



**PENGARUH PENGAWASAN DAN STRUKTUR
ORGANISASI TERHADAP EFISIENSI
KERJA PEGAWAI PADA
UNIVERSITAS NEGERI
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

INDAH PERMATA SARI NST
NPM 1525310583

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : INDAH PERMATA SARI NST
NPM : 1525310583
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN DAN STRUKTUR ORGANISASI
TERHADAP EFISIENSI KERJA PEGAWAI PADA
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

MEDAN, NOPEMBER 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)



DEKAN

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

PEMBIMBING I

(ANWAR SANUSI, M.Si)

PEMBIMBING II

(Dr. RUSIADI, 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 MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : INDAH PERMATA SARI NST
NPM : 1525310583
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1(STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN DAN STRUKTUR ORGANISASI
TERHADAP EFISIENSI KERJA PEGAWAI PADA
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

MEDAN, NOPEMBER 2019

KETUA



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

ANGGOTA - I

(Drs. ANWAR SANUSI, M.Si)

ANGGOTA - II

(Dr. RUSIADI, S.E., M.Si)

ANGGOTA - III

(Drs. H. KASIM SIYO., M.Si. Ph.D)

ANGGOTA-IV

(IRAWAN, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : INDAH PERMATA SARI NASUTION
Tempat / Tanggal Lahir : Medan / 17 Januari 1992
NPM : 1525310583
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Puskesmas Pasar X No. 28 B.Khalipah

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

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 31 Mei 2019
Yang membuat pernyataan



INDAH PERMATA SARI

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA: INDAH PERMATA SARI NASUTION

NPM : 1525310583

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

JENJANG : S1 (STRATA SATU)

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN DAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP EFISIENSI KERJA PEGAWAI PADA UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non – Eksklusif kepada Unpub 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 dikemudian hari ditemukan pernyataan ini tidak benar.



Medan, 31 Mei 2019

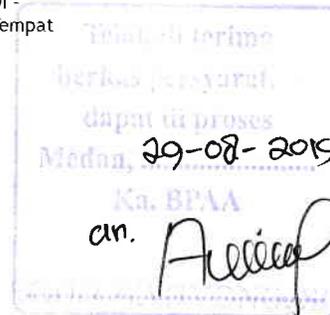
Indah Permata Sari Nasution
NPM : 1525310583



FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 20 Agustus 2019
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : INDAH PERMATA SARI NASUTION
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 17 JANUARI 1992
 Nama Orang Tua : SUHAIRIN NASUTION SE
 N. P. M : 1525310583
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 085362019901
 Alamat : JL. PUSKESMAS B. KHALIPAH

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Pengawasan dan Struktur Organisasi terhadap Efisiensi Kerja Pegawai pada Universitas Negeri Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntun 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 penjiilidan 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 uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500.000 650.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1.500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2.100.000 2.250.000
UK.T. 50%	Rp.	4.000.000

Ukuran Toga : M



Hormat saya
 Indah Permata Sari Nasution
 1525310583

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 (astii) - Mhs.ybs.



Ace Jilid 1
5/12/19

Ace Jilid 2
5/12/19



**PENGARUH PENGAWASAN DAN STRUKTUR
ORGANISASI TERHADAP EFISIENSI
KERJA PEGAWAI PADA
UNIVERSITAS NEGERI
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

INDAH PERMATA SARI NST
NPM 1525310583

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

*Kee hoo -
y. 18*



*Ace Siday
3/06/10*

**PENGARUH PENGAWASAN DAN STRUKTUR
ORGANISASI TERHADAP EFISIENSI
KERJA PEGAWAI PADA
UNIVERSITAS NEGERI
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

INDAH PERMATA SARI NST
NPM 1525310583

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2018**



**PENGARUH PENGAWASAN DAN STRUKTUR
ORGANISASI TERHADAP EFISIENSI
KERJA PEGAWAI PADA
UNIVERSITAS NEGERI
MEDAN**

PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Panca Budi

Handwritten signature and date: 11/10/17

Oleh :

Handwritten signature: Ace Semir purnol
Handwritten date: 14/9/17

INDAH PERMATA SARI NST
NPM 1525310583

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2017**

*Kee Raap-
y. 18*



*Aee Siday
3/06/18*

**PENGARUH PENGAWASAN DAN STRUKTUR
ORGANISASI TERHADAP EFISIENSI
KERJA PEGAWAI PADA
UNIVERSITAS NEGERI
MEDAN
SKRIPSI**

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

Oleh :

INDAH PERMATA SARI NST
NPM 1525310583

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2018**



**PENGARUH PENGAWASAN DAN STRUKTUR
ORGANISASI TERHADAP EFISIENSI
KERJA PEGAWAI PADA
UNIVERSITAS NEGERI
MEDAN**

PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Panca Budi

[Handwritten signature]
[Handwritten date: 11/10/17]

Oleh :

[Handwritten signature]
[Handwritten date: 14/9/17]

INDAH PERMATA SARI NST
NPM 1525310583

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2017**



Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

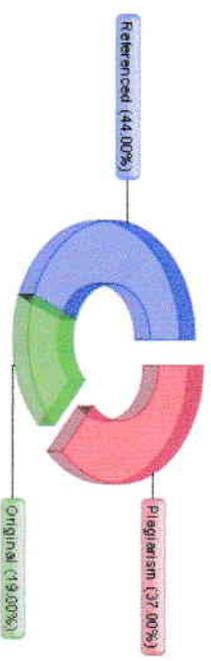
Analyzed document: 23/04/2019 11:22:44

"INDAH PERMATA SARI NST_1525310583_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian





KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Willem Iskandar Pasar V Medan Estate – Kotak Pos No. 1589
Telp. (061) 6635584, 6613365, 6613276, 6618754, Fax. (061) 6614002 – 6613319
Laman : <http://fe.unimed.ac.id>, email : fe@unimed.ac.id

Nomor : 2031/UN33.7/KM/2018
Hal : Ijin Penelitian

Medan, 17 September 2018

Yth.
Dekan Fakultas Sosial
Universitas Pembangunan Panca Budi
Jln. Jenderal Gatot Subroto Km. 4,5
Medan

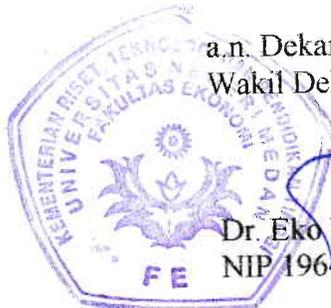
Menindaklanjuti surat Dekan Fakultas Sosial Universitas Pembangunan Panca Budi Nomor: 2243/17/FSSM/2018 tanggal 28 Agustus 2018 dengan hormat kami beritahukan bahwa nama mahasiswa yang tersebut di bawah ini :

Nama : Indah Permata Sari Nasution
NPM : 1525310583
Fakultas : Sosial Sains
Prodi : Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
Alamat : Dusun IX Desa Bdr.Khalipah

diberikan ijin untuk melaksanakan penelitian di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan Struktur Organisasi Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai pada Universitas Negeri Medan”. Ijin penelitian diberikan mulai tanggal 17 September s.d. 21 September 2018.

Demikian kami sampaikan atas kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Eko Wahyu Nugrahadi, M.Si.
NIP. 196407031991031005



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km, 4,5 Telp. 061-8455571, Fax. 061-8458077, PO.BOX: 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

561

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : INDAH PERMATA SARI NASUTION
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 17 Januari 1992
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1525310583
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : SOM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : SKS, IPK

Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul Skripsi	Nilai PCS
1.	Pengaruh Struktur Organisasi dan Komitmen Terhadap Produktifitas Karyawan di Universitas Negeri Medan (UNIMED)	40 %
2.	Hubungan Kualitas Kerja dan Komunikasi dengan Stres Kerja Karyawan di Universitas Negeri Medan (UNIMED)	48 %
3.	Pengaruh Pengawasan dan Struktur Organisasi terhadap Efisiensi Kerja pada Universitas Negeri Medan (UNIMED)	30 %

Ketua LPPM,

13/3/16

(Rusiadi, SE.,M.Si.)

Medan, 15 Maret 2016
Pemohon,

Indah Permata Sari Nasution

(INDAH PERMATA SARI NASUTION)

Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan
Rahmat Hidayat
 (Rahmat Hidayat, S.E., M.M.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing :
Anwar Sanusi
 (Drs. Anwar Sanusi, M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen
Anwar Sanusi
 (Drs. Anwar Sanusi, M.Si)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:
Rusiadi
 (Rusiadi, SE. M.Si.)

No. Dokumen: FM-LPPM/01-01 Revisi: 01 Tgl. Eff: 20 Des 2015



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp (061) 8455571

Website : www.pancabudi.ac.id email : unpab@pancabudi.ac.id

Medan – Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : Drs. Anwar Sanusi, M.Si
Dosen Pembimbing II : Rusiadi, SE., M.Si
Nama Mahasiswa : INDAH PERMATA SARI NST
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1525310583
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan dan Struktur Organisasi terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Pada Universitas Negeri Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
10/08	- Daftar Isi, kerangka dgn. - Cuka pedoman penulisan skripsi - Abstrak yg. dileykap - Revisi penulisan yg. dipresentasi - Hasil penyajian Reliabilitas N = 8 seharusnya N = 7 dan k		
20/08	- Uji Determinasi (R ²) yg. di tampilkan oleh Afd. pembahasan - Sampel & form - Daftar Pertanyaan Angket		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp (061) 8455571

Website : www.pancabudi.ac.id email : unpab@pancabudi.ac.id

Medan – Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : Drs. Anwar Sanusi, M.Si
Dosen Pembimbing II : Rusiadi, SE., M.Si
Nama Mahasiswa : INDAH PERMATA SARI NST
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1525310583
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan dan Struktur Organisasi terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Pada Universitas Negeri Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
29/10/18	Materi - keanekaragaman - perubahan - data penelitian - konsep SPSS Output		
31/05/19	Revisi skripsi		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp (061) 8455571

Website : www.pancabudi.ac.id email : unpab@pancabudi.ac.id

Medan – Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : Drs. Anwar Sanusi, M.Si
Dosen Pembimbing II : Rusiadi, SE., M.Si
Nama Mahasiswa : INDAH PERMATA SARI NST
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1525310583
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan dan Struktur Organisasi terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Pada Universitas Negeri Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
3/9/18	Abstrak & Daftar Isi		
4/11	Teori & Praktek. Mera Hujan		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 Dosen Pembimbing II : Rusiadi, SE, M.Si
 Nama Mahasiswa : Indah Permata Sari Nst
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 1525310583
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan dan Struktur Organisasi terhadap Efisiensi Kerja pada Universitas Negeri Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
20/12/17	① Sampel. 4. Spesial ② Struktur Organisasi di Unimed ③ Angket & Questionnaire	<i>[Signature]</i>	
4/1/18	① Daftar Sumber ② Daftar Pustaka ③ Indikator ④ Angket 4. di perjelas ⑤ Tulisan 4. di rapikan	<i>[Signature]</i>	
11/1/18	Revisi Lembar -	<i>[Signature]</i>	

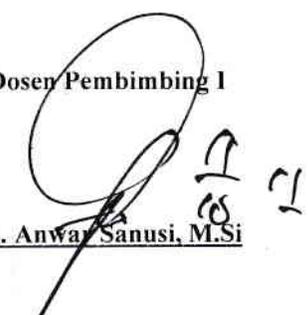
Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan

Drs. Anwar Sanusi, M.Si



Dosen Pembimbing I

Drs. Anwar Sanusi, M.Si





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Dosen Pembimbing I : Drs. Anwar Sanusi, M.Si
Nama Mahasiswa : Indah Permata Sari Nst
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1525310583
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan dan Struktur Organisasi terhadap Efisiensi Kerja pada Universitas Negeri Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
26/01/17	- Perovier Utb. Kedarsa Cept	<i>[Signature]</i>	
	- Mese pulon pale Anlon		
4/9/17	- Dupa prob - Cipit cipit - Dupa prob	<i>[Signature]</i>	
14/9/17	Acc. Semu proposal ✓	<i>[Signature]</i>	

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

[Signature]
Drs. Anwar Sanusi, M.Si

Dosen Pembimbing II

[Signature]
Rusiadi, SE, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : 1) pengaruh secara simultan pengawasan dan struktur organisasi terhadap efisiensi kerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan, 2) pengaruh secara parsial pengawasan dan struktur organisasi terhadap efisiensi kerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan dengan jumlah 38 orang dengan instrumen penelitian adalah angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan struktur organisasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap efisiensi kerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan, selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai dan struktur organisasi juga menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai .

Kata kunci : Pengawasan, Struktur Organisasi, Efisiensi kerja

ABSTRAK

This study aimed to analyze: 1) The simultaneous effect of supervision and organizational structure on the employees' work efficiency at the Faculty of Economics, State University of Medan, 2) The partial effect of supervision and organizational structure on the employees' work efficiency at the Faculty of Economics, State University of Medan. The samples of this study were all employees of the Faculty of Economics, State University of Medan with a total of 38 people with questionnaires as the research instruments. The results of the study showed that the supervision and organizational structure jointly influence the employees' work efficiency at the State University of Medan, also showed that the supervision partially influences the significance of the employees' work efficiency, and showed that the organizational structure partially influences the significance of the employees' work efficiency.

Key words: *supervision, organizational structure, work efficiency*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	3
C. Perumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
E. Keaslian Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	7
1. Pengertian Pengawasan.....	7
2. Tujuan Pengawasan.....	8
3. Prinsip Pengawasan.....	9
4. Jenis Pengawasan	10
5. Proses Pengawasan.....	11
6. Pengertian Struktur Organisasi	13
7. Unsur Struktur Organisasi	14
8. Bentuk Struktur Organisasi.....	16
9. Pengertian Efisiensi Kerja	26
10 Sumber – Sumber Efisiensi Kerja.....	27
11. Syarat Dicapainya Efisiensi Kerja	28

	12. Hubungan Pengawasan dan Struktur Organisasi Dengan Efisiensi Kerja	29
	B. Penelitian Sebelumnya.....	29
	C. Kerangka Konseptual.....	33
	D.Hipotesa	34
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian.....	35
	B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
	C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	36
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber data	37
	E. Teknik Pengumpulan data.....	38
	F. Teknik Analisis Data	39
BAB IV	HASIL PENELITIAN	
	A. Gambar Umum Universitas Negeri Medan	46
	B. Identitas Responden	47
	C. Uji Kualitas Data	50
	D. Uji Asumsi Klasik.....	53
	E. Pembahasan.....	60
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	61
	B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Mapping Penelitian Sebelumnya	29
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun Ajar 2018/2019	35
Tabel 3.2. Defenisi Operasional Variabel	36
Tabel 4.1. Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2. Umur	48
Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4.4. Masa Kerja	49
Tabel 4.5. Rangkuman Hasil Validitas Pengawasan (X_1)	50
Tabel 4.6. Rangkuman Hasil Validitas Struktur Organisasi (X_2)	51
Tabel 4.7. Rangkuman Hasil Validitas Efisiensi Kerja (Y)	51
Tabel 4.8. Hasil Pengujian Reliabilitas X_1	52
Tabel 4.9. Hasil Pengujian Reliabilitas X_2	52
Tabel 4.10. Hasil Pengujian Reliabilitas Y	52
Tabel 4.11. Hasil Pengujian Normalitas	54
Tabel 4.12. Hasil Pengujian Multikolinieritas	55
Tabel 4.13. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	56
Tabel 4.14. Hasil Pengujian dengan Uji t	57
Tabel 4.15. Hasil Pengujian dengan Uji F	59
Tabel 4.16. Hasil Pengujian dengan Koefisien Diterminasi	59

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Proses Pengawasan.....	12
Gambar 2.2. Struktur organisasi lini	19
Gambar 2.3. Struktur organisasi lini dan staf.....	21
Gambar 2.4. Struktur organisasi fungsional.....	23
Gambar 2.5. Struktur organisasi lini, staf dan fungsional.....	24
Gambar 2.6. Struktur organisasi komite	25
Gambar 2.7. Struktur Organisasi di Fakultas Ekonomi Unimed	26
Gambar 2.8. Model Penelitian	34

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT, karena atas Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Pengawasan dan Struktur Organisasi terhadap Efisiensi Kerja Pegawai pada Universitas Negeri Medan.**

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E.,M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Ibu Dr. Surya Nita,S.H.,M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar,SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Drs. Anwar Sanusi,M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Dr. Rusiadi,S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Para dosen dan pegawai Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah banyak menyumbangkan ilmu pengetahuannya, membimbing selama proses perkuliahan hingga

terciptanya suatu motivasi dan kesadaran pada diri penulis untuk dapat membangun diri menghadapi perubahan-perubahan yang akan datang.

7. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
8. Dan yang tersayang suami dan anak penulis karena telah memberikan dukungan maupun bantuan kepada penulis.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Nopember 2019

Penulis

Indah Permata Sari Nst

1525310583

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai adalah aset utama organisasi yang menjadi pelaku yang aktif dari setiap aktifitas organisasi. Pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan karena pegawai memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus melakukan pengawasan terhadap pegawainya dalam bekerja karena masih ada juga pegawai yang tidak menjalankan komitmen dalam bekerja seperti menunda waktu pekerjaan, bekerja tidak sepenuh hati, dan melakukan kecurangan sehingga akan berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan yang efektif dan efisien.

Pencapaian efisiensi kerja sangat diharapkan oleh suatu organisasi karena dapat menghemat waktu, tenaga dan biaya sehingga diharapkan dapat mendukung kelangsungan hidup organisasi. Beberapa ahli menyatakan bahwa efisiensi kerja merupakan gambaran bahwa pengawasan berjalan dengan baik serta adanya kesadaran kerja dan modal kerja untuk melakukan tugas yang sesuai dengan petunjuk yang diberikan pimpinan maka dengan adanya pengawasan diharapkan dapat memperkecil hambatan - hambatan yang terjadi dan dapat segera diantisipasi sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja pegawai dalam menjalankan aktifitas organisasi. Oleh sebab itu pengawasan merupakan suatu hal yang sangat penting direncanakan dan dilakukan oleh organisasi.

Selain pengawasan yang harus dilakukan oleh organisasi tidak kalah pentingnya juga bagaimana sebuah struktur organisasi dirancang atau di design karena dengan adanya struktur organisasi yang tidak sesuai dapat juga mempengaruhi efisiensi pekerjaan dari para pegawai hal ini terjadi apabila struktur organisasi sudah tidak sesuai dengan perkembangan organisasi. Dengan adanya pengawasan dan struktur organisasi yang baik dan sesuai dengan kebutuhan organisasi diharapkan dapat meminimalisir kesalahan - kesalahan maupun hambatan atas kerja pegawai atau dengan kata lain dapat meminimalisir terjadinya inefisiensi kerja pegawai.

Universitas Negeri Medan sebagai organisasi pendidikan tentunya memerlukan efisiensi kerja dari para pegawainya agar pelayanan pendidikan dapat memberikan kepuasan khususnya kepada seluruh mahasiswa maupun secara umum kepada masyarakat secara luas. Namun sebaik apapun sebuah pengawasan dirancang tetapi jika tidak dijalankan secara konsisten maka tetap akan memberikan dampak buruk bagi pelaksanaan seluruh kegiatan pegawai hal ini terlihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda oleh para pegawai dikarenakan pengawasan yang terlalu fleksibel yakni suatu waktu dapat ketat dan suatu waktu dapat menjadi longgar selain itu pengawasan akan keberadaan pegawai di kantor pada saat jam kerja juga tidak terlalu diperhatikan sehingga tidak jarang pegawai saat hendak ditemui tidak berada di tempat dan kedua hal ini dapat mengindikasikan pengawasan yang dijalankan tidak sebagaimana mestinya sehingga dapat berdampak negatif bagi pencapaian tujuan organisasi selain itu struktur organisasi juga dapat memberikan dampak bagi pencapaian efisiensi kerja pegawai hal ini dapat dilihat dari faktor yang dapat dipengaruhi oleh struktur

organisasi seperti pengambilan keputusan maupun rentang koordinasi yang terlalu panjang dapat menghambat efisiensi kerja pegawai karena pegawai harus terlalu lama dalam menunggu keputusan yang harus dijalankannya.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pengawasan dan Struktur Organisasi Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai pada Universitas Negeri Medan**”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Bertolak dari permasalahan yang dibahas pada latar belakang permasalahan di atas, penulis melihat ada beberapa masalah yang terjadi dan mengidentifikasikan sebagai berikut :

- a. Pekerjaan sering tertunda
- b. Pegawai sering tidak berada dikantor
- c. Pengawasan yang terlalu fleksibel
- d. Terlalu lama menunggu keputusan

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan keterbatasan penulis maka masalah yang dibahas dalam penelitian ini hanya pada faktor pengawasan dan struktur organisasi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan.

C. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengawasan dan struktur organisasi berpengaruh secara bersama - sama terhadap efesiensi kerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan ?
2. Apakah pengawasan dan struktur organisasi berpengaruh secara parsial terhadap efesiensi kerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Menganalisa pengaruh secara bersama – sama pengawasan dan struktur organisasi terhadap efesiensi kerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan.
- b. Menganalisa pengaruh secara parsial pengawasan dan struktur organisasi terhadap efesiensi kerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

- a. Bagi penulis, merupakan wahana melatih, menulis dan berpikir secara ilmiah dengan menerapkan teori dan literatur yang ada. Terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pengawasan dan struktur organisasi

- b. Sebagai masukan atau saran bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan dalam hal pengawasan dan struktur organisasi
- c. Sebagai referensi bagi para akademis atau peneliti lain yang tertarik untuk mengadakan penelitian di bidang permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Rio Marpaung (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Faktor disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Pada PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC Desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir - Riau“ sedangkan penelitian ini berjudul “ Pengaruh Pengawasan dan Struktur Organisasi terhadap Efisiensi Kerja Pegawai pada Universitas Negeri Medan” .

Perbedaan penelitian terletak pada :

- 1. Variabel penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas. (disiplin kerja dan pengawasan kerja) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu produktifitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas (pengawasan dan struktur organisasi) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu efisiensi kerja.
- 2. Jumlah populasi dan sampel** : penelitian terdahulu memiliki jumlah populasi 116 dan keseluruhan populasi dijadikan sampel sedangkan penelitian ini memiliki jumlah populasi 38 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

3. **Waktu penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2013 dan penelitian ini tahun 2018
4. **Lokasi penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di PT. Perkebunan XYZ Pabrik kelapa sawit ABC Desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir-Riau sedangkan lokasi penelitian ini dilakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan

Perbedaan variabel penelitian, jumlah populasi, sampel, waktu dan lokasi penelitian menjadikan perbedaan yang membuat keaslian penelitian ini dapat terjamin dengan baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan menurut Mc.Farland (Fitrianingrum,2015:2) adalah “Suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijakan yang telah ditentukan”. Selanjutnya menurut Siagian (Marpaung,2013:4) Pengawasan adalah “Keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa sebagian kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”. Kemudian menurut Handoko (Fahmi, 2012:139) pengawasan adalah “Kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana - rencana yang ditetapkan”. Menurut Guntur dkk, (Ishak, 2015:4) pengawasan adalah “Sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma dan standar”. Menurut Schermerhorn (Bakri, 2012:17) pengawasan merupakan “Proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut”.

Kemudian Mathis dan Jackson (2011:303), menyatakan bahwa pengawasan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan :

- a. Penetapan standar untuk mengukur kinerja
- b. Pengukuran kinerja
- c. Memastikan kualitas atas penilaian kinerja, dan
- d. Tindakan koreksi yang dikomunikasikan ke para karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah usaha untuk menjamin agar pelaksanaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

2. Tujuan Pengawasan

Tujuan pengawasan menurut Wursanto (2009:158) adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan dan menghilangkan sebab - sebab yang menimbulkan kemacetan sebelum kemacetan itu timbul.
- b. Mengadakan pencegahan dan perbaikan terhadap kesalahan - kesalahan yang timbul.
- c. Mencegah penyimpangan - penyimpangan
- d. Mendidik pegawai untuk mempertebal tanggung jawab.
- e. Memperbaiki kesalahan - kesalahan, kekurangan - kekurangan dan kelemahan - kelemahan yang timbul.
- f. Mendapat efisiensi dan efektivitas.

Selanjutnya menurut Maringan (2004:61) tujuan pengawasan adalah sebagai berikut :

- a. Mencegah dan memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas yang dilakukan.
- b. Agar pelaksanaan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Prinsip Pengawasan

Prinsip pengawasan menurut Manullang (2009:175) adalah sebagai berikut:

- a. Dapat merefleksikan sifat - sifat dan kebutuhan dari kegiatan - kegiatan yang harus diawasi.
- b. Dapat dengan segera melaporkan penyimpangan - penyimpangan.
- c. Fleksibel.
- d. Dapat merefleksikan pola organisasi.
- e. Ekonomis.
- f. Dapat dimengerti.
- g. Dapat menjamin diadakannya tindakan korektif.

Selanjutnya menurut Siagian (2008:130) pengawasan akan berlangsung dengan efektif apabila memiliki prinsip sebagai berikut :

- a. Pengawasan harus merefleksikan sifat dari berbagai kegiatan yang diselenggarakan.
- b. Pengawasan harus menunjukkan pengecualian pada titik - titik strategis tertentu.
- c. Objektivitas dalam melaksanakan pengawasan.
- d. Keluesan pengawasan.
- e. Pengawasan harus memperhitungkan pola dasar organisasi.
- f. Efisiensi pelaksanaan pengawasan.
- g. Pemahaman sistem pengawasan.
- h. Pengawasan mencari apa yang tidak beres.
- i. Pengawasan harus bersifat membimbing.

4. Jenis Pengawasan

Menurut Yuniarsih dan Soewatno (2009:95) jenis pengawasan dapat dilihat dari berbagai hal, yaitu :

- a. Dilihat dari waktu pelaksanaannya, dapat dibedakan menjadi :
 - 1) Pengawasan preventif
 - 2) Pengawasan progresif
 - 3) Pengawasan represif
- b. Dilihat berdasarkan tempat pelaksanaannya, maka pengawasan dibedakan menjadi :
 - 1) Pengawasan langsung (*on the spot control*)
 - 2) Pengawasan tidak langsung (*in the arm chair control*)
 - 3) Pengawasan yang dilakukan di tempat tertentu secara terbatas (*laboratories control*)
- c. Dilihat berdasarkan jangka waktu implementasi dan pencapaian targetnya, dapat dibedakan menjadi :
 - 1) Pengawasan jangka pendek (tahunan)
 - 2) Pengawasan jangka menengah (dua sampai lima tahun)
 - 3) Pengawasan jangka panjang (di atas lima tahun)
- d. Menurut cara pelaksanaannya, dapat dibedakan menjadi :
 - 1) *Programmed control* (pengawasan yang diprogram)
 - 2) *Incidental control*
 - 3) *Built-in control* (pengawasan melekat)
- e. Menurut tingkatan organisasional, dibedakan menjadi :
 - 1) Pengawasan stratejik

2) Pengawasan taktis

3) Pengawasan teknis

f. Berdasarkan ruang lingkup substansi yang diawasi, dibedakan menjadi :

1) Pengawasan keuangan

2) Pengawasan anggaran

3) Pengawasan SDM

4) Pengawasan pemasaran

5) Pengawasan operasi produk

6) Pengawasan kantor dan sistem informasi

7) Pengawasan kinerja

5. Proses Pengawasan

Proses pengawasan ini terdiri dari beberapa tindakan atau langkah pokok tertentu yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan manajerial. Hal ini senada dengan pendapat Robbins (2010:160) menyatakan proses pengawasan terdiri dari tiga langkah yang terpisah dan jelas, yaitu :

a. *Measuring actual performance* (mengukur kinerja aktual). Sumber yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja aktual adalah :

1) Observasi personal

2) Laporan statistik

3) Laporan langsung

4) Laporan tertulis

b. *Comparing actual performance standard* (membandingkan kinerja aktual dengan standar). Langkah ini menentukan seberapa besar derajat perbedaan antara kinerja aktual dengan standar yang telah ditetapkan.

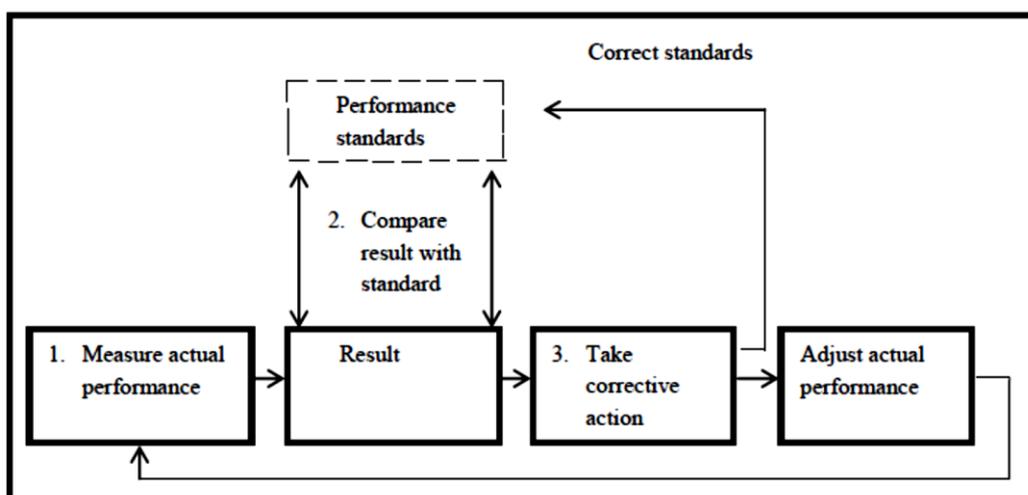
Beberapa perbedaan tersebut bisa ditemukan disetiap kegiatan pekerjaan, oleh karena itu penting untuk menentukan derajat perbedaan yang masih diterima.

c. *Taking managerial action to correct deviations or inadequate standards* (mengambil tindakan manajerial dengan mengoreksi penyimpangan atau standar yang tidak memadai) ;

1) Menkoreksi kinerja aktual. Manajer bisa mengambil tindakan koreksi apabila kinerja aktual tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan. Tindakan koreksi tersebut dapat berupa perubahan strategi, reorganisasi, atau pelatihan pegawai.

2) Merevisi standar. Ada atau tidak adanya perbedaan kinerja aktual dengan kinerja standar adalah karena standar yang tidak realistis, standar tersebut mungkin terlalu tinggi atau terlalu rendah. Dalam kasus seperti ini tindakan koreksi dibutuhkan bukan pada kinerja aktual tetapi pada standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Proses pengawasan tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.1. Proses Pengawasan

6. Pengertian Struktur Organisasi

Menurut Robbins (2010:284) struktur organisasi dapat diartikan sebagai “kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas - tugas pekerjaan dibagi - bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan”. Menurut Atmosudirdjo (Wursanto, 2009:53) mendefinisikan organisasi itu sebagai “struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang - orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama - sama mencapai tujuan yang tertentu”. Menurut Wursanto (2009:54) struktur organisasi merupakan susunan hubungan - hubungan antar satuan - satuan organisasi, jabatan - jabatan, tugas - tugas, wewenang dan pertanggungjawaban - pertanggungjawaban dalam organisasi.

Kemudian menurut Siswanto (2010:85) struktur organisasi menspesifikasikan pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi atau aktivitas yang beraneka ragam yang dihubungkan sampai batas tertentu, juga menunjukkan tingkat spesialisasi aktivitas kerja. Selanjutnya menurut Hasibuan (2010:128) struktur organisasi adalah “suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi”. Struktur organisasi menjelaskan bagaimana tugas kerja akan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan diantara fungsi, bagian atau posisi maupun orang - orang yang menunjukkan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda - beda dalam suatu organisasi. Kerangka kerja organisasi tersebut disebut sebagai desain

organisasi (*organizational design*) dan bentuk spesifik dari kerangka kerja organisasi dinamakan dengan struktur organisasi (*organizational structure*). Struktur organisasi yang baik berupaya mewujudkan keserasian dan keharmonisan kerja, struktur organisasi merupakan suatu cara pembagian tugas pekerjaan yang kemudian dikelompokkan serta dikoordinasikan secara formal.

Dari beberapa definisi tersebut dapat diketahui bahwa struktur organisasi menggambarkan kerangka dan susunan hubungan diantara fungsi, bagian atau posisi juga menunjukkan hierarki organisasi dan struktur sebagai wadah untuk menjalankan wewenang, tanggung jawab dan sistem pelaporan terhadap atasan dan pada akhirnya memberikan stabilitas dan kontinuitas yang memungkinkan organisasi tetap hidup walaupun orang datang dan pergi serta pengkoordinasian hubungan dengan lingkungan. Struktur organisasi dapat menghindari atau mengurangi kesimpang siuran dalam pelaksanaan tugas.

7. Unsur Struktur Organisasi

Robbins (2010:402) mengemukakan 6 (enam) unsur yang perlu diperhatikan dalam pembentukan suatu struktur organisasi, yaitu:

- a. Spesialisasi atau pembagian tenaga kerja, merupakan pemecahan suatu alur penyelesaian pekerjaan menjadi sejumlah langkah penyelesaian yang diselesaikan dengan kualifikasi tertentu.
- b. Departementalisasi, dapat didasarkan pada kesamaan kelompok pekerjaan maupun berdasarkan teritori agar tugas dapat dikoordinasikan.
- c. Rantai komando, merupakan alur perintah dan kewenangan berkaitan dengan tanggung jawab dari tingkatan - tingkatan dalam suatu organisasi.

- d. Rentang kendali, menentukan banyaknya tingkatan dan Pimpinan yang harus dimiliki oleh suatu organisasi.
- e. Sentralisasi dan desentralisasi, merupakan suatu cara pengambilan keputusan berdasarkan kewenangan Pimpinan.
- f. Formalisasi, merupakan suatu tingkatan pekerjaan dalam suatu organisasi yang dibakukan berdasarkan aturan.

Selanjutnya menurut Winardi (2007:119) prinsip - prinsip struktur organisasi meliputi :

- a. Pembagian kerja dan spesialisasi

Spesialisasi dapat kita pandang dari dua macam sudut, yakni:

- 1) Dengan jalan membagi sesuatu pekerjaan dalam bagian yang kecil
- 2) Dengan memusatkan usaha - usaha individual pada aktivitas - aktivitas yang memanfaatkan haknya semaksimal mungkin.

- b. Garis - garis otoritas yang jelas

Aktivitas - aktivitas organisasi harus dibagi dalam segmen - segmen yang digariskan dengan jelas, sehingga masing - masing segmen ditempatkan dalam hubungan yang berimbang satu sama lain.

- c. Penetapan tanggung jawab yang jelas.

Setiap orang harus mengerti dengan baik tugas - tugas untuk apa dia bertanggung jawab.

- d. Otoritas yang sesuai dengan tanggung jawab

Penetapan tanggung jawab harus diikuti dengan otoritas yang cukup untuk melaksanakannya. Otoritas untuk membuat keputusan - keputusan harus

diberikan hingga bidang dimana masalah timbul dan dimana keputusan - keputusan akan diterapkan.

e. Kesatuan penugasan

Fungsi - fungsi yang serupa sebaiknya berhubungan erat didalam struktur yang ada. Fungsi - fungsi yang berhubungan dengan masing - masing posisi harus konsisten dan harus adanya syarat - syarat yang cukup sama dengan kemampuan.

f. Rentang pengawasan

Seorang manajer diharapkan dapat mensupervisi sejumlah bawahan. Perbedaan - perbedaan individual pada supervisor, ukuran dan pentingnya unit - unit bawahan, sifat dari pada aktivitas, diperlukannya waktu supervisor, mudah tidaknya komunikasi, pengecekan dan *control intern*, umur organisasi yang bersangkutan, periode waktu orang - orang bekerja sama, serta tingkat delegasi kesemuanya mempengaruhi rentang pengawasan.

g. Komunikasi

Semua unit dan individu - individu di dalam organisasi, yang bersangkutan, yang tanggung jawab mereka mengharuskan adanya kontak dengan pihak lain harus dapat melaksanakannya tanpa pembatasan - pembatasan dari struktur formal.

8. Bentuk Struktur Organisasi

Bentuk struktur organisasi pada umumnya berbeda - beda serta memiliki keunggulan dan kelemahan masing - masing. Berdasarkan hubungan yang ada pada organisasi menurut Hasibuan (2010:150) terdapat lima jenis bentuk struktur

utama organisasi, bentuk struktur organisasi tersebut dapat dibedakan sebagai berikut :

a. Bentuk Organisasi Lini (*Line Organization*)

Organisasi lini ini diciptakan oleh Henry Fayol, dalam tipe organisasi lini terdapat garis wewenang, kekuasaan yang menghubungkan langsung secara vertikal dari atasan ke bawahan.

Ciri - ciri organisasi lini adalah :

- 1) Organisasinya relatif kecil dan sederhana.
- 2) Hubungan antara atasan dengan bawahan masih bersifat langsung melalui garis wewenang terpendek.
- 3) Pucuk pimpinan biasanya pemilik perusahaan dan merupakan satu - satunya sumber kekuasaan, keputusan dan kebijakan dari organisasi.
- 4) Jumlah karyawan relatif sedikit dan saling mengenal.
- 5) Tingkat spesialisasinya belum begitu tinggi dan alat - alatnya tidak beraneka macam.
- 6) Pucuk pimpinan merupakan satu - satunya sumber kekuasaan, keputusan, dan kebijaksanaan dari organisasi.
- 7) Masing - masing kepala unit mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh atas segala bidang pekerjaan yang ada didalam unitnya.

Keunggulannya dari struktur organisasi ini adalah :

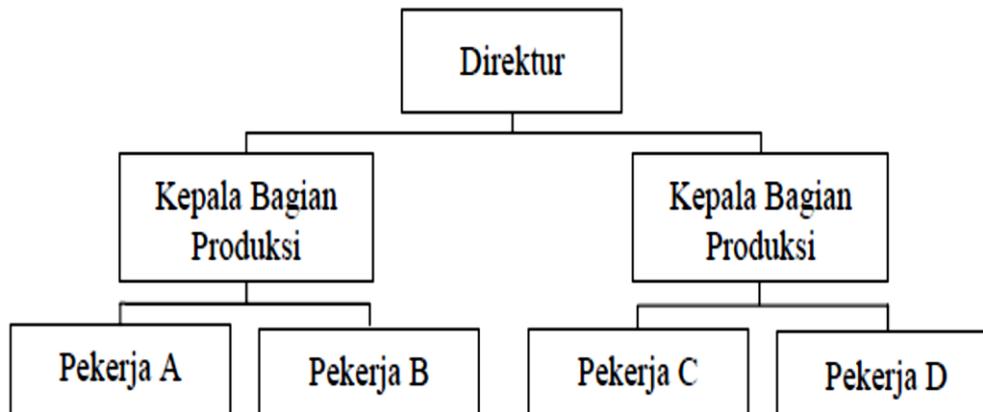
- 1) Kesatuan pimpinan dan azas kesatuan komando tetap dipertahankan sepenuhnya.

- 2) Garis komando dan pengendalian tugas, tidak mungkin terjadi kesimpang siuran karena pimpinan langsung berhubungan dengan karyawan.
- 3) Proses pengambilan keputusan, kebijaksanaan, dan instruksi - instruksi berjalan cepat.
- 4) Pengawasan melekat (waskat) secara ketat terhadap kegiatan - kegiatan karyawan dapat dilaksanakan.
- 5) Kedisiplinan dan semangat kerja karyawan umumnya baik.
- 6) Koordinasi relatif mudah dilaksanakan.
- 7) Rasa solidaritas dan *esprit de crop* para karyawan pada umumnya tinggi, karena masih saling mengenal.

Kelemahannya struktur organisasi ini adalah :

- 1) Tujuan pribadi pucuk pimpinan dan tujuan organisasi seringkali tidak dapat dibedakan.
- 2) Adanya kecenderungan pucuk pimpinan bertindak secara otoriter/diktator.
- 3) Maju mundurnya organisasi bergantung kepada kecakapan pucuk pimpinan saja, karena wewenang menetapkan keputusan, kebijaksanaan, dan pengendalian dipegang sendiri.
- 4) Organisasi secara keseluruhan terlalu bergantung pada satu orang.
- 5) Kaderisasi dan pengembangan bawahan kurang mendapatkan perhatian, karena mereka tidak diikut sertakan dalam perencanaan, pengambilan keputusan, dan pengendalian.

- 6) Rencana, keputusan, kebijaksanaan dan pengendalian relatif kurang baik, karena adanya keterbatasan (*limits factor*) manusia.



Gambar 2.2. Struktur organisasi lini

b. Bentuk Organisasi Lini dan Staf (*Line and staff organization*)

Bentuk organisasi lini dan staf pada dasarnya merupakan kombinasi dari organisasi lini dan organisasi fungsional. Asas kesatuan komando tetap dipertahankan dan pelimpahan wewenang berlangsung secara vertikal dari pucuk pimpinan kepada pimpinan dibawahnya. Pucuk pimpinan tetap sepenuhnya berhak menetapkan keputusan, kebijaksanaan, dan merealisasikan tujuan perusahaan. Dalam membantu kelancaran tugas pimpinan, ia mendapat bantuan dari para staf. Tugas para staf hanya memberikan bantuan, pemikiran saran - saran, data, informasi, dan pelayanan kepada pimpinan sebagai bahan pertimbangan untuk menetapkan keputusan dan kebijaksanaannya.

Ciri - ciri organisasi lini dan staf, yaitu :

- 1) Pucuk pimpinan hanya satu orang dan dibantu oleh para staf.
- 2) Terdapat dua kelompok wewenang, yaitu wewenang lini dan wewenang staf.

- 3) Kesatuan perintah tetap dipertahankan, setiap atasan mempunyai bawahan tertentu dan setiap bawahannya hanya mempunyai seorang atasan langsung.
- 4) Organisasinya besar, karyawannya banyak dan pekerjaannya bersifat kompleks.
- 5) Hubungan antara atasan dengan para bawahannya tidak bersifat langsung.
- 6) Pimpinan dan para karyawan tidak semuanya saling mengenal.
- 7) Spesialisasi yang beraneka ragam diperlukan dan digunakan secara optimal.

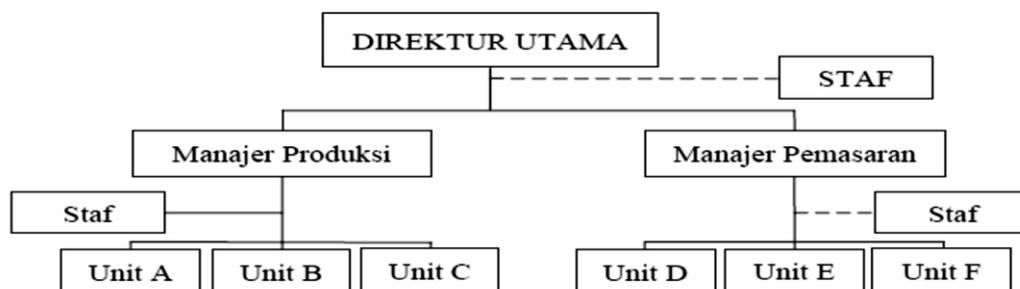
Keunggulannya struktur organisasi ini adalah :

- 1) Asas kesatuan pimpinan tetap dipertahankan, sebab pimpinan tetap berada dalam satu tangan saja.
- 2) Adanya pengelompokan wewenang, yaitu wewenang lini dan wewenang staf.
- 3) Adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas antara pimpinan, staf dan pelaksana.
- 4) Pimpinan mempunyai bawahan tertentu, sedang bawahan hanya mempunyai seorang atasan tertentu saja.
- 5) Bawahan hanya mendapat perintah dan memberikan tanggung jawab kepada seorang atasan tertentu saja.
- 6) Pelaksanaan tugas - tugas pimpinan relatif lebih lancar, karena mendapat bantuan data, informasi, saran - saran, dan pemikiran para stafnya.

- 7) Asas *the right man in the right place* lebih mudah dilaksanakan.
- 8) Organisasi ini fleksibel dan luwes, karena dapat diterapkan pada organisasi besar maupun kecil, organisasi perusahaan maupun organisasi sosial.
- 9) Kedisiplinan dan moral karyawan tinggi, karena tugas - tugasnya sesuai dengan keahliannya.
- 10) Keuntungan dari spesialisasi dapat diperoleh seoptimal mungkin.
- 11) Koordinasi relatif mudah dilaksanakan, karena sudah ada pembagian tugas yang jelas.
- 12) Bakat karyawan yang berbeda - beda dapat dikembangkan, karena mereka bekerja sesuai dengan kecakapan dan keahliannya.
- 13) Perintah dan pertanggungjawaban melalui garis vertikal terpendek.

Adapun kelemahan struktur organisasi ini adalah :

- 1) Kelompok pelaksana sering bingung untuk membedakan perintah atau bantuan nasihat.
- 2) Solidaritas dan *esprit de corp* karyawan kurang, karena tidak saling mengenal.
- 3) Persaingan kurang sehat sering terjadi, sebab setiap unit atau bagian menganggap tugas - tugasnya yang terpenting.



Gambar 2.3. Struktur organisasi lini dan staf

c. Bentuk Organisasi Fungsional.

Diciptakan oleh F.W. Taylor, bentuk organisasi ini disusun berdasarkan sifat dan macam pekerjaan yang harus dilakukan. Pada tipe organisasi ini, masalah pembagian kerja mendapat perhatian yang sungguh - sungguh, pembagian kerja didasarkan pada “spesialisasi” yang sangat mendalam dan setiap pejabat hanya mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan sesuai dengan spesialisasinya.

Ciri - ciri organisasi fungsional, yaitu :

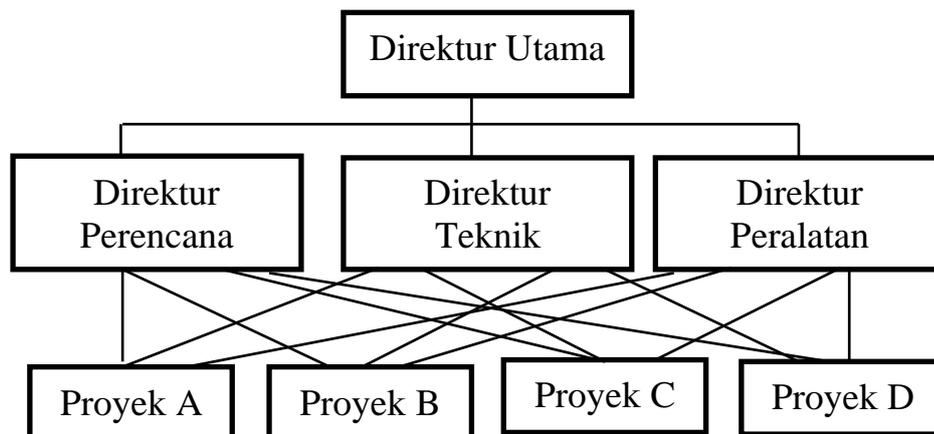
- 1) Pembagian tugas secara tegas dan jelas dapat dibedakan.
- 2) Bawahan akan menerima perintah dari beberapa orang atasan.
- 3) Penempatan pejabat berdasarkan spesialisasinya.
- 4) Koordinasi menyeluruh biasanya hanya diperlukan pada tingkat atas.
- 5) Terdapat dua kelompok wewenang, yaitu lini dan fungsional.

Keunggulannya struktur organisasi ini adalah :

- 1) Spesialisasi karyawan dapat dikembangkan dan dimanfaatkan secara optimal.
- 2) Keuntungannya adanya spesialisasi dapat diperoleh seoptimal mungkin.
- 3) Para karyawan akan terampil dibidangnya masing-masing.
- 4) Efisiensi dan produktivitas dapat ditingkatkan.
- 5) Solidaritas, moral dan kedisiplinan karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang sama tinggi.
- 6) Direktur Utama tugasnya ringan, karena para direkturnya adalah spesialis dibidangnya masing - masing.

Kelemahan struktur organisasi ini adalah :

- 1) Para bawahan sering bingung karena mendapat perintah dari beberapa atasan.
- 2) Pekerjaan kadang - kadang sangat membosankan karyawan.
- 3) Para karyawan sulit mengadakan alih tugas (*tour of duty = tour of area*), akibat spesialisasi yang mendalam, kecuali mengikuti pelatihan terlebih dahulu.
- 4) Karyawan terlalu mementingkan bidangnya atau spesialisasinya, sehingga koordinasi secara menyeluruh sulit dilakukan.
- 5) Sering terjadi solidaritas kelompok yang berlebihan, sehingga dapat menimbulkan pengkotak - kotakkan ikatan karyawan yang sempit.

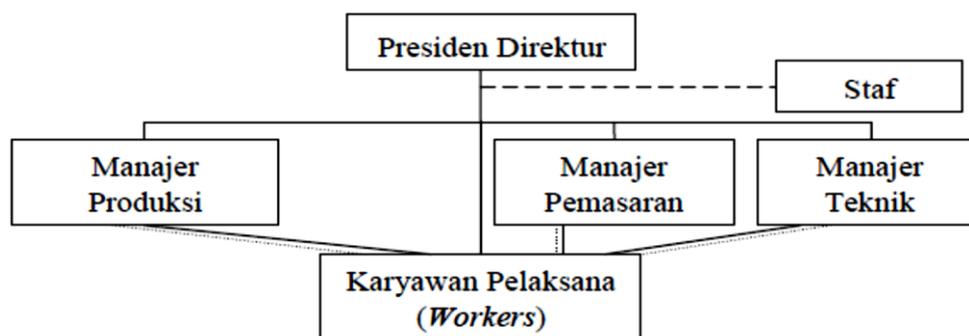


Gambar 2.4. Struktur organisasi fungsional

d. Bentuk Organisasi Lini, Staf dan Fungsional.

Merupakan kombinasi dari organisasi lini, lini dan staf, dan fungsional, biasanya diterapkan pada organisasi besar serta kompleks. Pada tingkat Dewan Komisaris (*board of director*) diterapkan tipe organisasi lini dan staf, sedangkan pada tingkat *middle manager* diterapkan tipe organisasi fungsional. Organisasi ini

dilakukan dengan cara menggabungkan kebaikan dan menghilangkan kelemahan dari ketiga tipe organisasi tersebut.



Gambar 2.5. Struktur organisasi lini, staf dan fungsional

e. Bentuk Organisasi Komite.

Suatu organisasi yang masing - masing anggota mempunyai wewenang yang sama dan pimpinannya kolektif. Organisasi komite (*panitia = committees organization*) mengutamakan pimpinan, artinya dalam organisasi ini terdapat pimpinan “*kolektif presidium/plural executive*” dan komite ini bersifat manajerial. Komite dapat juga bersifat formal atau informal, komite - komite itu dapat dibentuk sebagai suatu bagian dari struktur organisasi formal, dengan tugas - tugas dan wewenang dibagikan secara khusus.

Ciri - ciri organisasi komite :

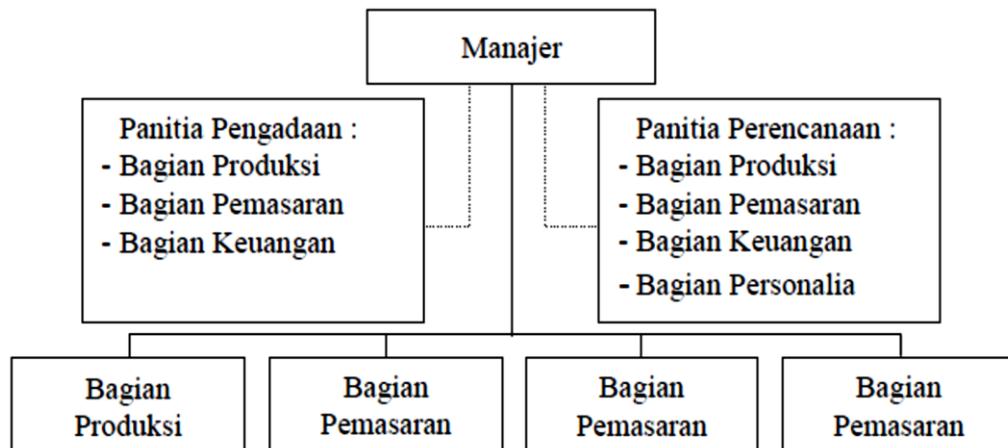
- 1) Pembagian tugasnya jelas dan tertentu.
- 2) Wewenang semua anggota sama besarnya.
- 3) Tugas pimpinan dilaksanakan secara kolektif dan tanggung jawabnya pun secara kolektif.
- 4) Para pelaksana dikelompokkan menurut bidang/komisi tugas tertentu yang harus dilaksanakan dalam bentuk gugus tugas (*task force*).
- 5) Keputusan merupakan keputusan semua anggotanya.

Keunggulannya struktur organisasi ini adalah :

- 1) Keputusan yang diambil relatif lebih baik, karena diputuskan oleh beberapa orang.
- 2) Kecenderungan untuk bertindak secara otoriter/diktator dapat dicegah.
- 3) Pembinaan dan partisipasi dapat ditingkatkan.

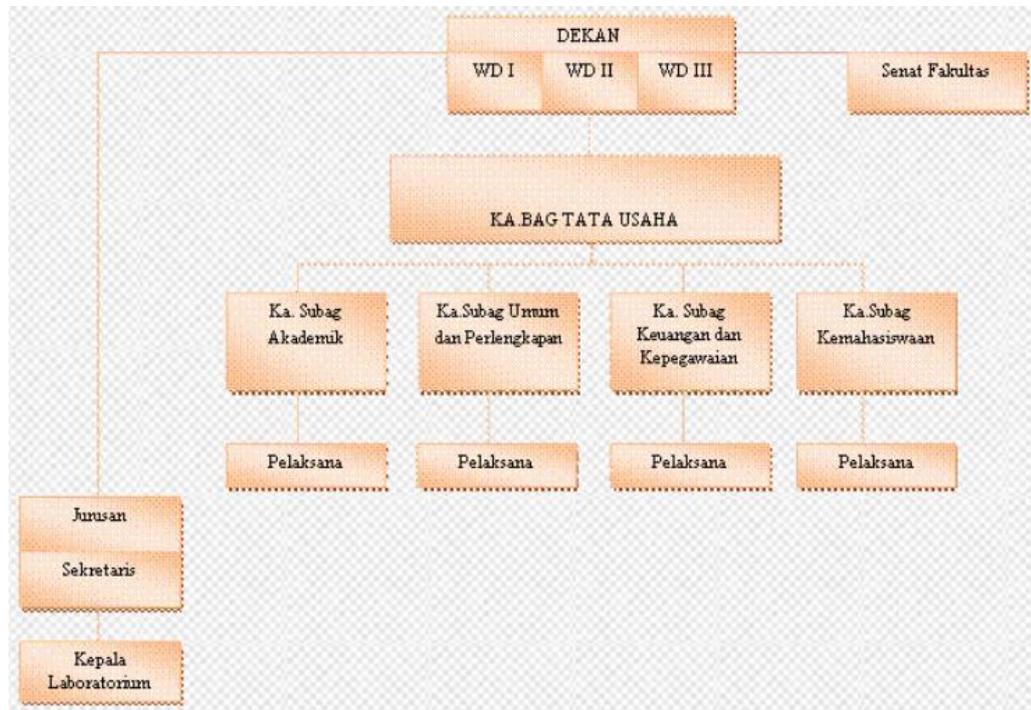
Kelemahannya struktur organisasi ini adalah :

- 1) Penanggung jawab keputusan kurang jelas, sebab keputusan merupakan keputusan bersama.
- 2) Waktu untuk mengambil keputusan lama dan biayanya besar.
- 3) Adanya tirani mayoritas yang dapat memaksakan keinginannya melalui voting suara.



Gambar 2.6. Struktur Organisasi Komite

Untuk bentuk struktur organisasi yang ada di Fakultas Ekonomi Unimed sendiri adalah :



Gambar 2.7. Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi Unimed

9. Pengertian Efisiensi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:112), efisiensi adalah “perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya yang meliputi pemakaian waktu yang optimal dan kualitas cara kerja yang maksimal”. Perbandingan dilihat dari :

- a. Segi hasil suatu pekerjaan disebut lebih efisien bila dengan usaha tersebut memberikan hasil yang maksimal mengenai hasil pekerjaan tersebut.
- b. Segi usaha suatu pekerjaan dapat dikatakan efisien bila suatu hasil tertentu tercapai dengan usaha minimal. Usaha tersebut terdiri dari lima unsur yaitu : pikiran, tenaga, waktu, ruang, dan benda (termasuk biaya).

Selanjutnya menurut Sinungan (2009:84), bahwa efisiensi kerja adalah “perbandingan yang paling harmonis antara pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang diperoleh ditinjau dari segi waktu yang digunakan, dana yang dikeluarkan, serta tempat yang dipakai”.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu usaha dengan hasil yang dicapai atau efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan itu sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal kualitas maupun kuantitasnya.

10. Sumber - Sumber Efisiensi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:118) sumber utama efisiensi kerja adalah manusia. Karena akal, pikiran, dan pengetahuan yang ada, manusia mampu menciptakan cara kerja yang efisien. Unsur efisiensi yang melekat pada manusia adalah :

a. Kesadaran

Kesadaran manusia akan sesuatu merupakan modal utama bagi keberhasilannya. Dalam hal efisiensi ini, kesadaran akan arti dan makna efisiensi akan banyak membantu usaha pencapaian efisiensi itu sendiri. Efisiensi sesungguhnya berkaitan erat dengan tingkah laku dan sikap hidup seseorang. Artinya bahwa tingkah laku dan sikap hidup dapat mengarah pada perbuatan yang efisien atau sebaliknya. Dengan adanya kesadaran, seseorang akan terdorong untuk membangkitkan semangat atau kehendak untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan apa yang disadarinya dalam hal ini yang dimaksudkan adalah efisiensi.

b. Keahlian

Sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang ahli dibidangnya hasilnya akan lebih baik dan cenderung lebih cepat daripada dikerjakan oleh yang bukan ahlinya. Hal ini berarti unsur keahlian yang juga melekat pada manusia merupakan bagian yang menjadi sumber efisiensi. Keahlian manusia dicapai bila ada pelatihan yang mendukung pekerjaan tersebut. Sehingga apabila suatu pekerjaan difasilitasi dengan suatu peralatan, maka peralatan tersebut menunjang pencapaian efisiensi kerja. Peralatan disediakan dengan maksud agar pekerjaan lebih mudah dikerjakan dan lebih cepat penyelesaiannya. Penyediaan peralatan atau fasilitas kerja yang tidak disertai dengan keahlian penggunaannya malah akan menjadikan sumber biaya yang tidak bermanfaat.

c. Disiplin

Kesadaran dan keahlian seperti yang telah diuraikan sebelumnya tidak akan menjamin hasil kerja yang baik dan efisien jika tidak disertai dengan unsur disiplin. Oleh karena itu dalam efisiensi diperlukan standar yang akan menjadi penunjuk arah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Sehingga keseluruhan sumber daya berada dalam satu aturan yang jelas, tidak menyimpang dari apa yang diharapkan.

11. Syarat Tercapainya Efisiensi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:122), syarat - syarat agar tercapainya efisiensi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Berhasil guna atau efektif.
- b. Ekonomis.
- c. Pelaksanaan kerja yang dapat dipertanggung jawabkan.

d. Pembagian kerja yang nyata.

e. Prosedur kerja yang praktis.

12. Hubungan Pengawasan dan Struktur Organisasi Dengan Efisiensi Kerja

Agar pegawai efisiensi dalam bekerja maka sangat diperlukan sebuah pengawasan yang akan dapat mengendalikan penyimpangan - penyimpangan pola kerja pegawai tersebut selain itu dibutuhkan struktur organisasi yang sesuai dengan organisasi sehingga baik pengawasan dan struktur organisasi dapat menjaga efisiensi kerja pegawai.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1 Mapping penelitian sebelumnya

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Rio Marpaung (2013)	Pengaruh faktor disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Pada PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC Desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir-Riau	1. Disiplin Kerja 2. Pengawasan Kerja	Produktifitas Kerja	Regresi Berganda	Disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh baik secara simultan dan parsial terhadap produktifitas kerja

2	Fianda Gammahen - dra,dkk (2014)	Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi (Studi Pada Persepsi Pegawai Tetap Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri)	Struktur organisasi	Efektifitas organisasi	Regresi	Bahwa dimensi struktur organisasi yang terdiri dari variabel kompleksitas, formalisasi, sentralisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas organisasi.Selanjutnya hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara parsial dimensi struktur organisasi yang terdiri dari variabel kompleksitas, formalisasi, sentralisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi
3	William Agustinus Areros (2015)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan efektifitas Birokrasi (Studi Kasus Tentang Pelayanan Birokrasi di Kantor Sekretariat Walikota Manado)	Pengawasan	Efektifitas birokrasi	Regresi	Model pengawasan (Top Down) sangat berpengaruh terhadap efektivitas birokrasi
4	Baharudin (2015)	Pengaruh Pengawasan, Struktur Organisasi, Integrasi dan Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing Universitas Muhammadiyah Makassar	(1) Pengawasan (2) Struktur Organisasi (3) Integrasi (4) Inovasi	Keunggulan Bersaing	Struktural Equation Modeling (SEM)	Pengawasan dosen berpengaruh positif terhadap keunggulan bersaing dosen Universitas Muhammadiyah Makassar, inovasi dosen ternyata memiliki pengaruh langsung positif terhadap keunggulan bersaing dosen,

						<p>pengawasan dosen berpengaruh langsung positif terhadap keunggulan bersaing dosen, pengawasan dosen berpengaruh langsung positif terhadap struktur organisasi lembaga dan aspek yang berkontribusi sangat signifikan dalam variabel pengawasan dosen</p>
5	Mahendra Haryo Bharoto (2011)	Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Efektifitas Pengelolaan Air Minum di PDAM Kota Cirebon	(1) Perencanaan (2) Pengawasan-an	Efektifitas	Regresi Linier Berganda	<p>Terdapat pengaruh positif perencanaan di PD. Air Minum terhadap efektivitas pengelolaan air minum, Pengaruh sendiri-sendiri dari perencanaan adalah sebesar 38,3 % sedangkan pengaruh totalnya sebesar 47,3 %.,Terdapat pengaruh positif pengawasan di PD. Air Minum terhadap efektivitas pengelolaan air minum, Pengaruh sendiri-sendiri dari pengawasan adalah sebesar 5 % sedangkan pengaruh totalnya sebesar 14 %.,Terdapat pengaruh positif perencanaan dan pengawasan di PD. Air Minum secara bersama-sama terhadap efektivitas pengelolaan air minum Pengaruh bersama-sama</p>

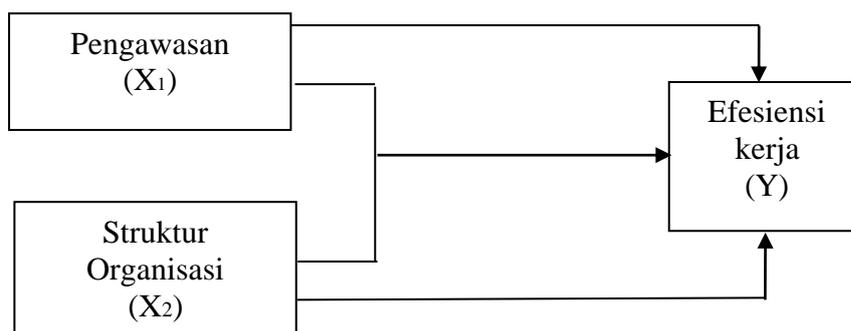
						dari perencanaan dan pengawasan sebesar 61,3 % , sedangkan pengaruh variabel lain hanya sebesar 25,9 %.
6	Sami'an dan Estu Aprilian (2013)	Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di Kantor DAOP IV Semarang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan 2. Pengawasan 	Kinerja	Regresi linier berganda	Secara parsial Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan serta secara simultan Ada pengaruh kepemimpinan dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan
7	Ardansyah dan Wasilawati (2014)	Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengawasan 2. Disiplin Kerja 	Kinerja	Regresi linier berganda	Pengawasan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja KSK BPS Kabupaten Lampung Tengah.
8	Quangyen Tran (2013)	Organizational Structure: Influencing Factors and Impact on a Firm	<ol style="list-style-type: none"> 1. Decentralization of decision making 2. Marketing considerations 3. Liberalization of the economic 4. Customer interaction 5. Intensifying competition 6. Value of innovation 	Organizational Structure	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	The variables of internal factors to be modifiers of structure the organizational structures are of the “complex classical” type, whereas simple forms predominate in the group that believes these variables do not modify their structure

9	Marwanto (2010)	Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di Perusahaan Manufaktur	1. Pengawasan Kerja 2. Disiplin Kerja	Produktifitas kerja	Regresi linier berganda	ada pengaruh antara pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi secara bersama-sama dan secara sebagian ada pengaruh antara pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi
10	Heryati (2015)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada PT. CAHAYA ENIM	Pengawasan	Efektifitas Kerja	Regresi Linier Sederhana	Ada pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. Cahaya Enim.

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sedarmayanti (2009: 112), efisiensi adalah “perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya yang meliputi pemakaian waktu yang optimal dan kualitas cara kerja yang maksimal”. Selanjutnya menurut Siagian (Marpaung,2013:4) Pengawasan adalah “keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa sebagian kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”. Menurut Robbins (2010:284) struktur organisasi dapat diartikan sebagai “kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas - tugas pekerjaan dibagi - bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan”. Untuk

mengetahui pengaruh pengawasan dan struktur organisasi terhadap efesiensi kerja maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Pengawasan dan struktur organisasi adalah sebagai variabel bebas (variabel Independen atau X_1, X_2), sedangkan efesiensi kerja adalah variabel terikat (variabel dependen atau Y), maka hubungan antara variabel - variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.8. Model Penelitian

D. Hipotesa

Menurut Sekaran (Rusiadi,et.al,2014:73) Hipotesis adalah “sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat di uji”.

Berdasarkan defenisi di atas dapat dikatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara yang dianggap benar agar dapat ditarik suatu kesimpulan yang logis. Oleh karena itu, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Pengawasan dan struktur organisasi berpengaruh secara bersama - sama terhadap efesiensi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan
2. Pengawasan dan struktur organisasi berpengaruh secara parsial terhadap efesiensi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah termasuk penelitian lapangan atau *field research*. Menurut Azwar (2010:21) artinya sebuah studi pelatihan yang mengambil data autentik secara obyektif atau studi lapangan. Sedangkan pendekatan yang peneliti pergunakan adalah pendekatan kuantitatif yang lebih menekankan analisisnya pada data - data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistik.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. **Tempat Penelitian** : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan
2. **Waktu Penelitian** : Agustus 2019 s.d Nopember 2019

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian Tahun Ajar 2018/2019

No	NAMA KEGIATAN	KEGIATAN															
		Agustus 2019				September 2019				Oktober 2019				Nopember 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal / Pengajuan Judul																
2	Penyusunan Proposal																
3	Perbaikan / ACC Proposal																
4	Pengolahan Data																
5	Penyusunan Skripsi																
6	Bimbingan Skripsi																
7	Seminar Hasil																
8	ACC Skripsi																
9	Sidang Meja Hijau																

Sumber : Rencana Penelitian 2019

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel – variabel yang dioperasikan dalam penelitian ini adalah variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk memberikan jawaban yang jelas, maka perlu diberikan definisi variabel - variabel yang akan diteliti guna memudahkan pembuatan kuisisioner seperti dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Pengawasan (x_1)	Menurut Mathis dan Jackson (2011: 303), menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan	(1) Penetapan Standar (2) Pengukuran Kinerja (3) Penilaian Kinerja (4) Tindakan Koreksi	Linkert
2	Struktur Organisasi (x_2)	Menurut Wursanto (2009:108) struktur organisasi merupakan susunan hubungan - hubungan antar satuan - satuan organisasi, jabatan - jabatan, tugas - tugas, wewenang dan pertanggungjawaban - pertanggungjawaban dalam organisasi	(1) Departemen-tasi (2) Pembagian kerja (3) Tanggung-jawab (4) Pendelega-sian wewenang	Linkert
3	Efisiensi Kerja (y)	Menurut Sedarmayanti (2009:112) menyatakan bahwa efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya yang meliputi pemakaian waktu yang optimal dan kualitas cara kerja yang maksimal	(1) Waktu (2) Beban Kerja (3) Cara Kerja	Linkert

D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:117), Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah 38 pegawai pelaksana Fakultas Ekonomi Unimed.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (Rusiadi,*et.al*,2014:31) sampel adalah “bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi yakni 38 pegawai pelaksana Fakultas Ekonomi Unimed.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya.

Dalam penelitian ini data diperoleh melalui :

- 1) Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan yang disajikan sedemikian rupa pada responden.
- 2) Pengamatan (*Observasi*), yaitu dengan mengadakan pengamatan pada objek penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui :

- 1) Studi pustaka, yaitu data dikumpulkan dari buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- 2) Studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan data yang berkaitan dengan sejarah organisasi, visi dan misi, struktur organisasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan yang disajikan sedemikian rupa pada responden. Dalam penelitian ini kuesioner dibuat menggunakan skala pengukuran likert, menurut Manullang (2014: 98) yaitu “skala linkert dirancang untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial”.
2. Dokumentasi, data penelitian dikumpulkan dengan mempelajari dan mencatat bagian - bagian yang dianggap penting dan berbagai dokumen resmi yang dianggap baik dan ada pengaruhnya dengan penelitian.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji kualitas data

a. Uji validitas

Menurut Sugiyono (2010:172) uji validitas adalah salah satu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kelayakan butir - butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan pada responden. Apabila Validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0.30, maka butir pertanyaan dianggap Valid.

b. Uji realibilitas

Untuk mengetahui kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab butir - butir yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisisioner maka diperlukan uji Reliabilitas (kehandalan). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar ($>$) 0.60.

2. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:160) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011:105) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel - variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel - variabel bebas banyak tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- 2) Menganalisa matrik korelasi variabel - variabel bebas. Jika antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel bebas.
- 3) Multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance inflation faktor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang

umum dipakai untuk menunjukkan adanya Multikolonieritas adalah nilai Tolerance $< 0,10$ sama dengan tingkat *kolonieritas* 0,95. Walaupun *multikolonieritas* dapat dideteksi dengan *Tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel - variabel bebas mana saja yang saling berkorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Arif (Manullang,2014:199) Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

3. Regresi linier berganda

Uji regresi menurut Manullang (2014:193) bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari variabel bebas. Analisa regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan dan struktur organisasi terhadap efisiensi kerja pegawai yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *SPSS versi 22.00* dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Efisiensi (*Devendent Variable*)
 X_1 = Pengawasan (*Independent Variable*)
 X_2 = Struktur organisasi (*Independent Variable*)
 a, b_1, b_2 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regresion*)
 a = Nilai Y apabila $X_1 = X_2 = 0$
 ε (epsilon) = Komponen kesalahan random

4. Uji kesesuaian (*Test Goodness of Fit*)

a. Uji statistik F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter (b_1, b_2) dalam model sama dengan nol, atau dengan persamaan :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_k = 0$ Artinya, apakah semua variabel independen (X)

bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hipotesis alternatifnya (H_a), tidak semua parameter

(b_1, b_2) secara simultan sama dengan nol, atau dengan persamaan $H_a :$

$b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$ Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji pengaruh secara simultan dengan hipotesa sebagai berikut :

Ho : $b_1 = b_2 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara serempak pengawasan dan struktur organisasi terhadap efesiensi kerja pegawai

Ha : $b_1 \neq b_2 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara serempak pengawasan dan struktur organisasi terhadap efesiensi kerja pegawai.

Dan pengujian signifikan dengan kriteria :

Terima Ho (tolak H_i), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha$ 5 %

Tolak Ho (terima H_i), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha$ 5 %

Untuk menguji tingkat signifikan hubungan antara ketiga variabel, dapat dihitung dengan rumus statistik.

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

Dimana : F = Tingkat signifikan

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Sampel

R^2 = Koef. Determinasi

b. Uji statistik t (uji parsial)

Uji statistik ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (x) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_1) sama dengan nol, atau dengan persamaan $H_0 : b_1 = 0$ Artinya, apakah suatu variabel independen (X) bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis alternatifnya (H_a), parameter (b_1) suatu variabel tidak sama dengan nol, atau dengan persamaan $H_a : b_1 \neq 0$ Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dengan hipotesa sebagai berikut:

1) Pengaruh pengawasan (X_1) terhadap efisiensi kerja (Y)

$H_0 : \beta_1 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh pengawasan yang signifikan terhadap efisiensi kerja.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh pengawasan yang signifikan terhadap efisiensi kerja.

Dan Pengujian signifikan dengan kriteria :

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5 %

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ 5 %

2) Pengaruh struktur organisasi (X_2) terhadap efisiensi kerja (Y)

$H_0 : \beta_2 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh struktur organisasi yang signifikan terhadap efisiensi kerja.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh struktur organisasi yang signifikan terhadap efisiensi kerja.

Dan pengujian signifikan dengan kriteria :

Terima H_0 (tolak H_i), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5 %

Tolak H_0 (terima H_i), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ 5 %

Pengaruh individu variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan pengujian secara parsial digunakan rumus statistik uji t adalah:

$$t = r \frac{\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Dimana : t= Nilai + hitung

r = Nilai Koefisien

n = Jumlah Sampel

c.Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali,2011:97). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X yaitu terhadap variabel Y yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi.

R^2 = Koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Universitas Negeri Medan

Universitas Negeri Medan (Unimed) dulunya dikenal sebagai Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) Negeri Medan. Mulanya, IKIP Medan belum menjadi universitas dan masih bergabung dengan Universitas Sumatera Utara (USU). Saat itu, Unimed diberi nama Perguruan Tinggi Pendidikan Guru (PTPG) dan hanya memiliki jurusan bahasa Inggris, Ilmu Pendidikan, Ilmu Pengetahuan Masyarakat, serta Pendidikan Jasmani. Lalu pada 23 Juni 1963, PTPG beralih menjadi IKIP Medan dan langsung diresmikan menjadi universitas. Peresmian ini dilakukan karena PTPG menunjukkan perkembangan yang pesat. Jurusan yang dikelola terus bertambah dan jumlah mahasiswa mencapai ribuan orang.

Oleh karena itu, pemerintah daerah memutuskan untuk mengapus PTPG dan membentuk suatu kelembagaan IKIP seperti yang ada di Bandung dan Malang. Perubahan PTPG menjadi universitas juga bertujuan untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan lembaga pendidikan dan tenaga kependidikan di Indonesia. Pada masa rektor Prof. Dr. Djanius Djamin, S.H., M.S., IKIP Medan resmi berubah nama menjadi Universitas Negeri Medan. Peresmian dilaksanakan pada bulan Februari tahun 2000 berdasarkan SK Presiden Nomor 124 Tahun 1999. Mulai tahun 2000, program kependidikan dan non-kependidikan di Unimed mengacu pada kurikulum bersama dengan lama studi enam semester. Dengan format tersebut, diharapkan mutu lulusan lebih baik dari sebelumnya. Meskipun

bernama Universitas Negeri Medan, namun lokasinya terletak di perbatasan Kota Medan, yakni di Jalan Willem Iskandar, Pasar V Medan Estate, Sumatera Utara. Unimed memiliki delapan fakultas, satu di antaranya merupakan program pascasarjana. Sementara ketujuh fakultas lainnya ialah Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP), Fakultas Ilmu Keolahragaan (FIK), Fakultas Ilmu Sosial (FIS), Fakultas Teknik (FT), Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA), Fakultas Bahasa dan Sastra (FBS), serta Fakultas Ekonomi (FE).

Adapun visi dan misi Universitas Negeri Medan itu sendiri dimana visi menjadi universitas yang unggul di bidang pendidikan, rekayasa industri dan budaya. Sedangkan misi Universitas Negeri Medan itu sendiri terdiri dari lima misi, yaitu:

1. Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta kerjasama dengan berbagai instansi dalam dan luar negeri.
2. Mengembangkan Unimed menjadi *teaching and research institution* yang unggul.
3. Mengembangkan rekayasa industri dan teknologi yang kreatif.
4. Mengembangkan budaya ilmiah dan budaya etnik, kewirausahaan.
5. Membina iklim organisasi dan suasana akademik yang sehat.

B. Identitas Responden

Dari kuisioner yang sudah di isi responden, maka di dapat data responden sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang.

Tabel 4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	17	44,7	44,7	44,7
Wanita	21	55,3	55,3	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa dari 38 responden atau pegawai di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan. Terdiri dari Pria sebanyak 17 orang (44,7%) dan Wanita sebanyak 21 orang (55,3%).

2. Umur

Umur berkaitan dengan perilaku seseorang yang di lokasi kerja biasanya adalah gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab.

Tabel 4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21 - 30	14	36,8	36,8	36,8
31 - 40	12	31,6	31,6	68,4
41 - 50	12	31,6	31,6	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.2 umur dari 21-30 sebanyak 14 orang (36,8%), 31- 40 sebanyak 12 orang (31,6%) dan 41 – 50 sebanyak 12 orang (31,6%).

3. Pendidikan Terakhir

Berikut ini Tabel 4.3 pendidikan terakhir responden pada pegawai di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan.

Tabel 4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	3	7,9	7,9	7,9
S1	25	65,8	65,8	73,7
S2	10	26,3	26,3	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.3 pendidikan terakhir dari D3 sebanyak 3 orang (7,9%), S1 sebanyak 25 orang (65,8%), dan S2 sebanyak 10 orang (26,3%).

4. Masa Kerja

Berikut ini Tabel 4.4 masa kerja responden pada pegawai di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan.

Tabel 4.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 2 Thn	1	2,6	2,6	2,6
2 - 5 Thn	15	39,5	39,5	42,1
5 - 10 Thn	19	50,0	50,0	92,1
> 10 Thn	3	7,9	7,9	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.4 masa kerja dari < 2 tahun sebanyak 1 orang (2,6%), 2-5 tahun sebanyak 15 orang (39,5%), 5-10 tahun sebanyak 19 orang (50,0%) dan >10 tahun sebanyak 3 orang (7,9%).

C. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugioyono (2010:172) uji validitas adalah salah satu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kelayakan butir - butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan pada responden. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0.30, maka butir pertanyaan dianggap valid. Hasil analisis validitas yang didistribusikan kepada 38 responden untuk tiap-tiap butir sebagai berikut:

Tabel 4.5

Rangkuman Hasil Validitas Butir (Independen)

Pengawasan (X_1)

ITEM	r HITUNG	KETERANGAN
ITEM 1	0,620	Valid
ITEM 2	0,478	Valid
ITEM 3	0,728	Valid
ITEM 4	0,574	Valid
ITEM 5	0,503	Valid
ITEM 6	0,584	Valid
ITEM 7	0,588	Valid
ITEM 8	0,668	Valid

Tabel 4.6
Rangkuman Hasil Validitas Butir (Independen)
Struktur Organisasi (X₂)

ITEM	r HITUNG	KETERANGAN
ITEM 1	0,556	Valid
ITEM 2	0,364	Valid
ITEM 3	0,577	Valid
ITEM 4	0,541	Valid
ITEM 5	0,603	Valid
ITEM 6	0,656	Valid
ITEM 7	0,490	Valid
ITEM 8	0,661	Valid

Tabel 4.7
Rangkuman Hasil Validitas Butir (Independen)
Efisiensi Kerja (Y)

ITEM	r HITUNG	Keterangan
ITEM 1	0,578	Valid
ITEM 2	0,704	Valid
ITEM 3	0,571	Valid
ITEM 4	0,732	Valid
ITEM 5	0,602	Valid
ITEM 6	0,503	Valid

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab butir - butir yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisisioner maka diperlukan Uji Reliabilitas (kehandalan). Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar ($>$) 0.60. Hasil pengujian untuk masing - masing variabel dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel - tabel berikut ini:

Tabel 4.8

Hasil Pengujian Reliabilitas X_1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,723	8

Tabel 4.9

Hasil Pengujian Reliabilitas X_2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,681	8

Tabel 4.10

Hasil Pengujian Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,662	6

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing - masing variabel dari kuisisioner adalah reliabilitas sehingga untuk selanjutnya item - item pada masing - masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas sendiri dilakukan adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data yang mempunyai pola seperti distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yakni: jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Berikut hasil pengujian normalitas data dalam penelitian ini yang dilampirkan pada tabel berikut :

Tabel 4.11

Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PENGAWASAN (X_1)	STRUKTUR ORGANISASI (X_2)
N		38	38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	,0000000
	Std. Deviation	2,46190857	1,95299914
Most Extreme Differences	Absolute	,105	,081
	Positive	,062	,081
	Negative	-,105	-,061
Test Statistic		,105	,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data diatas maka dapat diketahui bahwa baik tingkat Pengawasan (X_1) dan Struktur Organisasi (X_2) memiliki distribusi data normal dimana masing - masing nilai Asymp Sig (2-tailed) adalah 0,200 dan 0,200 yakni lebih besar dari tingkat sigifikansi 0,05.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas sendiri adalah untuk apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Independent*). Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan melihat nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Berikut tabel hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini:

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,360	3,153		-,431	,669		
	PENGAWASAN (X1)	,259	,100	,293	2,599	,014	,751	1,331
	STRUKTUR ORGANISASI(X2)	,557	,100	,630	5,599	,000	,751	1,331

a. Dependent Variable: EFISIENSI KERJA

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas diatas diketahui bahwa nilai *Tolerance* variabel Pengawasan (X_1) dan Struktur Organisasi (X_2) yakni 0,751 lebih besar dari 0,10 yang artinya bahwa tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji. Sementara itu, nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) variabel Pengawasan (X_1) dan Struktur Organisasi (X_2) yakni 1,331 lebih kecil dari 10,00 yang artinya bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun dasar dalam pengambilan uji heteroskedastisitas terdiri dari dua jenis yaitu:

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

Berikut ini tabel hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini:

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,936	1,844		,507	,615		
	PENGAWASAN (X1)	,074	,058	,241	1,267	,214	,751	1,331
	STRUKTUR ORGANISASI(X2)	-,058	,058	-,189	-,993	,328	,751	1,331

a. Dependent Variable: RES_2

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Pengawasan (X_1) sebesar 0,214 lebih besar dari 0,05 yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Pengawasan (X_1). Sementara itu diketahui juga bahwa nilai signifikansi variabel Struktur Organisasi (X_2) sebesar 0,328 lebih besar dari 0,05 yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Struktur Organisasi (X_2).

4. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variable bebas terhadap variabel terikat. Dimana variabel bebas (*Independent Variable*) yaitu Pengawasan (X_1) dan Struktur Organisasi (X_2) terhadap variabel terikat (*Dependent Variable*) yaitu Efisiensi Kerja (Y) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Efisiensi (*Dependent Variable*)

X_1 = Pengawasan (*Independent Variable*)

X_2 = Struktur Organisasi (*Independent Variable*)

a, b_1, b_2 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regresion*)

ε = Komponen Kesalahan Error

Tabel 4.14

Hasil Pengujian dengan Uji t

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,360	3,153		-,431	,669		
	PENGAWASAN (X1)	,259	,100	,293	2,599	,014	,751	1,331
	STRUKTUR ORGANISASI(X2)	,557	,100	,630	5,599	,000	,751	1,331

a. Dependent Variable: EFISIENSI KERJA

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diperoleh regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,360 + 0,259 X_1 + 0,557 X_2 + \varepsilon$$

Dari hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = -1,360 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengawasan kerja maupun struktur organisasi, maka efisiensi kerja pegawai sebesar -1,360.
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,259 berarti kontribusi atau pengaruh pengawasan terhadap efisiensi kerja pegawai sebesar 25,9% atau jika pengawasan ditingkatkan sebesar 100%, maka efisiensi kerja pegawai akan meningkat sebesar 25,9%.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,557 berarti kontribusi atau pengaruh struktur organisasi terhadap efisiensi kerja pegawai sebesar 55,7% atau jika struktur organisasi ditingkatkan 100%, maka efisiensi kerja pegawai akan meningkat sebesar 55,7%.
4. Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,014 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Pengawasan (X_1) terhadap Efisiensi kerja (Y), Menurut Marpaung,R. (2013) nilai signifikansi untuk variabel Pengawasan (X) menunjukkan tanda positif dan lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan bahwa secara parsial variabel pengawasan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan (Y)
5. Nilai sig. untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Struktur organisasi (X_2) terhadap Efisiensi kerja (Y), Menurut Gammahendra,F.dkk (2014)

yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Struktur organisasi(X) terhadap Efektifitas organisasi (Y) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Tabel 4.15

Hasil Pengujian dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236,785	2	118,393	35,029	,000 ^b
	Residual	118,294	35	3,380		
	Total	355,079	37			

a. Dependent Variable: EFISIENSI KERJA

b. Predictors: (Constant), STRUKTUR ORGANISASI(X2), PENGAWASAN(X1)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diketahui nilai sig. untuk pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa terdapat pengaruh pengawasan (X_1) dan struktur organisasi (X_2) secara simultan terhadap efisiensi kerja (Y).

Tabel 4.16

Hasil Pengujian dengan Koefisien Diterminasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,817 ^a	,667	,648	1,838

a. Predictors: (Constant), STRUKTUR ORGANISASI(X2), PENGAWASAN(X1)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,667, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 66,7% dan sisanya 33,3% di pengaruhi oleh faktor lainnya.

E. Pembahasan

Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengawasan dan struktur organisasi sebagai variabel independen, efisiensi kerja pegawai sebagai variabel dependen. Nilai R^2 0,817 ($> 0,05$). Angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,667 hal ini berarti 66,7% menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan struktur organisasi mampu dijelaskan oleh variabel tersebut, sedangkan sisanya 33,3% dijelaskan oleh faktor lain.

Pada uji parsial t variabel pengawasan di peroleh sebesar 0,014 ($< 0,05$). Hal ini berarti pengawasan berpengaruh terhadap efisiensi kerja pegawai secara parsial. Dan variabel struktur organisasi diperoleh 0,000 ($< 0,05$) hal ini struktur organisasi berpengaruh terhadap efisiensi kerja pegawai parsial.

Hasil uji F menunjukkan 0,000 ($< 0,05$) yang berarti pengawasan dan struktur organisasi berpengaruh secara simultan terhadap efisiensi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh terhadap efisiensi kerja pegawai serta struktur organisasi juga berpengaruh secara Parsial terhadap efisiensi kerja pegawai dan secara simultan pengawasan dan struktur organisasi berpengaruh terhadap efisiensi kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rio Marpaung (2013) yang menunjukkan disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengawasan dan Struktur organisasi berpengaruh secara bersama - sama terhadap Efisiensi Kerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan dengan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 66,7 %.
2. Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap Efisiensi Kerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan yang ditunjukkan dengan koefisien regresi b_1 sebesar 0,259.
3. Struktur Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Efisiensi Kerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan yang ditunjukkan dengan koefisien regresi b_2 sebesar 0,557.

B. Saran

Adapun saran – saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis, untuk lebih mamahami tentang pengawasan dan struktur organisasi di kemudian hari, agar lebih bisa memaksimalkan efisiensi kerja pegawai.

2. Bagi Universitas Negeri Medan, untuk lebih meningkatkan efisiensi kerja pegawai, universitas harus memperhatikan pengawasan dan struktur organisasi pada Universitas Negeri Medan.
3. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan dapat meneliti kembali variabel pengawasan dan struktur organisasi maupun variabel – variabel lainnya diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi, agar dapat menggambarkan hal – hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap efisiensi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Azwar,S.(2010).*Metode Penelitian*.Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- Ghozali, I.(2011).*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*,. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan,M.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Bumi Aksara
- Manullang.(2009).*Dasar- dasar Manajemen*.Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Manullang,M dan Pakpahan,M.(2014). *Metodelogi Penelitian,Proses Penelitian Praktis*.Bandung:Citapustaka Media.
- Maringan,M.(2004).*Dasar-dasar dan Administrasi Manajemen*.Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mathis, R. dan Jackson, J.(2011). *Human Resource Management*.Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, S.P.dan Mary.C.(2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Rusiadi,dkk,(2014).*Metode Penelitian manajemen, akuntansi dan ekonomi pembangunan*.Medan : USU Press
- Sedarmayanti,(2009).*Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*.Bandung : Mandar Maju
- Siagian, S.P.(2008).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sinungan, M.(2009). *Produktifitas apa dan bagaimana*.Jakarta : Bumi Aksara
- Siswanto.(2010). *Pengantar Manajemen*.Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono.(2010). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono.(2012). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung :Alfabeta
- Tjutju,Y. dan Suwatno.(2009).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung : Alfabeta
- Wursanto.(2009). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta : Karnisius

JURNAL

- Ardansyah dan Wasilawati.(2014). *Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah*.Jurnal
- Areros,W.A.(2015).*Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan efektifitas Birokrasi (Studi Kasus Tentang Pelayanan Birokrasi di Kantor Sekretariat Walikota Manado)*,Jurnal
- Baharuddin.(2015). *Pengaruh Pengawasan, Sruktur Organisasi, Integrasi dan Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing Universitas Muhammadiyah Makassar*. Jurnal
- Bakri.M.(2012). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah NAD di Kota Banda Aceh*,Jurnal
- Bharoto,M.H.(2011).*Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Efektifitas Pengelolaan Air Minum di PDAM Kota Cirebon*. Jurnal
- El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart, Deli Serdang Regency, North Sumatera.
- El Fikri, M., & Dewi Nurmasari Pane, R. A. (2020). Factors Affecting Readers' Satisfaction in " Waspada" Newspapers: Insight from Indonesia. Indexing and Abstracting.
- Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 9(2), 190-201.
- Fitrianingrum,E.D.(2015). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda*, Jurnal
- Gammahendra,F.dkk.(2014).*Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi(Studi Pada Persepsi Pegawai Tetap Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri)*,Jurnal
- Heryati.(2015). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada PT. CAHAYA ENIM*.Jurnal
- Ishak.R.(2015). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Bulango Utara Kabupaten Bone Bolango*, Jurnal
- 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.

- Marpaung,R.(2013).*Pengaruh faktor disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Pada PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC Desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir-Riau*,Jurnal
- Marwanto.(2010). *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di Perusahaan “Manufaktur”*. Jurnal
- 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.
- Nasution, A. P., & Malikhah, I. (2021). IDENTIFIKASI STRATEGI KEBERHASILAN LAYANAN E-GOVERMENT DI KOTA MEDAN. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 11(2), 38-45.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. Journal of Business and Retail Management Research, 12(2).
- Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Achmad Daengs, G. S., Sahat, S., Rosmawati, R., Kurniasih, N., ... & Rahim, R. (2018). Decision support rating system with Analytical Hierarchy Process method. Int. J. Eng. Technol, 7(2.3), 105-108.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. Journal of Business and Retail Management Research, 12(2).
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. International Journal of Business and Management Invention, 6(1), 73079.
- RITONGA, H. M., PANE, D. N., & RAHMAH, C. A. A. (2020). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA HONDA IDK 2 MEDAN. JUMANT, 12(2), 30-44.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. International Journal of Civil Engineering and Technology, 9(9).
- Sami'an dan Aprilian,Estu.(2011). *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Di Kantor DAOP IV Semarang*. Jurnal