104
Tabel 4.27. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Pengawasan ( $X_2$ )	105
Tabel 4.28. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) .....	105
Tabel 4.29. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Efektivitas Kerja (Y)	106
Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	107
Tabel 4.31. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pengawasan ( $X_2$ ) .....	108
Tabel 4.32. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) .....	108
Tabel 4.33. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Efektivitas Kerja (Y) .....	108
Tabel 4.34. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov .....	111
Tabel 4.35. Hasil Uji Multikolinearitas .....	112
Tabel 4.36. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser .....	115
Tabel 4.37. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	116
Tabel 4.38. Hasil Uji-t .....	119
Tabel 4.39. Hasil Uji F.....	121
Tabel 4.40. Hasil Uji Determinasi.....	123
Tabel 4.41. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	123

## DAFTAR GAMBAR

<b>No. Gambar</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian .....	53
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal	77
Gambar 4.2.	Kurva Histogram Normalitas .....	109
Gambar 4.3.	Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standarized Residual</i> .....	110
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i> .....	114



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu organisasi, unsur manusia sebagai karyawan atau pegawai mempunyai kedudukan yang strategis, karena manusia adalah 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 yang benar dan 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. Hasibuan (2017:105) mengemukakan bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Hasibuan (2017:113) mengemukakan bahwa efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh lima faktor utama, yaitu: lingkungan kerja, pengawasan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi. Sehingga berdasarkan teori ini menunjukkan bahwa motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam mempengaruhi efektivitas kerja karyawan.

Rivai (2014:215) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas karyawan. Motivasi mampu memberikan

kekuatan terhadap manusia untuk melakukan sesuatu lebih baik akibat adanya dorongan untuk mendapatkan suatu harapan yang sangat ingin dicapainya. Dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai efektivitas kerja yang tinggi. Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan harapan yang dapat mendorong tumbuhnya motivasi yang diinginkan karyawan.

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. 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.

Nitisemito (2014:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Mengingat begitu besarnya aktivitas karyawan didalam 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.

Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi merupakan sebuah yayasan yang mengelolah sebuah sekolah swasta yang terletak di jalan Inpres Desa Sei Semayang Kecamatan Sunggal. Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi telah berdiri sejak tahun 2002. Yayasan ini didirikan oleh seorang guru yang bernama Juri Amir, M.Pd. Yayasan Bayu Pertiwi Sunggal mengelolah pendidikan dari tingkat TK, SD, SMP, SMA, dan SMK. Di tingkat SMK, terdapat 5 buah jurusan, yaitu teknik sepeda motor, teknik otomotif, teknik komputer jaringan, administrasi perkantoran, dan akuntansi. Sebagian besar siswa/siswi yang menempuh pendidikan di sekolah ini merupakan siswa-siswi dengan golongan ekonomi menengah ke bawah. Hal ini didukung dengan biaya pendidikan di sekolah ini yang tergolong murah. Sekolah memanfaatkan sebesar-besarnya bantuan dana pendidikan dari pemerintah untuk menurunkan uang sekolah agar masyarakat menengah ke bawah dari wilayah sekitar sekolah dapat menikmati pendidikan yang layak. Walau sebagian besar siswa/siswi Yayasan berada di ekonomi menengah kebawah, tetapi sekolah ini terus berkembang menjadi sekolah yang lebih besar dari tahun ke tahun.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, masih banyak guru Yayasan Bayu Pertiwi Sunggal yang bekerja kurang efektif sehingga hasil kerja yang dihasilkan juga kurang memuaskan terlepas dari berbagai masalah teknis yang terjadi akibat kurangnya sarana. Hal ini dapat dilihat dari aktivitas guru yang terkadang tidak

masuk untuk mengajar sehingga membiarkan siswa/siswi mereka menganggur di dalam kelas. Selain itu, ketertinggalan siswa dalam memahami materi sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan juga menjadi permasalahan. Pada masa menghadapi Ujian Nasional, sebagian besar siswa/siswi belum siap menghadapi ujian dengan strandart soal Kurikulum Nasional. Hal ini dikarenakan banyak dari materi yang ada di soal Ujian Nasional yang belum dibahas di kelas, atau belum dibahas terlalu mendalam di kelas. Selain itu, banyak siswa/siswi yang juga belum mengerti mengenai pelajaran yang telah di bahas di kelas. Hal ini menunjukkan kinerja guru yang belum efektif dalam mengajar materi di dalam kelas, sehingga banyak siswa yang tidak paham dan banyaknya materi ada pada kurikulum yang tidak dibahas di kelas sehingga banyak siswa.siswi kesulitan dalam menghadi Ujian Nasional. Berdasarkan observsi dan pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang guru yang ada di lingkungan Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi diketahui bahwa adanya masalah pada efektivitas kerja guru yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Efektivitas Kerja Guru

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju		Total
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	
1	Guru telah memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan keinginan sekolah dan atasan	6	30%	14	60%	20
2	Guru telah mampu membuat siswa/i dengan mudah memahami materi yang disampaikan	9	45%	11	55%	20
3	Guru telah mampu menyampaikan seluruh materi yang ditargetkan sesuai kurikulum dengan tepat waktu	12	60%	8	40%	20
4	Guru selalu masuk mengajar dengan tepat waktu sesuai jam pelajaran tanpa terlambat	15	75%	5	25%	20
5	Guru selalu mengajar dengan penuh rasa semangat	9	45%	11	55%	20

Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti (2020)

Hasil pra-survey pada tabel di atas menunjukkan bahwa hanya 6 orang guru (30%) yang telah mampu memberikan hasil pengajaran seperti keinginan atasan atau pihak sekolah. Hanya 9 orang guru (40%) yang mampu membaut siswa mudah memahami materi yang diberikan. Namun 12 orang guru (60%) telah mampu menyelesaikan seluruh materi pada kurikulum dengan tepat waktu dan 15 orang guru (75%) selalu mengajar tepat waktu sesuai jam mata pelajaran. Tetapi, hanya 9 orang guru (45%) yang mengajar dengan penuh semangat. Hal ini menunjukkan benar adanya terdapat permasalahan efektivitas kerja guru di Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal karena dari 5 pertanyaan, 3 di antaranya kurang dari 50%.

Sebagai seorang guru telah menjadi tugas dan kewajiban mereka untuk mampu menularkan ilmu dan pengetahuan mereka kepada siswa/i di kelas. Guru yang mampu bekerja efektif akan dengan mudah menularkan ilmu dan pengetahuannya ke siswa/siswi serta tidak akan mengkambinghitamkan fasilitas dan intelektual siswa/siswi. Sebagai seorang guru, guru harus mampu mengatasi masalah mengenai fasilitas dan juga mengatasi minat belajar siswa yang kurang atau menurun. Itu semua adalah tantangan yang harus dihadapi seorang guru saat mengajar. Namun, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja guru saat mengajar. Berdasarkan teori Hasibuan (2017:113), setidaknya ada tiga faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, peneliti menyimpulkan kurangnya harapan yang dimiliki guru mengenai masa depan profesi mereka di Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi. Hal ini dapat dilihat dari karir mereka yang sulit untuk berkembang di Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi, sehingga tidak ada sesuatu yang mereka harapkan untuk dikejar yang mengakibatkan sebagian guru hanya sekedar

melakukan tugasnya dalam mengajar yaitu masuk ke dalam kelas dan menjelaskan materi terlepas siswa/siswi mereka memahami atau tidak. Dari segi motif dalam mengajar, peneliti menemukan beberapa guru yang memiliki motif untuk mengabdikan dan menjadi seseorang yang berguna bagi orang lain melalui pendidikan agar ikut serta dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru yang memiliki motif mengabdikan ini cenderung memiliki kinerja yang lebih efektif, disukai siswa/siswi, dan materi yang disampaikan lebih mudah untuk dipahami siswa/siswi. Motif yang dimiliki ini mampu mendorong guru untuk bekerja lebih efektif walaupun gaji dan posisinya sulit berkembang, namun mereka memiliki harapan lain, yaitu harapan anak-anak didik mereka dapat memiliki masa depan yang cerah. Namun, motif ini hanya dimiliki oleh sebagian kecil guru yang ada di Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi, sedangkan sebagian besar terlebih dahulu mengutamakan harapan akan kebutuhan finansial yang mencukupi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru tidak memiliki motif yang mampu mendorong guru untuk bekerja efektif. Berdasarkan observasi dan pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang guru yang ada di lingkungan Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi diketahui bahwa adanya masalah pada motivasi kerja guru yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Motivasi Kerja Guru

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju		Total
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	
1	Guru akan mendapatkan karir yang baik jika mampu menunjukkan kinerja yang baik	2	10%	18	90%	20
2	Guru memiliki masa depan yang baik jika terus mengajar di sekolah ini	5	25%	15	75%	20
3	Guru memiliki insentif dan gaji yang memuaskan	3	15%	17	85%	20

Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti (2020)

Hasil pra-survey pada tabel di atas menunjukkan bahwa hanya 2 orang guru (10%) yang merasa akan mendapatkan karir yang memuaskan jika terus bekerja dengan baik, sehingga 90% lain tidak memiliki motif yang mampu mendorong mereka bekerja lebih baik karena merasa tidak memiliki karir. Hanya 5 orang guru (25%) yang memiliki harapan masa depan yang baik jika terus mengajar di sekolah Bayu Pertiwi. Hanya 3 orang guru (15%) yang merasa memiliki insentif atau gaji yang memuaskan yang dapat memenuhi kebutuhan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa benar adanya permasalahan mengenai motivasi kerja guru dimana tidak adanya motif, harapan, dan insentif yang mendorong guru untuk bekerja lebih baik.

Pengawasan sangat penting untuk dilakukan manajemen agar setiap guru mampu bekerja sesuai peraturan dan prosedur yang berlaku. Namun hal ini kurang terlalu diperhatikan di Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, sekolah cenderung terlalu memberikan kebebasan terhadap setiap guru dalam mengajar dan tanpa adanya pengawasan mengenai bagaimana mereka mengajar, materi yang diajarkan, dan bagaimana sikap guru di dalam kelas. Satu hal pokok yang diawasi oleh pihak manajemen sekolah adalah kehadiran guru ke sekolah. Setelah itu, pihak sekolah tidak memiliki standart pengawasan maupun prosedur pengawasan yang mampu memantau aktifitas guru di sekolah terutama di kelas. Hal ini menjadi celah guru untuk bekerja tidak efektif tanpa ada pihak yang dapat menegur, menilai, atau mengoreksi sehingga mengarahkan bahkan efektivitas guru bergantung hanya kepada fasilitas dan mengkambinghitamkan intelektual siswa/siswi yang kurang memadai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pihak sekolah tidak memiliki standart pengawasan terhadap aktifitas guru sehingga proses pengawasan sulit untuk dilakukan.

Berdasarkan observasi dan pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang guru yang ada di lingkungan Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi diketahui bahwa adanya masalah pada pengawasan guru yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Pengawasan Kerja Guru

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju		Total
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	
1	Sekolah memiliki standart pengawasan yang jelas	3	15%	17	85%	20
2	Sekolah selalu melakukan evaluasi atas pekerjaan guru secara rutin	2	20%	18	80%	20
3	Sekolah sering meminta pendapat siswa/i yang ada di kelas mengenai diri guru saat mengajar	2	20%	18	80%	20
4	Sekolah membandingkan hasil kerja guru dengan standart pekerjaan yang ditetapkan sekolah	9	45%	11	55%	20
5	Sekolah akan menegur guru yang memiliki kinerja buruk agar segera memberikan kinerja yang lebih baik	13	65%	7	35%	20

Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti (2020)

Hasil pra-survey pada tabel di atas menunjukkan bahwa hanya 3 orang guru (15%) yang setuju bahwa sekolah memiliki standar pengawasan yang jelas. Hanya 2 orang guru (20%) yang setuju bahwa sekolah selalu melakukan evaluasi atas pekerjaan guru di sekolah. Hanya 2 orang guru (20%) yang setuju bahwa sekolah meminta pendapat siswa/i yang ada di kelas mengenai guru saat guru mengajar. 9 orang guru (45%) setuju bahwa sekolah membandingkan kerja guru dengan standar pekerjaan yang ditetapkan sekolah dan terdapat 13 orang guru (65%) yang setuju bahwa sekolah akan menegur guru yang memiliki kinerja yang buruk agar disegera di perbaiki. Hal ini menunjukkan bahwa benar adanya permasalahan mengenai pengawasan kerja guru yang dilakukan sekolah dimana tidak adanya kurang adanya standar pengawasan yang jelas dan pengawasan yang lemah dilakukan sekolah.



Lingkungan kerja merupakan area dimana guru melakukan aktifitas mengajar dan berinteraksi dengan siswa/siswi mereka. Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi memiliki lingkungan yang bersih dan terawat, selain itu keadaan lingkungan sekolah yang rindang juga menambah nyaman setiap guru dan siswa. Namun, sebagai sekolah yang cukup murah dan didominasi oleh masyarakat ekonomi menengah ke bawah, Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi memiliki fasilitas yang kurang memadai walaupun dari segi fasilitas terus ditingkatkan oleh pihak sekolah. Sekolah tetap tidak memiliki fasilitas yang memadai dalam mendukung proses belajar mengajar secara maksimal, minimnya ketersediaan buku ajar membuat guru sulit menyampaikan materi secara lebih mendalam dan lebih luas sesuai dengan kurikulum. Selain itu, minimnya peralatan di laboratorium fisika, kimia, dan komputer serta di bengkel-bengkel SMK juga membuat sulitnya proses belajar mengajar terjadi secara efektif. Sama seperti sekolah lainnya, Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi juga memiliki banyak siswa-siswi yang nakal dan bandal yang memiliki hubungan yang buruk terhadap guru sehingga membuat lingkungan kerja non-fisik menjadi menurun. Tidak adanya kipas angin dan *air conditioner* membuat juga membuat ruang kelas menjadi panas dan menggerahkan disaat cuaca panas sehingga mengurangi kenyamanan proses belajar mengajar. Sehingga dapat disimpulkan kurangnya fasilitas yang disediakan sekolah membuat proses belajar mengajar yang efektif sulit untuk terjadi. Berdasarkan observasi dan pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang guru yang ada di lingkungan Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi diketahui bahwa adanya masalah pada lingkungan guru yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Lingkungan Kerja Guru

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju		Total
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	
1	Sekolah menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah proses belajar mengajar	2	10%	18	80%	20
2	Sekolah memberikan area kerja yang memiliki pencahayaan yang sesuai kepada guru	17	85%	3	15%	20
3	Sekolah menyediakan area kerja yang memiliki suhu udara sesuai kebutuhan	7	35%	13	65%	20
4	Sekolah menjaga kerapian dan kebersihannya ruang kerja dan ruang mengajar guru	9	45%	11	55%	20
5	Guru memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja sesama guru yang lain	19	95%	1	5%	20

Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti (2020)

Hasil pra-survey pada tabel di atas menunjukkan bahwa hanya 2 orang guru (10%) setuju bahwa sekolah menyediakan fasilitas yang lengkap untuk mempermudah proses belajar mengajar. Namun 17 orang guru (17%) setuju bahwa sekolah memberikan area kerja yang memiliki pencahayaan yang sesuai kepada guru. Hanya 7 orang guru (35%) setuju bahwa sekolah menyediakan area kerja yang memiliki suhu udara yang sesuai kebutuhan. 9 orang guru (45%) setuju bahwa sekolah menjaga kerapian dan kebersihan ruang kerja dan ruang mengajar guru. Namun 19 orang guru (95%) setuju bahwa mereka memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja sesama guru yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa benar adanya permasalahan lingkungan kerja guru terutama lingkungan kerja fisik dari segi fasilitas, suhu udara, dan tata ruang/kerapian area kerja guru.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, penulis merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian untuk melihat seberapa jauh sebenarnya

pengaruh dari motivasi kerja, pengawasan, dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi. Adapun hasil penelitian tersebut akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: “*Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal*”.

## **B. Identifikasi Masalah**

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

1. Guru tidak memiliki daya dorong dan kemauan yang cukup untuk bekerja lebih baik
2. Guru tidak diawasi sesuai standard yang telah ditetapkan sebagai acuan perbandingan untuk kinerja dikemudian hari.
3. Guru tidak diberikan fasilitas yang memadai yang mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para guru.
4. Guru tidak memberikan hasil pengajaran sesuai dengan standart kurikulum yang ditetapkan sekolah.

## **C. Batasan dan Perumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Untuk memperkecil ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini hanya membahas tentang motivasi, pengawasan, lingkungan kerja, dan efektivitas kerja guru (TK, SD, SMP, SMA, dan SMK) di Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal dengan menggunakan software SPSS versi 24.0.

## **2. Perumusan Masalah**

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

- a. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal.
- b. Apakah pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal.
- c. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal.
- d. Apakah motivasi kerja, pengawasan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal.

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Menguji dan mengetahui pengaruh dari motivasi kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal.
- b. Menguji dan mengetahui pengaruh dari pengawasan secara parsial terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal.
- c. Menguji dan mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal.
- d. Menguji dan mengetahui pengaruh dari motivasi kerja, pengawasan, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal.

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Bagi Universitas**

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen, dan diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi prodi Manajemen.

### **b. Bagi Perusahaan**

Setelah mengetahui bagaimana pengaruh dari motivasi kerja, pengawasan, dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal, maka diharapkan pihak manajemen Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rujukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya pengambilan kebijakan untuk peningkatan efektivitas kerja guru yang dimiliki.

### **c. 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.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Liana Vivin Wihartanti pada tahun 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. Judul Penelitian:** Penelitian terdahulu berjudul: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen), sedangkan penelitian ini berjudul: Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal.
- 2. Variabel Penelitian:** Pada penelitian terdahulu menggunakan tiga 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, penulis menggunakan tiga buah variabel bebas yaitu: Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), serta sebuah variabel terikat yang digunakan yaitu Efektivitas Kerja ( $Y$ ).
- 3. Waktu Penelitian:** Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan November 2015 sampai Februari 2016. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan April sampai September 2020.

- 4. Tempat Penelitian:** Tempat penelitian terdahulu dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Sedangkan penelitian ini dilakukan Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal.
- 5. Objek Penelitian, Populasi dan Sampel:** Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen dengan jumlah populasi sebanyak 68 orang pegawai dan sampel yang diambil juga sebanyak 68 orang pegawai sebagai sampel. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal yang berjumlah 71 orang guru dengan jumlah sampel yang

## **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.

Hasibuan (2017:105) mengemukakan bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Admosoeparto (2016:34) menjelaskan bahwa efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standart yang telah ditetapkan perusahaan.

Singodimedjo (2012:132) menyatakan bahwa pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran



yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

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*.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan efektivitas kerja dalam penelitian ini adalah suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan..

#### **b. 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 karyawan.

### 5) Menggaji Pekerja

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

## c. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja** 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 dengan 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 perlatan 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.

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

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 dengan 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, dan lain sebagainya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor dari efektivitas kerja dalam penelitian ini adalah motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja.

## **d. Indikator Efektivitas Kerja**

Hasibuan (2017:112) menjelaskan bahwa dalam melakukan pengukuran efektivitas kerja, maka dapat digunakan beberapa indikator sebagai berikut:

### 1) Kualitas Kerja

Kualitas dari hasil penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan dengan memenuhi berbagai standart yang telah ditetapkan/diinginkan perusahaan/atasan.

## 2) Kejelasan Tugas

Transparansi tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepada karyawan beserta berbagai prosedur dan aturan yang ditetapkan sehingga karyawan memahami apa yang harus dilakukan.

Tugas yang diberikan berhasil diselesaikan tepat waktu oleh karyawan sebelum *deadline* tugas berakhir.

Kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu kerja yang diberikan untuk melakukan berbagai hal-hal yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

## 5) Ketelitian

Karyawan mampu bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga menghasilkan ketelitian dalam kerja untuk meminimalisir kesalahan yang dapat terjadi.

Menurut Admosoeprpto (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.

### 2) Kualitas Kerja

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

### 3) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah 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.

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 para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel efektivitas kerja dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kejelasan tugas, ketepatan waktu, pemanfaatan waktu, dan ketelitian.

## 2. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan agar mampu memotivasi karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

Rivai (2014:215) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Siagian (2016:102) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Hasibuan (2017:142) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Munandar (2015:323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan- kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan- kebutuhan tersebut. Sastrohadiwiryo



(2012:268) menjelaskan motivasi adalah setiap perasaan, kehendak, atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2017:143) mengatakan bahwa orang yang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

##### 1) *The Desire to Live*

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk hidup.

##### 2) *The Desire for Possession.*

Keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

##### 3) *The Desire for Power*

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.

##### 4) *The Desire for Recognition*

Keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Setiap pekerja dengan demikian jelas bahwa mempunyai motif (*wants*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Seorang

manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja.

### **c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi**

#### 1) Aspek Motivasi

Mangkunegara (2016:72) menjelaskan bahwa aspek motivasi dikenal sebagai aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis.

##### a) Aspek Aktif/Dinamis

Motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

##### b) Aspek Pasif/Statis

Motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu ke arah tujuan yang diinginkan.

#### 2) Pola-Pola Motivasi

Mangkunegara (2016:74) mengemukakan pola motivasi sebagai berikut:

##### a) *Achievment Motivation*

Suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.

##### b) *Affiliation Motivation*

Dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain.

c) *Competence Motivation*

Dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.

d) *Power Motivation*

Dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

3) Tujuan Motivasi

Mangkunegara (2016:77) menjelaskan bahwa tujuan motivasi terdiri dari beberapa hal berikut: mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan, dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

**d. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi**

1) Asas-Asas Motivasi

Mangkunegara (2016:79) menjelaskan bahwa terdapat beberapa asas pada motivasi, dimana asas-asas motivasi tersebut terdiri dari:

a) Asas Mengikutsertakan

Mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

b) Asas Komunikasi

Menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.

c) Asas Pengakuan

Memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

d) Asas Wewenang yang Didelegasikan

Memberikan kewenangan, dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreatifitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.

e) Asas Adil dan Layak

Alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.

f) Asas Perhatian Timbal Balik

Bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi.

Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

2) Alat-Alat Motivasi

Mangkunegara (2016:81) menjelaskan bahwa alat-alat motivasi berikut

a) Materil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis.

b) Non-Materil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja.

c) Kombinasi Materil dan Nonmateril Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa materil (uang dan barang) dan nonmateril (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

3) Jenis-Jenis Motivasi

Mangkunegara (2016:82) menjelaskan bahwa motivasi terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

a) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Semangat kerja bawahan akan meningkat dengan motivasi positif ini, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang perkerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat dengan motivasi negatif ini, karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

**e. Indikator Motivasi Kerja**

Rivai (2014:217) menjelaskan bahwa terdapat tiga indikator dalam mengukur motivasi karyawan, yaitu: motif, harapan dan insentif.

### 1) Motif

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

### 2) Harapan

Harapan adalah kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan memberikan ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi, dan ganjaran ini akan memuaskan tujuan pribadi

### 3) Insentif

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Insentif berupa uang jika pemberiannya diikat dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpacu motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerjanya secara optimal.

Hasibuan (2017:142) mengungkapkan bahwa terdapat 4 indikator dalam mengidentifikasi motivasi kerja karyawan, yaitu:

#### 1) Dorongan Mencapai Tujuan

Suatu motif yang ingin dicapai oleh karyawan sehingga mampu mendorong karyawan untuk mencapai tujuan tersebut.

Bergairahnya karyawan dalam bekerja yang ditunjukkan dengan rasa semangat karyawan dalam melaksanakan seluruh pekerjaannya.

Kemampuan karyawan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu atau diperintah oleh atasan.

#### 4) Kreativitas

Kemampuan karyawan untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk memberi ide kreatif dalam memecahkan masalah saat bekerja

#### 5) Rasa Tanggung Jawab

Sikap karyawan yang berani bertanggungjawab terhadap apa yang karyawan lakukan saat bekerja dan bertanggungjawab atas hasil pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah motif, harapan, dan inisiatif.

### **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 adalah 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 Unk 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.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pengawasan dalam penelitian ini adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan.

#### **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 pengawasan yang dilakukan saat proses kerja sedang terjadi dan segera memberikan koreksi sehingga jika terjadi kesalahan dapat 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 Standard

Melakukan pengawasan sesuai standard yang telah ditetapkan perusahaan, dimana standard yang menjadi acuan perbandingan untuk kinerja dikemudian 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 disaat 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 standard 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 standard.

Dessler (2012:395) menjelaskan terdapat 5 indikator dalam mengukur tingkat pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan, yaitu:

Melakukan inspeksi secara langsung untuk memantau kinerja karyawan

### 2) Meninjau Ruang Kerja

Mengunjungi ruang atau area kerja karyawan untuk memastikan aktifitas yang terjadi

### 3) Observasi Ditempat

Melakukan pengamatan terhadap proses kerja dan hasil kerja dari karyawan serta membandingkannya dengan prosedur standart yang berlaku

4) Mengadakan koreksi

Memberikan penilaian terhadap aktifitas pekerjaan yang dilakukan karyawan dan mengoreksi jika terjadi ketidaksesuaian

5) Memberikan sanksi

Memberikan sanksi bagi karyawan yang memiliki penilaian yang buruk saat dilakukan inspeksi.

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

#### **4. Lingkungan Kerja**

##### **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 didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada disekitar 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 ketidak tenangan 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 didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Didalam 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 disekitar 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 diperuntukan 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 didalam 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. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa didalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

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 Nitisemito (2014:186), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

##### 1) Fasilitas

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

Diupayakan dalam sebuah lingkungan kerja memiliki cukup pencahayaan.

##### 3) Suhu udara

Tujuan dengan suhu udara adalah agar mampu mengontrol situasi suasana dalam bekerja.

##### 4) Tata ruangan

Tata ruangan adalah salah satu hal mendasar dalam mengupayakan adanya sebuah struktur ruangan yang memadai dalam bekerja.

##### 5) Hubungan antara karyawan

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

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:46) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya

Pencahayaan di tempat kerja

2) Temperatur/suhu udara

Suhu udara dan ruangan di tempat kerja

3) Kelembapan udara

Tingkat kelembapan udara di tempat kerja

4) Sirkulasi udara ditempat kerja

Sirkulasi udara yang terjadi di tempat kerja

5) Getaran mekanis

Getaran dan guncangan yang terjadi di tempat kerja

6) Bau tidak sedap ditempat kerja

Aroma yang tercium di tempat kerja yang dirasakan karyawan

7) Tata warna

Pewarnaan pada dinding, peralatan, lantai, dan benda-benda lain di tempat kerja

8) Dekorasi

Dekorasi dan tata letak peralatan di tempat kerja

9) Musik

Suara-suara yang terdengar di tempat kerja

10) Keamanan

Tingkat keamanan di tempat kerja dari berbagai gangguan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variable lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah fasilitas, pencahayaan, suhu udara, tata ruangan, dan hubungan antar karyawan.

## B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi sumber rujukan dan sumber teori terutama dalam pengambilan hipotesis pada penelitian ini:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Ni Luh Bakti Mesha Murti, Kusdi Rahardjo, Muhammad Faisal Riza (2013)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang).	Motivasi dan Disiplin Kerja	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) secara simultan. Sedangkan untuk uji parsial, menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai Sig.alpha dibawah 0,05 dimana hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.
2	Hamzan Wadi (2017)	Pengaruh Disiplin Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Telen	Disiplin Pegawai dan Motivasi Kerja	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Telen. Sedangkan motivasi kerja

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		Kabupaten Kutai Timur				memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Telen.
3	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.
4	Muhammad Anang Firmansyah dan Nur Wulan Ramadhani (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya	Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Dari hasil analisis dapat di simpulkan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya.
5	Liana Vivin Wihartanti (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus	Lingkungan Kerja dan Pengawasan	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Ada pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas pendidikan

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen)				Kabupaten Sragen. Ada pengaruh positif yang signifikan antara pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen . Ada pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan kerja Fisik dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.
6	Riskah Hardiyanti (2017)	Pengaruh Pembagian Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur	Pembagian Kerja dan Pengawasan	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Dan pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur.
7	Fitria Ulpah (2016)	Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Lempake Kecamatan Samarinda	Pengawasan	Efektivitas Kerja Pegawai	Regresi Linear Sederhana	Pengawasan mempunyai pengaruh yang sangat kuat dan bernilai positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Lempake Kecamatan Samarinda Utara di Kalimantan



No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						Timur. Dengan menggunakan analisis Rank Sperman Order serta regresi linear sederhana, diperoleh hasil bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang kuat dan bernilai positif serta signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.
8	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>
9	Quratul-Ain Manzoor (2018)	<i>Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness</i>	<i>Employees Motivation</i>	<i>Organizational Effectiveness</i>	Regresi Linear Sederhana	<i>Empowerment and recognition have positive effect on employee motivation. More the empowerment and recognition of employees in an organization is increased, more will their motivation to work will enhance. Also there exists a positive relationship between employee motivation and organizational effectiveness.</i>

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

### C. Kerangka Konseptual

Rusiadi (2016:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual adalah uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan

diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

### **1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja**

Rivai (2014:215) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas karyawan. Motivasi mampu memberikan kekuatan terhadap manusia untuk melakukan sesuatu lebih baik akibat adanya dorongan untuk mendapatkan suatu harapan yang sangat ingin dicapainya. Dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai efektivitas kerja yang tinggi. Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan harapan yang dapat mendorong tumbuhnya motivasi yang diinginkan karyawan. Tangkilisan (2013:129) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif maka semakin efektif pula kinerja yang dihasilkan karyawan akibat adanya dorongan yang mampu memotivasi karyawan.

### **2) Pengaruh Pengawasan 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.. 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) mengemukakan bahwa untuk menumbuhkan efektivitas kerja karyawan ini ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi antara lain aspek pengawasan, disiplin 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.

### **3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja**

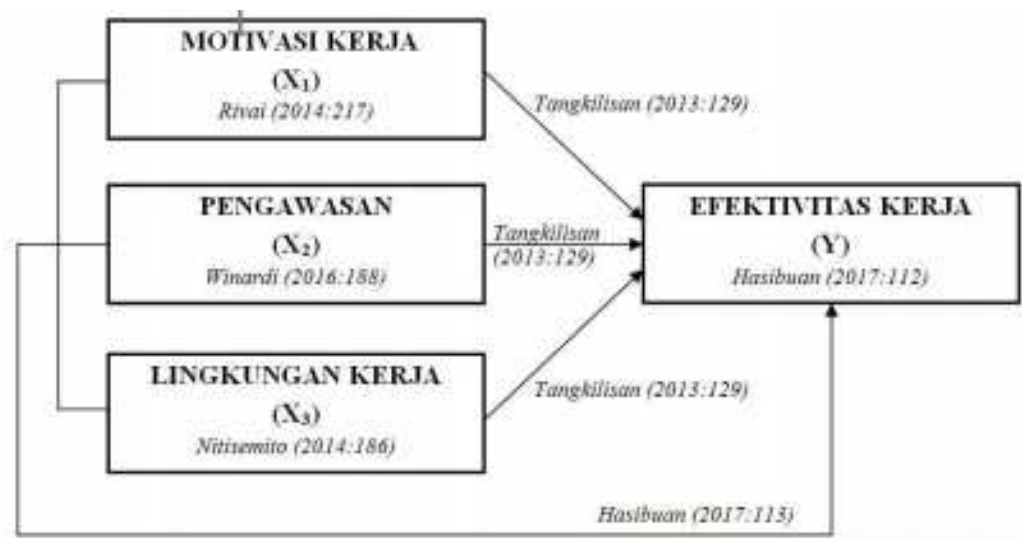
Nitisemito (2014:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Mengingat begitu besarnya aktivitas karyawan didalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan 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.

#### **4) Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja, terhadap Efektivitas Kerja**

Hasibuan (2017:105) mengemukakan bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Tangkilisan (2013:129) mengemukakan delapan faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, yaitu: ketepatan waktu, tugas, produktivitas, motivasi, evaluasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja, dan perlengkapan dan fasilitas. Teori tersebut juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) yang mengemukakan bahwa efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh lima faktor utama, yaitu: lingkungan kerja, pengawasan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan maka pada penelitian ini dapat digambarkan hubungan antara variabel bebas yang digunakan yaitu motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja ke dalam bentuk kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Oleh Peneliti (2020)

#### 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. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

1. Diduga motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal.
2. Diduga pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal.

3. Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal.
4. Diduga motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan data kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda. Rusiadi (2017:12), penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.. Sedangkan penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data angka dibutuhkan dalam proses analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi statistik SPSS versi 24.0. Oleh karena itu, seluruh data yang diperoleh melalui kuesioner akan dikonversi ke dalam bentuk angka dengan skala likert.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi yang menjadi tempat penelitian dilakukan di Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal yang terletak di Jalan Inpres No.24, Sei Mencirim, Kec. Sunggal, Kota Binjai, Sumatera Utara 20351.

##### **2. Waktu Penelitian**

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

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	April 2020			Mei 2020			Juni 2020				Juli 2020			Agustus 2020				September 2020			
		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 dalam penelitian ini adalah seluruh guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal yang berjumlah 71 orang. Sehingga anggota populasi yang ada sebanyak 71 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. Jumlah populasi yang ada pada penelitian ini hanya berjumlah 71 anggota (kurang dari 100), maka seluruh populasi diambil sebagai sampel yang disebut sebagai sampel jenuh. Sehingga populasi pada penelitian ini berjumlah 71 pegawai sebagai sampel dengan formasi jabatan sebagai berikut:



Tabel 3.2. Daftar Posisi dan Jumlah Guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal

<b>Jurusan</b>	<b>Posisi</b>	<b>Status Mengajar</b>	<b>Jumlah</b>
TK	Kepala Sekolah	Aktif	1
	Wakil Kepala Sekolah	Aktif	1
	Staf Guru	Aktif	2
SD	Kepala Sekolah	Aktif	1
	Wakil Kepala Sekolah	Aktif	1
	Staf Guru	Aktif	8
SMP	Kepala Sekolah	Aktif	1
	Wakil Kepala Sekolah	Aktif	2
	Staf Guru	Aktif	10
SMA	Kepala Sekolah	Aktif	1
	Wakil Kepala Sekolah	Aktif	2
	Staf Guru	Aktif	12
SMK	Kepala Sekolah	Aktif	1
	Wakil Kepala Sekolah	Aktif	5
	Staf Guru	Aktif	23
<b>TOTAL</b>			<b>71</b>

Sumber: Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal (2020)

### 3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Jenis Data

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Penentuan metode pengumpulan data dipengaruhi oleh jenis dan sumber data dari penelitian yang dibutuhkan. Data penelitian pada umumnya dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis antara lain: data subyek, data fisik, dan data dokumenter.

Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data subyek yaitu data berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). 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. Dimana Manullang dan Pakpahan (2014:75) menjelaskan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.

#### b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden dalam hal ini adalah seluruh guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada.

### **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. Pada penelitian ini digunakan dua jenis variabel, yaitu variabel terikat dan variabel bebas.

##### **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.

## 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) Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)
- 2) Pengawasan (X<sub>2</sub>)
- 3) Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

## 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. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka definisi operasional dan indikator dari setiap variabel dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	Daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan.  Rivai (2014:215)	1. Motif 2. Harapan 3. Insentif  Rivai (2014:217)	1. Suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja  2. Kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu	Liker t

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
				penilaian kinerja yang baik 3. Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja	
2	Pengawasan (X <sub>2</sub> )	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 dikemudian 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
3	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	Segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.  Nitisemito (2014:183)	1. Fasilitas 2. Pencahayaan 3. Suhu udara 4. Tata ruangan 5. Hubungan antara karyawan  Nitisemito (2014:186)	1. Terdapat fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan 2. Diupayakan dalam sebuah lingkungan kerja memiliki cukup pencahayaan 3. Tujuan dengan suhu udara adalah agar mampu mengontrol situasi suasana dalam bekerja.	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
				<p>4. salah satu hal mendasar dalam mengupayakan adanya sebuah struktur ruangan yang memadai dalam bekerja</p> <p>5. Adanya sebuah korelasi hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya guna mencapai tujuan kinerja bersama.</p>	
4	Efektivitas Kerja (Y)	<p>Suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.</p> <p>Hasibuan (2017:105)</p>	<p>1. Kualitas Kerja 2. Kejelasan Tugas 3. Ketepatan Waktu 4. Pemanfaatan Waktu 5. Ketelitian</p> <p>Hasibuan (2017:112)</p>	<p>1. Kualitas dari hasil penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan dengan memenuhi berbagai standart yang telah ditetapkan/diinginkan perusahaan/atasan</p> <p>2. Transparansi tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepada karyawan beserta berbagai prosedur dan aturan yang ditetapkan sehingga karyawan memahami apa yang harus dilakukan</p> <p>3. Tugas yang diberikan berhasil diselesaikan tetap waktu oleh karyawan sebelum deadline tugas berakhir.</p> <p>4. Kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu kerja yang diberikan untuk melakukan berbagai hal-hal yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien</p> <p>5. Karyawan mampu bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga menghasilkan ketelitian dalam kerja untuk meminimalisir kesalahan yang dapat terjadi.</p>	Likert

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

Tabel 3.4. Instrumen Skala *Likert*

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

Sumber: Sugiyono (2016:168)

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1) Angket/*Quisioner*

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

### 2) Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian.

### 3) Studi Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.

## **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 mengungkap 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) menjeaskan 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 ata 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 multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Uji multikolinieritas 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, Manullang dan Pakpahan (2014:199)

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

Manullang dan Pakpahan (2014:199)

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

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

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

Dimana  $R^2 =$  nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

### c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang dan Pakpahan (2014:198-199) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi disebut homokedastisitas jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

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. 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.

Manullang dan Pakpahan (2014:200-202) menjelaskan uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya, jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. 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: Manullang dan Pakpahan (2014:199)

- 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 Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan 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

Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. Hal ini dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda dapat dilakukan jika seluruh pengujian asumsi klasik telah terpenuhi dan tidak bermasalah. Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam 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

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Berganda Motivasi Kerja

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Berganda Pengawasan

$\beta_3$  = Koefisien Regresi Berganda Lingkungan Kerja

$X_1$  = Variabel Bebas Motivasi Kerja

$X_2$  = Variabel Bebas Pengawasan

$X_3$  = Variabel Bebas Lingkungan Kerja

$e$  = *Error term* (Kesalahan penduga)

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut: Manullang dan Pakpahan (2014:210)

$$r_p = \frac{r_{xy} - r_{xz}r_{yz}}{\sqrt{1 - r_{xz}^2 - r_{yz}^2}}$$

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.  $H_0$  artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
2.  $H_a$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Untuk nilai  $t_{hitung}$  positif:

1. Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $sig > 0,05$

2. Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig <$

0,05 Untuk nilai  $t_{hitung}$  negatif:

1. Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) jika  $-t_{tabel} < t_{hitung}$  atau  $sig > 0,05$

2. Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) jika  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  atau  $sig < 0,05$

#### b. 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: Manullang dan Pakpahan (2014:209)

$$h = \frac{r^2(k-1)}{(1-r^2)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

1)  $H_0$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas motivasi kerja ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat Efektivitas Kerja Kerja ( $Y$ ).

2)  $H_a$  artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas motivasi kerja ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat Efektivitas Kerja Kerja ( $Y$ ).

Pengujian menggunakan uji F adalah:



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

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Manullang dan Pakpahan (2014:203) menjelaskan bahwa nilai *R-Square* ( $r^2$ ) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Senada dengan itu, 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:

$$r^2 = \text{Koefisien Determinan}$$

$r_{xy}$  = 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 seperti yang ditunjukkan pada tabel pedoman berikut ini:

Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
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 kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

###### **a. Sejarah Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal**

SMK Bayu Pertiwi Sunggal bersamaan dengan SMA (Sekolah Menengah Atas), SMP (Sekolah Menengah Pertama) dan SD (Sekolah Dasar) Bayu Pertiwi Sunggal berada dalam ruang lingkup Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi yang terletak di Jalan Medan – Binjai km. 16 Jalan Inpres Desa Sei Semayang Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang - Sumatera Utara.

Yayasan ini berdiri pada tahun 2003 yang awal berdiri masih terdiri dari SMA, SMK dan SMP. Pada tahun 2007 didirikan SD Bayu Pertiwi dan juga dilakukannya penambahan jurusan untuk SMK yaitu Jurusan Teknik Sepeda Motor dan Teknik Komputer Jaringan.

Pada tahun 2015 terjadi pergantian kepada yayasan, dikarenakan sebagian besar saham yayasan dijual. Setelah terjadi pergantian kepala yayasan, sebagian besar struktur organisasi dan berbagai kebijakan diubah sesuai dengan kebijakan yang dilakukan kepala yayasan yang baru.

Pada saat ini, Yayasan Bayu Pertiwi Sunggal meliputi tingkat pendidikan SD (Sekolah Dasar), SMP (Sekolah Menengah Pertama), SMA (Sekolah Menengah Atas), dan SMK (Sekolah Menengah Kejuruan)

###### **b. Visi dan Misi**

Adapun visi dan misi yayasan adalah sebagai berikut:

**1) Visi**

Mewujudkan SMA/SMK sebagai pusat pelayanan pendidikan dan pelatihan kejuruaan standart Nasional / Internasional.

**2) Misi**

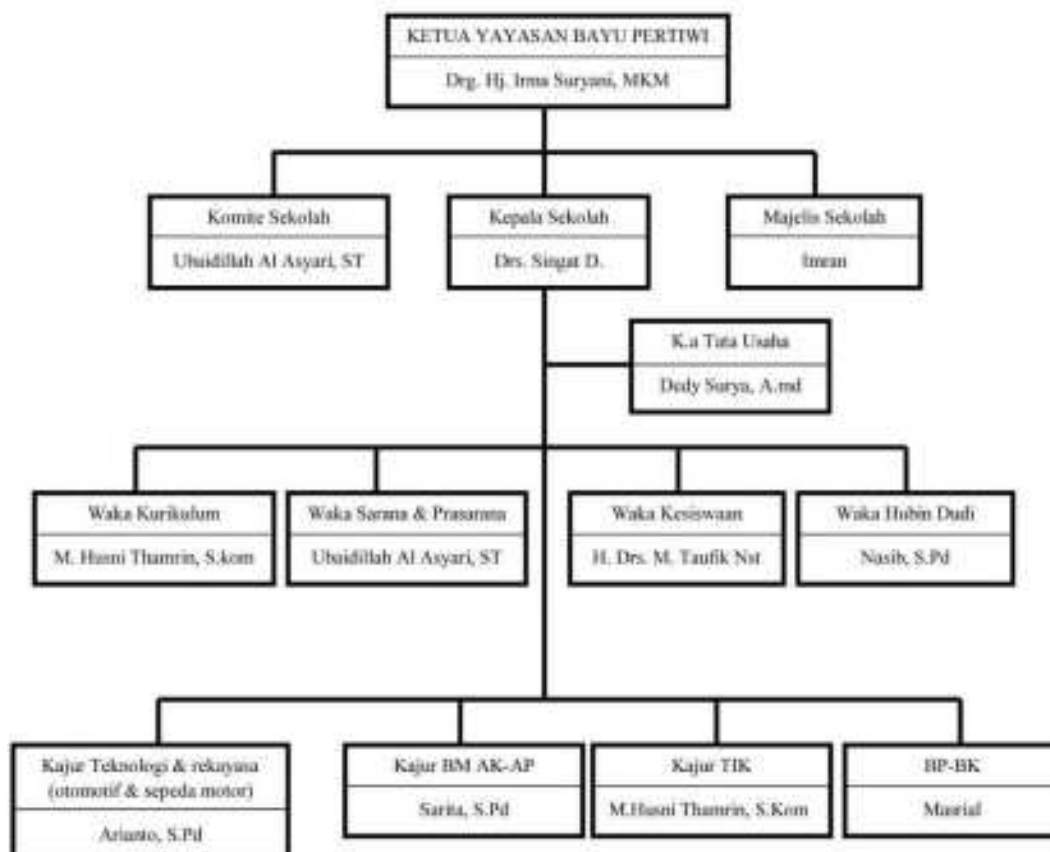
- a) Mengembangkan sistem pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan pasar kerja.
- b) Mengintegrasikan pendidikan dan pelatihan yang bernuansa keunggulan prafesi dan berorientasi masa depan.
- c) Mengembangkan pelatihan dan mampu memberdayakan potensi masyarakat.
- d) Mengembangkan iklim yang berakar pada norma serta nilai budaya bangsa dan agama

**c. Struktur Organisasi**

Struktur Organisasi merupakan salah satu alat untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan rasional. Pembentukan organisasi dan pendelegasian wewenang serta tugas merupakan unsur utama dan merupakan alat untuk mencapai kontrol yang baik. Struktur organisasi perusahaan merupakan gambaran sistematis dari suatu perusahaan yang menunjukkan kedudukan, wewenang dan tanggung jawab, serta tugas yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

Struktur organisasi perusahaan mencerminkan kebijaksanaan yang ditempuh untuk mengadakan pengawasan terhadap manusia, peralatan dan fasilitas lainnya yang terlihat di dalamnya demi tercapainya tujuan. Seseorang pimpinan perusahaan harus memiliki pandangan luas, selain itu pimpinan

harus tahu bagaimana mengatur organisasi, menentukan bagian-bagian yang tepat untuk diduduki oleh orang yang tepat. Bentuk organisasi yang dianut oleh suatu perusahaan, juga mempengaruhi kebijaksanaan perusahaan dalam mengorganisir bawahannya,



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal  
Sumber: *Tata Usaha Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal (2020)*

## 2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 71 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa mengajar, dan status pernikahan yang akan dipaparkan pada tabel 4.1, tabel 4.2, tabel 4.3, tabel 4.4, dan tabel 4.5.

### 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 Responden

Karakteristik		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	26	36,6
	Wanita	45	63,4
<b>Jumlah</b>		<b>71</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 71 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 26 responden (36,6%), sedangkan jenis pria perempuan sebanyak 45 responden (63,4%). Tabel ini menggambarkan bahwa guru yang mengajar di Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal terdiri dari lebih banyak guru wanita dibandingkan guru pria.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Karakteristik		Frekuensi	%
Usia Responden	< 21 Tahun	0	0,0
	21 - 25 Tahun	5	7,0
	26 - 30 Tahun	13	18,3
	31 - 35 Tahun	23	32,4
	36 - 40 Tahun	15	21,1
	41 - 45 Tahun	10	14,1
	> 45 Tahun	5	7,0
<b>Jumlah</b>		<b>71</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 71 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia 31-35 tahun yaitu sebanyak 23 responden (32,4%), diikuti responden berusia 36-40 tahun sebanyak 15

responden (21,1%), responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 13 responden (18,3%), responden yang berusia 21-25 tahun dan di atas 45 tahun yang masing-masing sebanyak 5 responden (7,0%), dan tidak ada seorangpun responden yang berusia di bawah 21 tahun (0,0%). Tabel ini menggambarkan bahwa guru yang mengajar di Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal mayoritas berusia 31-35 tahun..

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Responden

Karakteristik		Frekuensi	%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	0	0,0
	D3	5	7,0
	S1	63	88,7
	S2	3	4,2
	S3	0	0,0
<b>Jumlah</b>		<b>71</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 71 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 63 responden (88,7%), diikuti responden yang berpendidikan terakhir D3 yang sebanyak 5 responden (7,0%), lalu yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 3 responden (4,2%), dan tidak ada seorangpun responden (0,0%) yang berpendidikan terakhir SMA/SMK. Tabel ini menggambarkan bahwa guru yang mengajar di Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal mayoritas berpendidikan S1.

### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Mengajar

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

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Mengajar Responden

Karakteristik		Jumlah	%
Masa Mengajar	< 1 Tahun	1	1,4
	1 - 2 Tahun	9	12,7
	3 - 4 Tahun	15	21,1
	5 - 6 Tahun	14	19,7
	7 - 8 Tahun	18	25,4
	> 8 Tahun	14	19,7
<b>Jumlah</b>		<b>71</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 71 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki masa mengajar 7-8 tahun yaitu sebanyak 18 responden (25,4%), diikuti oleh responden yang memiliki masa mengajar di bawah 3-4 tahun sebanyak 15 responden (21,1%), lalu responden yang memiliki masa mengajar 5-6 tahun dan di atas 8 tahun masing-masing sebanyak 14 responden (19,7%), selanjutnya responden yang memiliki masa mengajar 1-2 tahun sebanyak 9 responden (12,7%), , dan sisanya 1 responden (1,4%) responden memiliki masa mengajar di bawah 1 tahun. Tabel ini menggambarkan bahwa guru yang mengajar di Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal mayoritas telah mengajar selama 7-8 tahun.

#### e. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkatan Mengajar

Karakteristik responden berdasarkan tingkatan mengajar dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkatan Mengajar

Karakteristik		Jumlah	%
Tingkatan Mengajar	TK	4	5,6
	SD	11	15,5
	SMP	15	21,1
	SMA	17	23,9
	SMK	24	33,8
<b>Jumlah</b>		<b>71</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)



Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 71 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki tingkatan mengajar SMK yaitu sebanyak 24 responden (33,8%), diikuti oleh responden yang memiliki tingkatan mengajar SMA sebanyak 17 responden (23,9%), lalu responden yang memiliki tingkatan mengajar SMP sebanyak 15 responden (21,1%), selanjutnya responden yang memiliki tingkatan mengajar SD sebanyak 11 responden (15,5%), , dan sisanya 4 responden (5,6%) responden memiliki tingkatan mengajar TK. Tabel ini menggambarkan bahwa guru yang mengajar di Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal mayoritas mengajar di tingkatan SMK.

#### f. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik		Jumlah	%
Status Pernikahan	Gadis/Lajang	12	16,9
	Menikah	56	78,9
	Janda/Duda	3	4,2
<b>Jumlah</b>		<b>71</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 71 responden yang tertinggi adalah responden yang berstatus menikah sebanyak 56 responden (78,9%), diikuti oleh responden yang berstatus gadis/lajang sebanyak 12 responden (16,9%), dan sisanya 3 orang responden (4,2%) berstatus janda/duda. Tabel ini menggambarkan bahwa guru yang mengajar di Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal mayoritas telah menikah.

### 3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel kategori jawaban responden berdasarkan nilai rata-rata untuk setiap item pertanyaan pada kuesioner:

Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,75	Tidak Baik
1,75 – 2,50	Cukup Baik
2,51 – 3,25	Baik
3,26 – 4,00	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono, 2016:216)

Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan pada penelitian berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner yaitu:

#### a. Motivasi (X<sub>1</sub>)

Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari Motif (X<sub>1-1</sub>), Harapan (X<sub>1-2</sub>), dan Insentif (X<sub>1-3</sub>). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.8 s/d Tabel 4.10.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Motif (X<sub>1.1</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Guru mendapatkan karir yang baik jika mampu menunjukkan kinerja yang baik sesuai dengan divisi kerja		Guru dapat meningkatkan status sosial guru dengan terus mengajar di sekolah ini sesuai dengan divisi kerja		Guru memiliki berbagai keinginan yang menjadi rangsangan yang mampu mendorong guru mengajar lebih baik sesuai dengan divisi kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	4,2	5	7,0	3	4,2
Tidak Setuju	4	5,6	6	8,5	6	8,5
Setuju	32	45,1	35	49,3	31	43,7
Sangat Setuju	32	45,1	25	35,2	31	43,7
Total	<b>71</b>	<b>100.0</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>3,3099</b>		<b>3,1268</b>		<b>3,2676</b>	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Motif (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Guru mendapatkan karir yang baik jika mampu menunjukkan kinerja yang baik sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 32 responden (45,1%) menyatakan setuju, dan 32 responden (45,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,3099 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru mendapatkan karir yang baik jika mampu menunjukkan kinerja yang baik sesuai dengan divisi kerja sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Guru dapat meningkatkan status sosial guru dengan terus mengajar di sekolah ini sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 35 responden (49,3%) menyatakan setuju, dan 25 responden (35,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,1268 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru dapat meningkatkan status sosial guru dengan terus mengajar di sekolah ini sesuai dengan divisi kerja sudah baik.
- 3) Untuk item “Guru memiliki berbagai keinginan yang menjadi rangsangan yang mampu mendorong guru mengajar lebih baik sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 31 responden (43,7%) menyatakan setuju, dan 31 responden (43,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,2676 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru memiliki berbagai keinginan yang menjadi rangsangan yang mampu mendorong guru mengajar lebih baik sesuai dengan divisi kerja sudah sangat baik.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Harapan (X<sub>1.2</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Guru memiliki masa depan yang baik jika terus mengajar di sekolah ini sesuai dengan divisi kerja		Guru mendapatkan karir yang terus meningkat jika guru terus mengajar dengan baik sesuai dengan divisi kerja		Guru mendapatkan peningkatan gaji jika terus mengajar dengan baik sesuai dengan divisi kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	5,6	3	4,2	3	4,2
Tidak Setuju	4	5,6	17	23,9	5	7,0
Setuju	32	45,1	24	33,8	35	49,3
Sangat Setuju	31	43,7	27	38,0	28	39,4
Total	<b>71</b>	<b>100.0</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>3,2676</b>		<b>3,0563</b>		<b>3,2394</b>	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Harapan (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Guru memiliki masa depan yang baik jika terus mengajar di sekolah ini sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 32 responden (45,1%) menyatakan setuju, dan 31 responden (43,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,2676 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru memiliki masa depan yang baik jika terus mengajar di sekolah ini sesuai dengan divisi kerja sudah baik.
- 2) Untuk item “Guru mendapatkan karir yang terus meningkat jika guru terus mengajar dengan baik sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 24 responden (33,8%) menyatakan setuju, dan 27 responden (38,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,0563 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru mendapatkan karir yang terus meningkat jika guru terus mengajar dengan baik sesuai dengan divisi kerja sudah baik.

3) Untuk item “Guru mendapatkan peningkatan gaji jika terus mengajar dengan baik sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 35 responden (49,3%) menyatakan setuju, dan 28 responden (39,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,2394 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru mendapatkan peningkatan gaji jika terus mengajar dengan baik sesuai dengan divisi kerja sudah baik.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif (X<sub>1.3</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Guru mendapatkan berbagai insentif atau bonus dari sekolah jika guru berkinerja tinggi sesuai dengan divisi kerja		Guru mendapatkan insentif dengan nominal yang cukup besar sehingga mendorong guru untuk bekerja lebih giat sesuai dengan divisi kerja		Guru akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan sekolah sesuai dengan divisi kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,8	5	7,0	3	4,2
Tidak Setuju	6	8,5	3	4,2	4	5,6
Setuju	34	47,9	41	57,7	37	52,1
Sangat Setuju	29	40,8	22	31,0	27	38,0
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>3,2676</b>		<b>3,1268</b>		<b>3,2394</b>	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Insentif (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1) Untuk item “Guru mendapatkan berbagai insentif atau bonus dari sekolah jika guru berkinerja tinggi sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 34 responden (47,9%) menyatakan setuju, dan 29 responden (40,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,2676 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru mendapatkan berbagai insentif atau bonus dari sekolah jika guru berkinerja tinggi sesuai dengan divisi kerja sudah sangat baik.

- 2) Untuk item “Guru mendapatkan insentif dengan nominal yang cukup besar sehingga mendorong guru untuk bekerja lebih giat sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 41 responden (57,7%) menyatakan setuju, dan 22 responden (31,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,1268 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru mendapatkan insentif dengan nominal yang cukup besar sehingga mendorong guru untuk bekerja lebih giat sesuai dengan divisi kerja sudah baik.
- 3) Untuk item “Guru akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan sekolah sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 37 responden (52,1%) menyatakan setuju, dan 27 responden (38,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,2394 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan sekolah sesuai dengan divisi kerja sudah baik.

#### **b. Pengawasan (X<sub>2</sub>)**

Variabel Pengawasan (X<sub>2</sub>) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Penentuan Standart (X<sub>2-1</sub>), Mengadakan Pengukuran (X<sub>2-2</sub>), Adanya Proses Pelaksanaan Kerja (X<sub>2-3</sub>), Adanya Usaha Membandingkan (X<sub>2-4</sub>), dan Melakukan Tindakan Perbaikan (X<sub>2-5</sub>). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.11 s/d Tabel 4.16 di bawah ini.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penentuan Standart (X2.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Sekolah memiliki standart pengawasan yang jelas sesuai dengan divisi kerja		Sekolah tidak memberikan penjelasan mengenai standart penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan sekolah sesuai dengan divisi kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	7	9,9	2	2,8
Tidak Setuju	7	9,9	5	7,0
Setuju	37	52,1	38	53,5
Sangat Setuju	20	28,2	26	36,6
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>2,9859</b>		<b>3,2394</b>	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Penentuan Standart (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Sekolah memiliki standart pengawasan yang jelas sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 37 responden (52,1%) menyatakan setuju, dan 20 responden (28,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 2,9859 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sekolah memiliki standart pengawasan yang jelas sesuai dengan divisi kerja sudah baik.
- 2) Untuk item “Sekolah tidak memberikan penjelasan mengenai standart penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan sekolah sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 38 responden (53,5%) menyatakan setuju, dan 26 responden (36,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,2394 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sekolah tidak memberikan penjelasan mengenai standart penyelesaian

tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan sekolah sesuai dengan divisi kerja sudah baik.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Mengadakan Pengukuran (X<sub>2.2</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Sekolah selalu melakukan evaluasi atas pekerjaan guru secara rutin sesuai dengan divisi kerja		Sekolah memantau perilaku guru di lokasi kerja secara rutin sesuai dengan divisi kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	5	7,0	6	8,5
Tidak Setuju	4	5,6	18	25,4
Setuju	32	45,1	34	47,9
Sangat Setuju	30	42,3	13	18,3
Total	<b>71</b>	<b>100.0</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>3,2254</b>		<b>2,7606</b>	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Mengadakan Pengukuran (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Sekolah selalu melakukan evaluasi atas pekerjaan guru secara rutin sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 32 responden (45,1%) menyatakan setuju, dan 30 responden (42,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,2254 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sekolah selalu melakukan evaluasi atas pekerjaan guru secara rutin sesuai dengan divisi kerja sudah baik.
- 2) Untuk item “Sekolah memantau perilaku guru di lokasi kerja secara rutin sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 34 responden (47,9%) menyatakan setuju, dan 13 responden (18,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 2,7606 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sekolah memantau perilaku guru di lokasi kerja secara rutin sesuai dengan divisi kerja sudah baik.



Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Adanya Proses Pelaksanaan Kerja (X<sub>2.3</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Sekolah sering melakukan evaluasi pekerjaan guru secara mendadak sesuai dengan divisi kerja		Sekolah sering meminta pendapat orang lain yang ada dilokasi kerja mengenai diri guru saat bekerja sesuai dengan divisi kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	4,2	7	9,9
Tidak Setuju	5	7,0	6	8,5
Setuju	34	47,9	29	40,8
Sangat Setuju	29	40,8	29	40,8
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>3,2535</b>		<b>3,1268</b>	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Adanya Proses Pelaksanaan Kerja (Tabel 4.13)

direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Sekolah sering melakukan evaluasi pekerjaan guru secara mendadak sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 34 responden (47,9%) menyatakan setuju, dan 29 responden (40,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,2535 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sekolah sering melakukan evaluasi pekerjaan guru secara mendadak sesuai dengan divisi kerja sudah baik.
- 2) Untuk item “Sekolah sering meminta pendapat orang lain yang ada dilokasi kerja mengenai diri guru saat bekerja sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 29 responden (40,8%) menyatakan setuju, dan 29 responden (40,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,1268 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sekolah sering meminta pendapat orang lain yang ada dilokasi kerja mengenai diri guru saat bekerja sesuai dengan divisi kerja sudah baik.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Adanya Usaha Membandingkan (X<sub>2.4</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Sekolah membandingkan hasil kerja guru dengan standart pekerjaan yang ditetapkan sekolah sesuai dengan divisi kerja		Sekolah mengevaluasi sikap guru dengan norma sosial yang berlaku di sekolah sesuai dengan divisi kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	5,6	4	5,6
Tidak Setuju	5	7,0	10	14,1
Setuju	41	57,7	25	35,2
Sangat Setuju	21	29,6	32	45,1
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>3,1127</b>		<b>3,1972</b>	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Adanya Usaha Membandingkan (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Sekolah membandingkan hasil kerja guru dengan standart pekerjaan yang ditetapkan sekolah sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 41 responden (57,7%) menyatakan setuju, dan 21 responden (29,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,1127 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Sekolah membandingkan hasil kerja guru dengan standart pekerjaan yang ditetapkan sekolah sesuai dengan divisi kerja sudah baik.
- 2) Untuk item “Sekolah mengevaluasi sikap guru dengan norma sosial yang berlaku di sekolah sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 25 responden (35,2%) menyatakan setuju, dan 32 responden (45,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,1972 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sekolah mengevaluasi sikap guru

dengan norma sosial yang berlaku di sekolah sesuai dengan divisi kerja sudah baik.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Melakukan Tindakan Perbaikan (X<sub>2.5</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Sekolah akan menegur guru yang memiliki kinerja buruk agar segera memberikan kinerja yang lebih baik sesuai dengan divisi kerja		Sekolah akan memberikan tindakan jika terdapat guru yang tidak mampu terus-terus menjalankan tugas mereka sesuai dengan divisi kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	5,6	3	4,2
Tidak Setuju	5	7,0	7	9,9
Setuju	34	47,9	38	53,5
Sangat Setuju	28	39,4	23	32,4
Total	<b>71</b>	<b>100.0</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>3,2113</b>		<b>3,1408</b>	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Melakukan Tindakan Perbaikan (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Sekolah akan menegur guru yang memiliki kinerja buruk agar segera memberikan kinerja yang lebih baik sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 34 responden (47,9%) menyatakan setuju, dan 28 responden (39,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,2113 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sekolah akan menegur guru yang memiliki kinerja buruk agar segera memberikan kinerja yang lebih baik sesuai dengan divisi kerja sudah baik.
- 2) Untuk item “Sekolah akan memberikan tindakan jika terdapat guru yang tidak mampu terus-terus menjalankan tugas mereka sesuai dengan

divisi kerja”, sebanyak 38 responden (53,5%) menyatakan setuju, dan 23 responden (32,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,1408 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sekolah akan memberikan tindakan jika terdapat guru yang tidak mampu terus menerus menjalankan tugas mereka sesuai dengan divisi kerja sudah baik.

### c. Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Fasilitas (X<sub>3-1</sub>), Pencahayaan (X<sub>3-2</sub>), Suhu udara (X<sub>3-3</sub>), Tata ruangan (X<sub>3-4</sub>), dan Hubungan antara karyawan (X<sub>3-5</sub>).. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.16 s/d Tabel 4.21.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X<sub>3.1</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Sekolah menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah proses belajar mengajar sesuai dengan divisi kerja		Sekolah menyediakan peralatan yang berfungsi dengan sangat baik sesuai dengan divisi kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	6	8,5	4	5,6
Tidak Setuju	9	12,7	7	9,9
Setuju	31	43,7	35	49,3
Sangat Setuju	25	35,2	25	35,2
Total	<b>71</b>	<b>100.0</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>3,0563</b>		<b>3,1408</b>	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Fasilitas (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Sekolah menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah proses belajar mengajar sesuai dengan divisi kerja”,

sebanyak 31 responden (43,7%) menyatakan setuju, dan 25 responden (35,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,0563 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sekolah menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah proses belajar mengajar sesuai dengan divisi kerja sudah baik.

- 2) Untuk item “Sekolah menyediakan peralatan yang berfungsi dengan sangat baik sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 35 responden (49,3%) menyatakan setuju, dan 25 responden (35,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,1408 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sekolah menyediakan peralatan yang berfungsi dengan sangat baik sesuai dengan divisi kerja sudah baik.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan (X<sub>3.2</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Sekolah memberikan area kerja yang memiliki pencahayaan yang sesuai kepada guru sesuai dengan divisi kerja		Sekolah memberikan alat penerangan yang tidak membuat silau di mata sesuai dengan divisi kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,8	12	16,9
Tidak Setuju	4	5,6	6	8,5
Setuju	42	59,2	26	36,6
Sangat Setuju	23	32,4	27	38,0
Total	<b>71</b>	<b>100.0</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>3,2113</b>		<b>2,9577</b>	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

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

- 1) Untuk item “Sekolah memberikan area kerja yang memiliki pencahayaan yang sesuai kepada guru sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 42 responden (59,2%) menyatakan setuju, dan 23 responden

(32,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,2113 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sekolah memberikan area kerja yang memiliki pencahayaan yang sesuai kepada guru sesuai dengan divisi kerja sudah baik.

- 2) Untuk item “Sekolah memberikan alat penerangan yang tidak membuat silau di mata sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 26 responden (36,6%) menyatakan setuju, dan 27 responden (38,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 2,9577 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sekolah memberikan alat penerangan yang tidak membuat silau di mata sesuai dengan divisi kerja sudah baik.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara (X<sub>3.3</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Sekolah menyediakan area kerja yang memiliki suhu udara sesuai kebutuhan sesuai dengan divisi kerja		Sekolah memberikan ventilasi udara yang memadai sehingga ruangan terjaga suhu udaranya sesuai dengan divisi kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	4,2	5	7,0
Tidak Setuju	4	5,6	3	4,2
Setuju	37	52,1	32	45,1
Sangat Setuju	27	38,0	31	43,7
Total	<b>71</b>	<b>100.0</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>3,2394</b>		<b>3,2535</b>	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Suhu Udara (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Sekolah menyediakan area kerja yang memiliki suhu udara sesuai kebutuhan sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 37 responden (52,1%) menyatakan setuju, dan 27 responden (38,0%) menyatakan

sangat setuju, dengan nilai rerata 3,2394 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sekolah menyediakan area kerja yang memiliki suhu udara sesuai kebutuhan sesuai dengan divisi kerja sudah baik.

- 2) Untuk item “Sekolah memberikan ventilasi udara yang memadai sehingga ruangan terjaga suhu udaranya sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 32 responden (45,1%) menyatakan setuju, dan 31 responden (43,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,2535 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sekolah memberikan ventilasi udara yang memadai sehingga ruangan terjaga suhu udaranya sesuai dengan divisi kerja sudah baik.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tata Ruangan (X<sub>3.4</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Sekolah menjaga kerapian dan kebersihannya ruang kerja dan ruang mengajar guru sesuai dengan divisi kerja		Sekolah memberikan dekorasi dan tata letak barang yang tetap sehingga menambah kenyamanan bagi guru sesuai dengan divisi kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	5,6	2	2,8
Tidak Setuju	6	8,5	4	5,6
Setuju	36	50,7	33	46,5
Sangat Setuju	25	35,2	32	45,1
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>3,1549</b>		<b>3,3380</b>	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Tata Ruangan (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Sekolah menjaga kerapian dan kebersihannya ruang kerja dan ruang mengajar guru sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 36 responden (50,7%) menyatakan setuju, dan 25 responden (35,2%)

menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,1549 (kategori baik).

Jawaban ini menggambarkan bahwa sekolah menjaga kerapian dan kebersihannya ruang kerja dan ruang mengajar guru sesuai dengan divisi kerja sudah baik.

- 2) Untuk item “Sekolah memberikan dekorasi dan tata letak barang yang tetap sehingga menambah kenyamanan bagi guru sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 33 responden (46,5%) menyatakan setuju, dan 32 responden (45,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,3380 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sekolah memberikan dekorasi dan tata letak barang yang tetap sehingga menambah kenyamanan bagi guru sesuai dengan divisi kerja sudah sangat baik.

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan antara karyawan ( $X_{3.5}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Guru memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja sesama guru yang lain sesuai dengan divisi kerja		Guru memiliki hubungan yang sangat baik dengan para siswa/i yang diajarkan sesuai dengan divisi kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,8	4	5,6
Tidak Setuju	4	5,6	5	7,0
Setuju	42	59,2	29	40,8
Sangat Setuju	23	32,4	33	46,5
Total	<b>71</b>	<b>100.0</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>3,2113</b>		<b>3,2817</b>	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Hubungan antara karyawan (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh

2 item pernyataan sebagai berikut:



- 1) Untuk item “Guru memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja sesama guru yang lain sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 42 responden (59,2%) menyatakan setuju, dan 23 responden (32,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,2113 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja sesama guru yang lain sesuai dengan divisi kerja sudah baik.
- 2) Untuk item “Pihak sekolah sering meminta Guruan untuk mengajukan pendapat atau saran dalam pengambilan kebijakan sekolah sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 29 responden (40,8%) menyatakan setuju, dan 33 responden (46,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,2817 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru memiliki hubungan yang sangat baik dengan para siswa/i yang diajarkan sesuai dengan divisi kerja sudah sangat baik.

#### **d. Efektivitas Kerja (Y)**

Variabel Efektivitas Kerja (Y) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Kualitas Kerja (Y<sub>1-1</sub>), Kejelasan Tugas (Y<sub>1-2</sub>), Ketepatan Waktu (Y<sub>1-3</sub>), Pemanfaatan Waktu (Y<sub>1-4</sub>), dan Ketelitian (Y<sub>1-5</sub>). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.21 s/d Tabel 4.25.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y<sub>1.1</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Guru mampu mencapai berbagai target pengajaran yang ditetapkan sekolah sesuai dengan divisi kerja		Guru mampu memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan keinginan sekolah dan atasan sesuai dengan divisi kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	5,6	5	7,0
Tidak Setuju	4	5,6	5	7,0
Setuju	33	46,5	29	40,8
Sangat Setuju	30	42,3	32	45,1
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>3,2535</b>		<b>3,2394</b>	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Kualitas Kerja (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Guru mampu mencapai berbagai target pengajaran yang ditetapkan sekolah sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 33 responden (46,5%) menyatakan setuju, dan 30 responden (42,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,2535 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru mampu mencapai berbagai target pengajaran yang ditetapkan sekolah sesuai dengan divisi kerja sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Guru mampu memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan keinginan sekolah dan atasan sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 29 responden (40,8%) menyatakan setuju, dan 32 responden (45,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,2394 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru mampu memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan keinginan sekolah dan atasan sesuai dengan divisi kerja sudah baik.

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kejelasan Tugas (Y1.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Guru mampu membuat siswa/i dengan mudah memahami materi yang disampaikan sesuai dengan divisi kerja		Guru berpandangan bahwa hasil mengajar yang berkualitas adalah paling utama sesuai dengan divisi kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,8	3	4,2
Tidak Setuju	6	8,5	7	9,9
Setuju	29	40,8	28	39,4
Sangat Setuju	34	47,9	33	46,5
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>3,3380</b>		<b>3,2817</b>	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Kejelasan Tugas (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Guru mampu membuat siswa/i dengan mudah memahami materi yang disampaikan sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 29 responden (40,8%) menyatakan setuju, dan 34 responden (47,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,3380 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru mampu membuat siswa/i dengan mudah memahami materi yang disampaikan sesuai dengan divisi kerja sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Guru berpandangan bahwa hasil mengajar yang berkualitas adalah paling utama sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 28 responden (39,4%) menyatakan setuju, dan 33 responden (46,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,2817 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru berpandangan bahwa hasil mengajar yang berkualitas adalah paling utama sesuai dengan divisi kerja sudah sangat baik.

Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu (Y1.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Guru mampu menyampaikan seluruh materi yang ditargetkan sesuai kurikulum dengan tepat waktu sesuai dengan divisi kerja		Guru menggunakan waktu luang yang ada untuk mempersiapkan bahan ajar yang akan mempermudah proses pengajaran selanjutnya sesuai dengan divisi kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	5,6	2	2,8
Tidak Setuju	11	15,5	4	5,6
Setuju	30	42,3	35	49,3
Sangat Setuju	26	36,6	30	42,3
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>3,0986</b>		<b>3,3099</b>	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Ketepatan Waktu (Tabel 4.23) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Guru mampu menyampaikan seluruh materi yang ditargetkan sesuai kurikulum dengan tepat waktu sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 30 responden (42,3%) menyatakan setuju, dan 26 responden (36,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,0986 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru mampu menyampaikan seluruh materi yang ditargetkan sesuai kurikulum dengan tepat waktu sesuai dengan divisi kerja sudah baik.
- 2) Untuk item “Guru menggunakan waktu luang yang ada untuk mempersiapkan bahan ajar yang akan mempermudah proses pengajaran selanjutnya sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 25 responden (49,3%) menyatakan setuju, dan 30 responden (42,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,3099 (kategori sangat baik).

Jawaban ini menggambarkan bahwa guru menggunakan waktu luang yang ada untuk mempersiapkan bahan ajar yang akan mempermudah proses pengajaran selanjutnya sesuai dengan divisi kerja sudah sangat baik.

Tabel 4.24. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemanfaatan Waktu (Y1.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Guru masuk mengajar dengan tepat waktu sesuai jam pelajaran sesuai dengan divisi kerja		Guru keluar kelas mengakhiri pekerjaan sesuai jam berakhir pelajaran sesuai dengan divisi kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	4,2	3	4,2
Tidak Setuju	5	7,0	6	8,5
Setuju	33	46,5	30	42,3
Sangat Setuju	30	42,3	32	45,1
Total	<b>71</b>	<b>100.0</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>3,2676</b>		<b>3,2817</b>	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Pemanfaatan Waktu (Tabel 4.24) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Guru masuk mengajar dengan tepat waktu sesuai jam pelajaran sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 33 responden (46,5%) menyatakan setuju, dan 30 responden (42,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,2676 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru masuk mengajar dengan tepat waktu sesuai jam pelajaran sangat baik sesuai dengan divisi kerja sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Guru keluar kelas mengakhiri pekerjaan sesuai jam berakhir pelajaran sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 30 responden

(42,3%) menyatakan setuju, dan 32 responden (45,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,2817 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru keluar kelas mengakhiri pekerjaan sesuai jam berakhir pelajaran sesuai dengan divisi kerja sudah sangat baik.

Tabel 4.25. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketelitian (Y<sub>1.5</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Guru memiliki ketelitian yang baik saat mengajar karena bekerja dengan penuh konsentrasi sesuai dengan divisi kerja		Guru mengajar dengan penuh rasa semangat sesuai dengan divisi kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	5,6	1	1,4
Tidak Setuju	4	5,6	6	8,5
Setuju	39	54,9	32	45,1
Sangat Setuju	24	33,8	32	45,1
Total	<b>71</b>	<b>100.0</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>3,1690</b>		<b>3,3380</b>	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Sikap & Disiplin (Tabel 4.25) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Guru memiliki ketelitian yang baik saat mengajar karena bekerja dengan penuh konsentrasi sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 39 responden (54,9%) menyatakan setuju, dan 24 responden (33,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,1690 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru memiliki ketelitian yang baik saat mengajar karena bekerja dengan penuh konsentrasi sangat baik sesuai dengan divisi kerja sudah baik.
- 2) Untuk item “Guru mengajar dengan penuh rasa semangat sesuai dengan divisi kerja”, sebanyak 32 responden (45,1%) menyatakan setuju, dan

32 responden (45,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,3380 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru mengajar dengan penuh rasa semangat sudah sesuai dengan divisi kerja sangat baik

#### **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.

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 mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner 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 di bawah ini:

Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Motivasi ( $X_1$ )

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	X <sub>1-1,1</sub>	0,715	0,3	Valid
2	X <sub>1-1,2</sub>	0,605	0,3	Valid
3	X <sub>1-1,3</sub>	0,585	0,3	Valid
4	X <sub>1-2,1</sub>	0,729	0,3	Valid
5	X <sub>1-2,2</sub>	0,458	0,3	Valid
6	X <sub>1-2,3</sub>	0,792	0,3	Valid
7	X <sub>1-3,1</sub>	0,781	0,3	Valid
8	X <sub>1-3,2</sub>	0,677	0,3	Valid
9	X <sub>1-3,3</sub>	0,685	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.26 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Motivasi ( $X_1$ ) 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 untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.27. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Pengawasan (X<sub>2</sub>)

Pertanyaan ke -	Simbol	r <sub>hitung</sub>	r <sub>kritis</sub>	Keterangan
1	X <sub>2-1,1</sub>	,450	0,3	Valid
2	X <sub>2-1,2</sub>	,703	0,3	Valid
3	X <sub>2-2,1</sub>	,628	0,3	Valid
4	X <sub>2-2,2</sub>	,520	0,3	Valid
5	X <sub>2-3,1</sub>	,842	0,3	Valid
6	X <sub>2-3,2</sub>	,569	0,3	Valid
7	X <sub>2-4,1</sub>	,806	0,3	Valid
8	X <sub>2-4,2</sub>	,496	0,3	Valid
9	X <sub>2-5,1</sub>	,762	0,3	Valid
10	X <sub>2-5,2</sub>	,819	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.27 menunjukkan bahwa seluruh nilai r<sub>hitung</sub> dari setiap butir pertanyaan variabel Pengawasan (X<sub>2</sub>) 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 untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.28. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

Pertanyaan ke -	Simbol	r <sub>hitung</sub>	r <sub>kritis</sub>	Keterangan
1	X <sub>3-1,1</sub>	0,568	0,3	Valid
2	X <sub>3-1,2</sub>	0,624	0,3	Valid
3	X <sub>3-2,1</sub>	0,855	0,3	Valid
4	X <sub>3-2,2</sub>	0,546	0,3	Valid
5	X <sub>3-3,1</sub>	0,729	0,3	Valid
6	X <sub>3-3,2</sub>	0,743	0,3	Valid
7	X <sub>3-4,1</sub>	0,701	0,3	Valid
8	X <sub>3-4,2</sub>	0,827	0,3	Valid
9	X <sub>3-5,1</sub>	0,855	0,3	Valid
10	X <sub>3-5,2</sub>	0,585	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.28 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Lingkungan 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 untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.29. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	Y <sub>1-1,1</sub>	0,790	0,3	Valid
2	Y <sub>1-1,2</sub>	0,582	0,3	Valid
3	Y <sub>1-2,1</sub>	0,726	0,3	Valid
4	Y <sub>1-2,2</sub>	0,620	0,3	Valid
5	Y <sub>1-3,1</sub>	0,482	0,3	Valid
6	Y <sub>1-3,2</sub>	0,789	0,3	Valid
7	Y <sub>1-4,1</sub>	0,802	0,3	Valid
8	Y <sub>1-4,2</sub>	0,514	0,3	Valid
9	Y <sub>1-5,1</sub>	0,845	0,3	Valid
10	Y <sub>1-5,2</sub>	0,681	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.29 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Efektivitas Kerja (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 untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

#### **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 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,898	9

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,898. 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 Motivasi (X<sub>1</sub>) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.31. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pengawasan (X<sub>2</sub>)

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,899	10

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,899. 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<sub>2</sub>) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.32. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,914	10

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.32 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,914. 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<sub>1</sub>) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.33. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Efektivitas Kerja (Y)

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,911	10

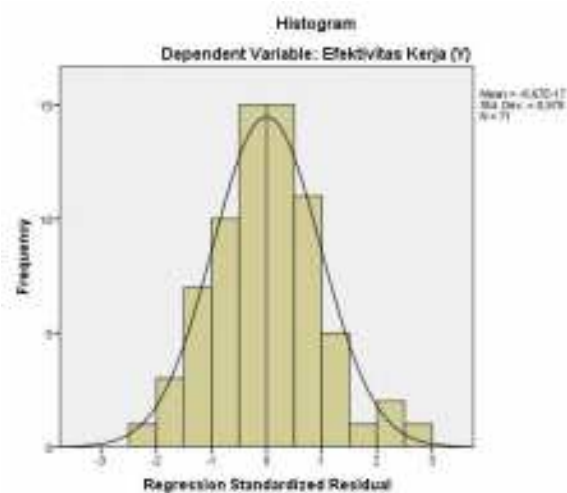
Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.33 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,911. 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, yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

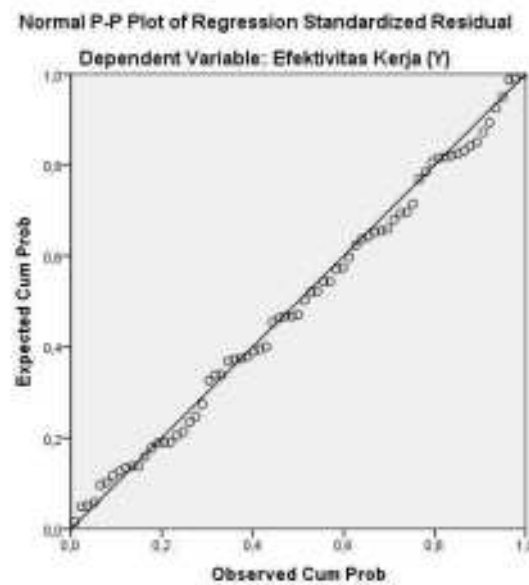
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah diolah 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. Normalitas data juga dapat dilihat dari hasil grafik P-P Plot berikut:



Gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual  
 Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 71 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. Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Sminov.

Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

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

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4.34 sebagai berikut:

Tabel 4.34. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		71
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,78771138
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,046
	<i>Positive</i>	0,046
	<i>Negative</i>	-0,035
<i>Test Statistic</i>		0,046
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		<b>0,200<sup>c,d</sup></b>
<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: Data Primer Diolah diolah 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 menggunakan SPSS pada Tabel 4.34 dapat dilihat bahwa 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 4.35 sebagai berikut:

Tabel 4.35. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,142	7,058
	Pengawasan (X <sub>2</sub> )	0,140	7,141
	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,130	7,680
<b>a. Dependent Variable : Efektivitas Kerja (Y)</b>			

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Pada Tabel 4.35 hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,142 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,058 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) terbebas dari masalah Multikolinearitas
- 2) Variabel Pengawasan (X<sub>2</sub>) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,140 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar



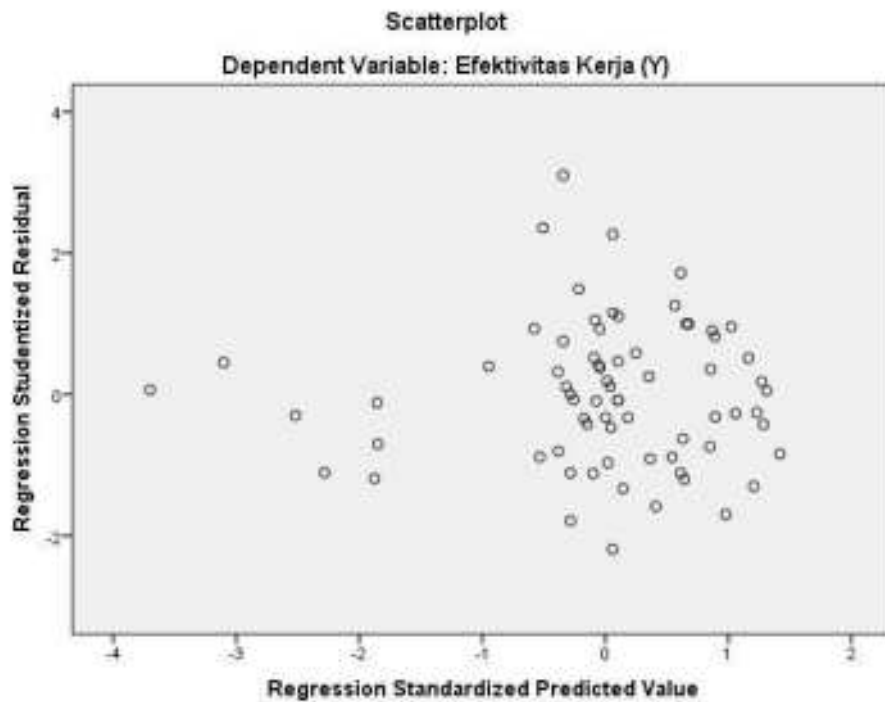
7,141 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan ( $X_2$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

- 3) Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,130 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,680 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Berdasarkan uji multikolinearitas yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Motivasi ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) tidak memiliki masalah multikolinearitas.

### 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*. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



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

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 71 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 4.36. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1,218	0,227
	Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,527	0,600
	Pengawasan (X <sub>2</sub> )	-0,395	0,694
	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,110	0,913
<b>a. Dependent Variable: Absolute Residual</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Penjelasan dari uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser pada Tabel 4.36 di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Pada Tabel 4.36 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,600, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Motivasi (X<sub>1</sub>) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.
- 2) Pada Tabel 4.36 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Pengawasan (X<sub>2</sub>) adalah 0,694, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Pengawasan (X<sub>2</sub>) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.
- 3) Pada Tabel 4.36 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) adalah 0,913, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas

Lingkungan 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 4.37 di bawah ini:

Tabel 4.37. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
Model		<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>
1	(Constant)	1,967	1,220	
	Motivasi ( $X_1$ )	0,444	0,109	0,402
	Pengawasan ( $X_2$ )	0,299	0,098	0,305
	Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,264	0,099	0,276

**a. Dependent Variable : Efektivitas Kerja (Y)**

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.37 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Efektivitas Kerja (Y) sebesar 1,967. Nilai regresi dari Motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,444, nilai regresi dari Pengawasan (X<sub>2</sub>) sebesar 0,299, dan nilai dari Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,264. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,967 + 0,444X_1 + 0,299X_2 + 0,264X_3 + e$$

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 Motivasi (X<sub>1</sub>), variabel Pengawasan (X<sub>2</sub>), maupun ada variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>), maka Efektivitas Kerja (Y) telah memiliki nilai sebesar 1,967. Artinya tanpa motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja tingkat efektivitas kerja telah ada sebesar 1,967.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar 1 satuan, maka Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,444 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Sehingga peningkatan terhadap motivasi akan turut meningkatkan efektivitas kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan motivasi akan menurunkan efektivitas kerja pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Pengawasan (X<sub>2</sub>) sebesar 1 satuan, maka Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,299 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Sehingga peningkatan terhadap pengawasan akan turut

meningkatkan efektivitas kerja, begitu pula sebaiknya bahwa penurunan pengawasan akan menurunkan efektivitas kerja pula.

- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,264 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Sehingga peningkatan terhadap lingkungan kerja akan turut meningkatkan efektivitas kerja, begitu pula sebaiknya bahwa penurunan lingkungan 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 Motivasi ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Lingkungan 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  $df = n - k = 71 - 4 = 67$ . Maka ketikkan  $=TINV(0,05;67)$  pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar  $t_{table}$  sebesar 1,996.

Tabel 4.38. Hasil Uji-t

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1,612	0,112
	Motivasi (X <sub>1</sub> )	4,067	0,000
	Pengawasan (X <sub>2</sub> )	3,065	0,003
	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	2,676	0,009
<b>a. Dependent Variable : Efektivitas Kerja (Y)</b>			

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.38 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

### 1) Pengaruh Motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar 4,067, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,996 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 4,067 lebih besar dari 1,996. Nilai signifikan t dari variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) 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 Motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap Efektivitas Kerja (Y).

### 2) Pengaruh Pengawasan (X<sub>2</sub>) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Pengawasan (X<sub>2</sub>) sebesar 3,065, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,996 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 3,065 lebih besar dari 1,996. Nilai signifikan t dari variabel Pengawasan (X<sub>2</sub>) 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 Pengawasan (X<sub>2</sub>) terhadap Efektivitas Kerja (Y).

### 3) Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 2,676, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,996 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 2,676 lebih besar dari 1,996. Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,009 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji t di atas, diketahui bahwa bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Efektivitas Kerja (Y) adalah variabel Motivasi ( $X_1$ ). Hal ini didasarkan karena variabel bebas Motivasi ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  yang paling besar yaitu sebesar 4,067, lalu diikuti oleh variabel bebas Pengawasan ( $X_2$ ) yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,065, dan terakhir variabel bebas Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) yang memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,676. Sehingga dapat disimpulkan motivasi merupakan faktor paling dominan mempengaruhi efektivitas kerja.

#### 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 variabel Motivasi ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen Efektivitas Kerja (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.39 berikut:



Tabel 4.39. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2185,610	3	728,537	218,189	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	223,714	67	3,339		
	Total	2409,324	70			
<b>a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)</b>						
<b>b. Predictors: (Constant), Motivasi (X<sub>1</sub>), Pengawasan (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)</b>						

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel 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  $H_o$ .

Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$ , besar nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan adalah sebesar 218,189. 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 atau dengan menggunakan bantuan aplikasi MS. Excel. Untuk mendapatkan  $F_{tabel}$ , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari  $df_1$  dan  $df_2$ . Nilai  $df_1$  didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai  $df_2$  didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana  $k$  adalah jumlah variabel, dan  $n$  adalah banyak sampel.

Sehingga  $n = 71$  dan  $k = 4$ . Maka:

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

$$df_2 = n - k = 71 - 4 = 67$$

Sehingga  $F_{\text{tabel}}$  yang dihasilkan sebesar 2,742. Dengan melihat daftar tabel  $F$  atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus  $=\text{FINV}(0,05;3;67)$  sehingga dihasilkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 2,742, maka bandingkan nilai  $F_{\text{hitung}}$  dengan nilai  $F_{\text{tabel}}$ . Diketahui bahwa  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$ , karena 218,189 lebih besar dari 2,742. Oleh karena itu, maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Motivasi ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Lingkungan 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 keamatan 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 Motivasi ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Efektivitas Kerja ( $Y$ ) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS pada Tabel 4.40 sebagai berikut ini:

Tabel 4.40. Hasil Uji Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	0,952 <sup>a</sup>	0,907	0,903	1,82730
<b>Predictors: (Constant), Motivasi (X<sub>1</sub>), Pengawasan (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)</b>				
<b>b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)</b>				

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil uji determinasi berdasarkan Tabel 4.40 dapat dijelaskan sebagai berikut: a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,903 yang mengindikasikan bahwa 90,3% efektivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 9,7% responden dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti faktor disiplin, kemampuan, dan lain sebagainya.

b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,952. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Motivasi (X<sub>1</sub>), Pengawasan (X<sub>2</sub>), dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) 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 4.41 berikut:

Tabel 4.41. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

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

Sumber: Sugiyono (2016 : 287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,952 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. Hipotesis H<sub>1</sub>**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>1</sub> yang berbunyi bahwa: “Diduga motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,444 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,067 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,996 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>1</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika motivasi meningkat, maka efektivitas kerja guru akan meningkat, sebaliknya jika motivasi menurun maka efektivitas kerja guru juga akan menurun. Dengan kata lain ketika motivasi yang terdiri dari motif, harapan, dan insentif meningkat, maka efektivitas kerja guru juga akan meningkat. Hasil penelitian ini

mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Murti, Rahardjo, dan Riza (2013) serta Wadi (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari motivasi kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 1, yaitu guru guru tidak memiliki motif keinginan dan daya penggerak untuk mendorong kemauan guru untuk bekerja lebih baik, sehingga bagaimana meningkatkan efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal Sumatera Utara melalui motivasi telah terjawab.

## **2. Hipotesis H<sub>2</sub>**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>2</sub> yang berbunyi bahwa: “Diduga pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,299 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,065 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,996 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,003 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>2</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika

pengawasan meningkat, maka efektivitas kerja guru akan meningkat, sebaliknya jika pengawasan menurun maka efektivitas kerja guru juga akan menurun. Dengan kata lain ketika pengawasan yang terdiri dari menentukan standart, mengadakan pengukuran, adanya proses pelaksanaan kerja, adanya usaha membandingkan, dan melakukan tindakan perbaikan meningkat, maka efektivitas kerja guru juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hardiyanti (2017) serta Ulpah (2016) yang menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari pengawasan secara parsial terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu guru tidak diawasi sesuai standard yang telah ditetapkan sebagai acuan perbandingan untuk kinerja dikemudian hari, sehingga bagaimana meningkatkan efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal Sumatera Utara melalui pengawasan telah terjawab.

### **3. Hipotesis H<sub>3</sub>**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>1</sub> yang berbunyi bahwa: “Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang

positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,264 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,676 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,996 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,009 ( $sig. < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis  $H_3$  yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat, maka efektivitas kerja guru akan meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka efektivitas kerja guru juga akan menurun. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas, pencahayaan, suhu udara, tata ruangan, dan hubungan antara karyawan meningkat, maka efektivitas kerja guru juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wihartanti (2016) serta Firmansyah dan Ramadhani (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 3, yaitu guru tidak diberikan fasilitas yang memadai yang mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para guru, sehingga bagaimana meningkatkan efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal Sumatera Utara melalui lingkungan kerja telah terjawab.

#### 4. Hipotesis H<sub>4</sub>

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>4</sub> yang berbunyi bahwa: “Diduga motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 218,189 sedangkan  $F_{tabel}$  yang dimiliki hanya sebesar 2,742 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>4</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja secara bersamaan akan menyebabkan meningkatnya efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari motivasi kerja, pengawasan, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin nomor 4, yaitu guru tidak memberikan hasil pengajaran sesuai dengan standart kurikulum yang ditetapkan sekolah, sehingga bagaimana meningkatkan efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal Sumatera Utara melalui motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja telah terjawab.



## **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. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal dengan nilai regresi sebesar 0,444,  $t_{hitung}$  sebesar 4,067, dan signifikan 0,000.
2. Pengawasan diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal dengan nilai regresi sebesar 0,299,  $t_{hitung}$  sebesar 3,065, dan signifikan 0,003.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal dengan nilai regresi sebesar 0,264,  $t_{hitung}$  sebesar 2,676, dan signifikan 0,009.
4. Motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal dengan  $F_{hitung}$  sebesar 218,189, dan signifikan 0,000.

#### **B. Saran**

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

1. Disarankan bagi pihak sekolah untuk mempertahankan guru yang mendapatkan karir yang baik karena menunjukkan kinerja yang baik dan selanjutnya disarankan juga agar pihak sekolah memperhatikan guru yang tidak mendapatkan karir yang terus meningkat karena guru kurang mengajar

dengan baik. Dengan solusi memberikan berbagai insentif atas apa yang telah dicapai oleh guru, mewujudkan berbagai harapan guru pada profesi guru, dan memberikan pelatihan cara mengajar yang baik agar guru memiliki motif untuk terus mengajar dengan baik terutama di divisi SMA (Sekolah Menengah Atas).

2. Disarankan bagi pihak sekolah untuk mempertahankan kebijakan pihak sekolah yang sering melakukan evaluasi pekerjaan guru secara mendadak dan selanjutnya disarankan juga bagi pihak sekolah untuk memperhatikan kebijakan sekolah dalam memantau perilaku guru di lokasi kerja yang tidak dilakukan secara rutin. Dengan solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas kerja guru melalui pengawasan adalah dengan menjalankan prosedur pengawasan secara rutin dan membuat standar pengawasan agar pihak sekolah memiliki prosedur standar dalam melakukan pengawasan terutama untuk divisi SMA (Sekolah Menengah Atas)..
3. Disarankan bagi pihak sekolah untuk mempertahankan dekorasi dan tata letak barang yang sudah tepat yang selama ini dilakukan pihak sekolah sehingga akan menambah kenyamanan bagi guru dan selanjutnya disarankan juga bagi pihak sekolah untuk memperhatikan dalam memberikan alat penerangan agar tidak membuat silau di mata. Dengan solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas kerja guru melalui lingkungan adalah dengan memantau dekorasi dan kerapian peralatan dan fasilitas di sekolah setiap harinya sekaligus membersihkan lingkungan sekolah termasuk toilet guru setiap harinya dan memeriksa kondisi peralatan yang disediakan sekolah terutama di divisi TK (Taman Kanak-Kanak).

4. Disarankan bagi pihak sekolah untuk mempertahankan guru yang mampu membuat siswa/i dengan mudah memahami materi yang disampaikan dan selanjutnya disarankan juga bagi pihak sekolah untuk memperhatikan guru yang tidak mampu menyampaikan seluruh materi yang ditargetkan sesuai kurikulum dengan tepat waktu. Penelitian telah terbukti menunjukkan bahwa motivasi menjadi faktor yang paling dominan mempengaruhi efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal. Oleh karena itu solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kerja guru lebih cepat adalah dengan mengutamakan pada aspek peningkatan motivasi melalui peningkatan motif guru, mengujudkan harapan guru, dan meningkatkan insentif yang diterima guru. Jika motivasi meningkat, maka akan memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja guru terutama di divisi TK (Taman Kanak-Kanak).

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiman, S. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Modal Intelektual Pada Laporan Tahunan Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 7(2), 23-34.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpab. *Jepa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., F. Milanie, And M. Khaddafi. (2015). "Swot Analysis Of The Regional Development Strategy City Field Services For Clean Water Needs". *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, Pp. 385-397.
- Aspan, H., F. Milanie, A.K. Sari. (2016). "The Effect Of Public Participation, Transparency, And Accountability On The Efficiency Of The Distribution Of The School Operational Support Funds (Bos) In Tebing Tinggi City (Case Study Of Taman Siswa College)". *Prosiding International Conference On Education For Economics, Business, And Finance (Iceebf) 2016 Universitas Negeri Malang*, Issn (Print) 2540-8372 Issn (Online) 2540-7481, Pp. 248-259.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas Dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. Isbn 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- Aspan, H., E.S. Wahyuni, S. Effendy, S. Bahri, M.F. Rambe, Dan F.B. Saksono. (2019). "The Moderating Effect Of Personality On Organizational Citizenship Behavior: The Case Of University Lecturers". *International Journal Of Recent Technology And Engineering (Ijrte)*, Volume 8 No. 2s, Pp. 412-416.
- Atmosoeparto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Dessler, G. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2*. Jakarta : PT. Indeks.
- Firmansyah, M. A., & Ramadhani, N. W. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya*. *Jurnal Eksekutif*, 15(2), 264-277. Diakses dari <http://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/view/183> pada tanggal 21 Februari 2020 Pukul 14.25 wib.

- 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](http://ejournal.pin.or.id). Diakses dari <https://www.portal.fisip-unmul.ac.id/site/?p=6922> pada tanggal 21 Februari 2020 Pukul 14.20 wib.
- 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., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).
- 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. & Manuntun, P. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mathis, R. L., dan Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muchtar (2016). *The Influence of Motivation and Work Environment on The Performance of Employees*. Sinergi, Volume 6, Number2 September 2016 Diakses dari [https://www.researchgate.net/publication/318598046\\_The\\_Influence\\_Of\\_Motivation\\_And\\_Work\\_Environment\\_On\\_The\\_Performance\\_Of\\_Employees](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.
- Munandar, A. S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta; Universitas Indonesia (UI Press).
- 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. Diakses dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/297> pada tanggal 21 Februari 2020 Pukul 15.10 wib.

- Nasution, A. P. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Dilingkungan Kecamatan Datuk Bandar Tanjung Balai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 15-25.
- Nasution, A. P. (2019). Implementasi E–Budgeting Sebagai Upaya Peningkatan Tranparansi Dan Akuntabilitas Pemerintah Daerah Kota Binjai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Novalina, A. (2018). Kemampuan Bi 7-Day Repo Rate (Bi7drr) Dalam Menjaga Stabilitas Ekonomi Indonesia (Pendekatan Transmisi Moneter Jangka Panjang). *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1874-1885.
- Ravianto, J. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Rusiadi, R. (2018). Pedoman Sentra Jurnal Online. Jepa, 3(1), 1-10.
- Setiawan, N. (2018). Peranan Persaingan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *Jumant*, 6(1), 57-63.
- Samsudin, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Sastrohardiwiryo, B. S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Cetakan pertama*. Salemba Empat. Jakarta
- 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, K., & Almasdi, P. (2016). *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- 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 Diakses dari <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA/article/view/7596> pada tanggal 21 Februari 2020 Pukul 13.45 wib.
- 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.
- Tangkilisan, H. N. S. (2013). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo
- Wibisono. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- 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.
- Ulpah, F. (2016). *Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Lempake Kecamatan Samarinda*. eJournal Administrasi Publik, Volume 4, Nomor 3, 2016 : 4357-4368. Diakses dari <https://www.portal.fisip-unmul.ac.id/site/?p=4705> pada tanggal 21 Februari 2020 Pukul 13.45 wib.
- 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 , (online) ISSN 2337-8662. Diakses dari <https://www.portal.fisip-unmul.ac.id/site/?p=5384> pada tanggal 21 Februari 2020 Pukul 13.45 wib.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. *Jumant*, 10(2), 1-14.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- 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. Diakses dari <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/assets/article/view/1195> pada tanggal 21 Februari 2020 Pukul 13.45 wib.