



**ANALISIS PENGAWASAN, DISIPLIN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. SINAR JERNIH SARANA
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

INTAN FITRIA
NPM 1515310710

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : INTAN FITRIA
NPM : 1515310710
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGAWASAN, DISIPLIN KERJA,
DAN KOMPENSASI TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.
SINAR JERNIH SARANA MEDAN

MEDAN, OKTOBER 2019

KETUA PROGRAM STUDI

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



DEKAN

(DEKA SIREGAR, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

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

PEMBIMBING II

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



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : INTAN FITRIA
NPM : 1515310710
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGAWASAN, DISIPLIN KERJA,
DAN KOMPENSASI TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.
SINAR JERNIH SARANA MEDAN.

MEDAN, OKTOBER 2019



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

ANGGOTA II

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

ANGGOTA I

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

ANGGOTA III

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

ANGGOTA IV

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Intan Fitria
NPM : 1515310710
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Medan, Oktober 2019



INTAN FITRIA

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Intan Fitria
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Pura, 29 Januari 1998
NPM : 1515310710
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Pangkalan Brandan

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

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

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

Medan, Oktober 2019
Yang membuat pernyataan



INTAN FITRIA



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

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

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

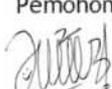
Nama Lengkap : INTAN FITRIA
 Tempat/Tgl. Lahir : Tanjung Pura / 29 Januari 1998
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310710
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.31
 Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul SKRIPSI	Persetujuan
1.	Analisis Pengaruh Penempatan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Rekrutmen terhadap Daya Saing Karyawan PT. Sinar Jernih Sarana	<input type="checkbox"/>
2.	Analisis Pengaruh Gaji, Minat terhadap Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Sinar Jernih Sarana	<input type="checkbox"/>
3.	Analisis Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan	<input checked="" type="checkbox"/>

B : Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

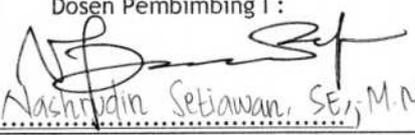

 Rektor I
 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.P., Ph.D.)

Medan, 27 Desember 2018

Pemohon,

 (Intan Fitria)

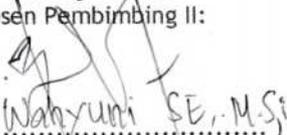
Nomor :
 Tanggal : 27 / 12 / 2018
 Disetujui oleh:
 Dekan

 (Dr. Surya Mita, Ph.D., M.Hum.)

Tanggal : 27 / 12 / 2018
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Nashrudin Setiawan, SE, M.M)

Tanggal : 28 / 12 / 2018
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 27 / 12 / 2018
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Emi Wahyuni SE, M.Si)

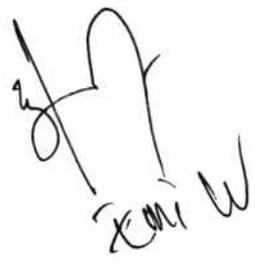


UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, SE., MM
 Dosen Pembimbing II : Emi Wakhyuni, SE., Msi
 Nama Mahasiswa : INTAN FITRIA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310710
 Bidang Pendidikan : Strata 1
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan P.T. Sinar Jernih Sarana Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Bab I Latar belakang masalah		
	Bab II Penyusunan Kerangka Konseptual		
			


 Emi W

Medan, 18 April 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,


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

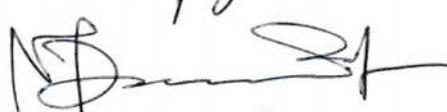


UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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 : Nashrudin Setiawan, SE., MM
 Dosen Pembimbing II : Emi Wahyuni, SE., M.Si
 Nama Mahasiswa : INTAN FITRIA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310710
 Bidang Pendidikan : Strata 1
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
18/2/19.	Bab I Identifikasi Masalah Rumusan Masalah	Nf	disetujui
19/2/19.	Bab II Definisi Operasional Kerangka Konseptual	Nf	—
27/3/19.	Bab III Populasi Sample Quisner.	Nf	—
9/3/19.	ace seminar proposal.		

Doping I

 Nashrudin Setiawan, SE., MM

Medan, 02 Maret 2019
 Diketahui/Ditetujui 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 :
 Dosen Pembimbing II :
 Nama Mahasiswa : INTAN FITRIA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310710
 Jenjang Pendidikan :
 Judul Tugas Akhir/Skripsi :

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
5/6/19	Bab I Definisi Masalah	Mf	diperbaiki
10/6/19	Bab II Definisi Operasional	Mf	—
10/6/19	Bab III Populasi	Mf	—
10/6/19	Bab IV & V Kesimpulan Saran	Mf	—
21/6/19	ace siday unja hjan. Dijig I.	Mf	

(Signature)
 Nasrudin. Setiawan, S.P., M.A.

Medan, 24 Juni 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

(Signature)
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I :
Dosen Pembimbing II :
Nama Mahasiswa : INTAN FITRIA
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310710
Jurusan Pendidikan :
Judul Tugas Akhir/Skripsi :

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
16/2019	Ace Rizy MH	 	



Medan, 24 Juni 2019
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan,



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



Hal : Permohonan Meja Hijau

FM-BPAA-2012-041

Medan, 22 Juli 2019
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : INTAN FITRIA
 Tempat/Tgl. Lahir : T. Pura / 29 Januari 1998
 Nama Orang Tua : SUKIRWAN
 N. P. M : 1515310710
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081375653838
 Alamat : Tanjung Pura

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Jernih Sarana 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
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

df 25/07-19

Ukuran Toga : L

Diketahui/Disebuti oleh :

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



Hormat saya

 INTAN FITRIA
 1515310710

Catatan :

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



Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

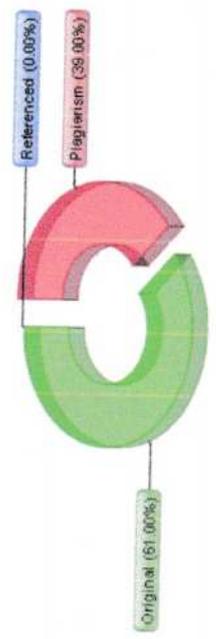
Analyzed document: 05/07/2019 01:37:11

"INTAN FITRIA_1515310710_MANAJEMEN.docx"

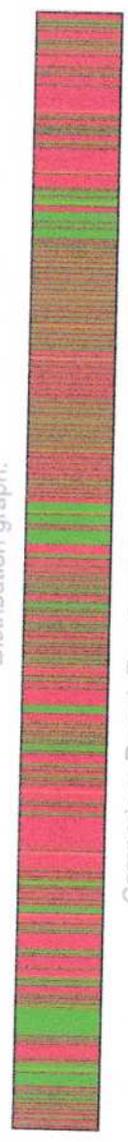
Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrite, Detected language: Indonesian

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari pengawasan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap efektivitas kerja (Y) PT. Sinar Jernih Sarana Kota Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Kota Medan yang sebanyak 154 karyawan, sedangkan besar sampel penelitian yang diambil menggunakan rumus Slovin sehingga sampel yang diambil sebanyak yaitu 61 buah sampel. Penelitian ini dilakukan dari bulan Januari 2019 sampai Oktober 2019. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja PT. Sinar Jernih Sarana Kota Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Pengawasan menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. 88,3% efektivitas kerja dapat dijelaskan dan diperoleh dari pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi, sedangkan sisanya oleh faktor lain. efektivitas kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi.

Kata Kunci: *Pengawasan, Disiplin Kerja, Kompensasi, Efektivitas Kerja.*

ABSTRACT

This research was conducted to find out how the influence of supervision (X_1), work discipline (X_2), and compensation (X_3) on work effectiveness (Y) PT. Sinar Jernih Sarana, Medan City. The population in this study were all employees of PT. Sinar Jernih Sarana Medan City is 154 employees, while the sample size taken using Slovin formula so that the samples taken are 61 samples. This research was conducted from January 2019 to July 2019. This study used quantitative data which is processed with SPSS with multiple linear regression models. The results showed that supervision, work discipline, and compensation had a positive and significant effect on the work effectiveness of PT. Sinar Jernih Sarana Medan City both partially and simultaneously. Supervision were the most dominant variable influencing employee work effectiveness. 88.3% of work effectiveness could be explained and obtained from supervision, work discipline, and compensation, while the rest were by other factors. work effectiveness had a very strong relationship to supervision, work discipline, and compensation.

Keywords: Supervision, Work Discipline, Compensation, Work Effectiveness

DAFTAR GAMBAR

2.1.	Lingkup Waktu Pengawasan	31
2.2.	Langkah-Langkah Dalam Proses Pengawasan	37
2.3.	Proses Pengawasan	41
2.4.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	63
4.1.	Struktur Organisasi PT. Sinar Jernih Sarana	91
4.2.	Histogram Uji Normalitas	149
4.3.	Histogram P-P Plot Uji Normalitas	150
4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	154

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	8
1. Batasan Masalah.....	8
2. Perumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian	10
1. Variabel Penelitian.....	11
2. Waktu Penelitian.....	11
3. Tempat Penelitian	11
4. Objek Penelitian, Populasi, dan Sampel	11

BAB II LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis	13
1. Efektivitas Kerja.....	13
a. Pengertian Efektivitas Kerja.....	13
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja	18
c. Prinsip Bekerja Efektif	22
d. Alat Ukur Efektivitas Kerja.....	23
e. Indikator Efektivitas Kerja	26
2. Pengawasan	27
a. Pengertian Pengawasan	28
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan.....	29
c. Tipe-Tipe Pengawasan	30
d. Sifat dan Waktu Pengawasan	33

e. Tujuan Pengawasan.....	35
f. Proses Pengawasan.....	36
g. Indikator Pengawasan.....	42
3. Disiplin Kerja.....	43
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	43
b. Jenis-Jenis Disiplin.....	44
c. Pentingnya Kedisiplinan.....	45
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	47
e. Indikator Disiplin Kerja.....	48
4. Kompensasi.....	49
a. Pengertian Kompensasi.....	49
b. Jenis-Jenis Kompensasi.....	50
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	51
d. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi.....	53
e. Sistem Pemberian Kompensasi.....	54
f. Indikator Kompensasi.....	55
B. Penelitian Sebelumnya.....	55
C. Kerangka Konseptual.....	60
D. Hipotesis.....	63

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	65
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	65
1. Tempat Penelitian.....	65
2. Waktu Penelitian.....	65
C. Populasi dan Sampel.....	66
1. Populasi.....	66
2. Sampel.....	66
3. Jenis dan Sumber Data.....	68
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	68
1. Variabel Penelitian.....	68
a. Variabel Terikat.....	69
b. Variabel Bebas.....	69
2. Definisi Operasional.....	70
E. Skala Pengukuran Variabel.....	71
F. Teknik Pengumpulan Data.....	72
G. Teknik Analisa Data.....	73
1. Statistik Frekuensi.....	73
2. Uji Kualitas Data.....	73
a. Uji Validitas Data (Kelayakan).....	74
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan).....	75
3. Uji Asumsi Klasik.....	77

a. Uji Normalitas	77
1) Analisis Grafik.....	78
2) Analisis Statistik	79
b. Uji Multikolinearitas	79
c. Uji Heteroskedastisitas	80
4. Regresi Linear Berganda.....	81
5. Uji Hipotesis.....	82
a. Uji Simultan (Uji F)	82
b. Uji Parsial (Uji t)	83
6. Koefisien Determinasi (R^2).....	84

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	88
1. Gambaran Umum Perusahaan	88
a. Sejarah PT. Sinar Jernih Sarana	88
b. Visi dan Misi	90
c. Struktur Organisasi PT. Sinar Jernih Sarana.....	90
2. Karakteristik Responden.....	96
a. Frekuensi Jenis Kelamin Responden	96
b. Frekuensi Usia Responden	97
c. Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden	97
d. Frekuensi Masa Bekerja Responden.....	98
e. Frekuensi Status Pernikahan Responden	99
3. Karakteristik Jawaban Responden	100
a. Kemampuan Pengawasan (X_1).....	100
1) Pertanyaan X_{11}	100
2) Pertanyaan X_{12}	101
3) Pertanyaan X_{13}	102
4) Pertanyaan X_{14}	103
5) Pertanyaan X_{15}	104
6) Pertanyaan X_{16}	105
7) Pertanyaan X_{17}	106
8) Pertanyaan X_{18}	107
9) Pertanyaan X_{19}	108
10) Pertanyaan X_{110}	109
b. Kemampuan Disiplin Kerja (X_2).....	110
1) Pertanyaan X_{21}	110
2) Pertanyaan X_{22}	111
3) Pertanyaan X_{23}	112
4) Pertanyaan X_{24}	113
5) Pertanyaan X_{25}	114
6) Pertanyaan X_{26}	115

7) Pertanyaan X ₂₇	116
8) Pertanyaan X ₂₈	117
9) Pertanyaan X ₂₉	118
10) Pertanyaan X ₂₁₀	119
c. Kemampuan Kompensasi (X ₃).....	120
1) Pertanyaan X ₃₁	120
2) Pertanyaan X ₃₂	121
3) Pertanyaan X ₃₃	122
4) Pertanyaan X ₃₄	123
5) Pertanyaan X ₃₅	124
6) Pertanyaan X ₃₆	125
7) Pertanyaan X ₃₇	126
8) Pertanyaan X ₃₈	127
9) Pertanyaan X ₃₉	128
10) Pertanyaan X ₃₁₀	129
d. Efektivitas Kerja (X ₄).....	130
1) Pertanyaan Y ₁	130
2) Pertanyaan Y ₂	131
3) Pertanyaan Y ₃	132
4) Pertanyaan Y ₄	133
5) Pertanyaan Y ₅	134
6) Pertanyaan Y ₆	135
7) Pertanyaan Y ₇	136
8) Pertanyaan Y ₈	137
9) Pertanyaan Y ₉	138
10) Pertanyaan Y ₁₀	139
4. Uji Kualitas Data	140
a. Uji Validitas	141
b. Uji Reliabilitas	145
5. Uji Asumsi Klasik.....	148
a. Uji Normalitas Data	148
1) Analisis Grafik	148
2) Analisis Statistik.....	150
b. Uji Multikolinearitas	152
c. Uji Heteroskedastisitas.....	153
6. Uji Regresi Linear Berganda	156
7. Uji Hipotesis	158
a. Uji F (Uji Simultan)	158
b. Uji t (Uji Parsial).....	160
1) Pengaruh Pengawasan (X ₁) terhadap Efektivitas Kerja (Y)	161

2) Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y)	162
3) Pengaruh Kompensasi (X_3) terhadap Efektivitas Kerja (Y)	162
8. Uji Determinasi (R^2)	163
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	164
1. Hipotesis H_1	164
2. Hipotesis H_2	166
3. Hipotesis H_3	168
4. Hipotesis H_4	170

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	173
B. Saran.....	174

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

2.1. Daftar Penelitian Terdahulu.....	56
3.1. Tabel Kegiatan Penelitian	62
3.2. Penyebaran Sampel yang Diambil.....	68
3.3. Definisi Operasional Variabel	70
3.4. Instrumen Skala Likert	72
3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	87
4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden	96
4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden.....	97
4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden	98
4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Bekerja Responden.....	98
4.5. Frekuensi Karakteristik Status Pernikahan Responden	99
4.6. Alternatif Jawaban dalam Skala Likert.....	100
4.7. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₁₁	101
4.8. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₁₂	102
4.9. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₁₃	103
4.10. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₁₄	104
4.11. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₁₅	105
4.12. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₁₆	106
4.13. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₁₇	107
4.14. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₁₈	108
4.15. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₁₉	109
4.16. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₁₁₀	110
4.17. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₂₁	111
4.18. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₂₂	112
4.19. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₂₃	113
4.20. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₂₄	114
4.21. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₂₅	115
4.22. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₂₆	116
4.23. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₂₇	117
4.24. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₂₈	118
4.25. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₂₉	119
4.26. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₂₁₀	120
4.27. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₃₁	121
4.28. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₃₂	122
4.29. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₃₃	123
4.30. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₃₄	124
4.31. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₃₅	125
4.32. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₃₆	126
4.33. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₃₇	127
4.34. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₃₈	128
4.35. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₃₉	129
4.36. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X ₃₁₀	130
4.37. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y ₁	131
4.38. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y ₂	132

4.39. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y ₃	133
4.40. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y ₄	134
4.41. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y ₅	135
4.42. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y ₆	136
4.43. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y ₇	137
4.44. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y ₈	138
4.45. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y ₉	139
4.46. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y ₁₀	140
4.47. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan dari Setiap Variabel pada Kuesioner.....	143
4.48. Hasil Reliabilitas Validitas Setiap Item Pertanyaan dari Setiap Variabel pada Kuesioner.....	146
4.49. Hasil Uji Reliabilitas Secara Bersama-Sama.....	147
4.50. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.....	151
4.51. Hasil Uji Multikolinearitas	152
4.52. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser.....	155
4.53. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	156
4.54. Hasil Uji F	159
4.55. Hasil Uji t.....	161
4.56. Hasil Uji Determinasi	163

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Analisis Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengkoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Ayahanda serta Ibunda tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik
8. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

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

Medan, Oktober 2019
Penulis

Intan Fitria
NPM : 1515310710

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

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

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

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardiyanti (2017:8), Ulpah (2016:7), dan Areros (2015:8). Dalam penelitian yang mereka lakukan secara terpisah, mereka merumuskan hasil bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Dengan adanya pengawasan, maka efektivitas kerja karyawan meningkat dengan tajam.

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

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

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah faktor kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan atas jasa karyawan dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kompensasi yang tidak sesuai seperti yang diharapkan karyawan akan menimbulkan rasa kecewa dan ketiadasemangatan dalam bekerja. Sebaliknya, kompensasi yang sesuai seperti apa yang diharapkan karyawan membuat karyawan bekerja lebih semangat dalam mencurahkan seluruh kemampuan baik tenaga dan pikiran dalam memberikan hasil kerja seperti yang diharapkan oleh organisasi.

Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Sehingga menyebabkan efektivitas kerja yang diberikan juga menurun.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusby, dan Edistanur (2018:8), Sugianto (2018:8), Hardianto (2017:7). Dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan. Sehingga kompensasi

yang dianggap adil oleh karyawan akan memicu peningkatan efektivitas karyawan tersebut dengan signifikan.

PT. Sinar Jernih Sarana merupakan suatu perusahaan *outsourcing* yang menyediakan pekerja kebersihan untuk berbagai perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja di bagian kebersihan. Beberapa posisi kebersihan yang disediakan oleh PT. Sinar Jernih Sarana adalah *Cleaning Service, Office Support Service, Facade Cleaning Service, Handyman Service, Ground Maintenance Service, Washroom Service, dan Pest Management Service*. Perusahaan ini berkantor di Jalan Multatuli Komplek Multatuli Indah Blok CC No. 50 Medan Maimun Kota Medan. Hingga saat ini, PT. Sinar Jernih Sarana merupakan salah satu perusahaan yang menyediakan tenaga kebersihan terbesar yang akan di Kota Medan. Banyak perusahaan dan kantor yang mempercayakan tenaga kebersihan kepada PT. Sinar Jernih Sarana. Karena perusahaan ini merupakan perusahaan penyedia tenaga kerja, maka masalah penggajian dan aturan kerja dilakukan oleh PT. Sinar Jernih Sarana, sedangkan perusahaan lain yang menjadi klien membuat perjanjian kerjasama menggunakan tenaga kerja, sehingga status tenaga kerja yang bekerja di perusahaan klien tetap menjadi bagian dan tanggungjawab PT. Sinar Jernih Sarana.

Jaminan kepuasan perusahaan klien dalam menggunakan jasa tenaga kerja dari PT. Sinar Jernih Sarana terletak pada kinerja dan kemampuan tenaga kerja tersebut. Dikarenakan tenaga kerja tersebut bekerja untuk perusahaan lain atas nama PT. Sinar Jernih Sarana, maka PT. Sinar Jernih Sarana melakukan pengawasan dengan lebih ekstra. Hal ini dilakukan agar tenaga kerja tersebut benar-benar bekerja sesuai dengan standart yang telah ditetapkan PT. Sinar Jernih Sarana, sehingga tenaga kerja benar-benar melakukan efektivitas kerja yang baik sesuai dengan kehendak

PT. Sinar Jernih Sarana. Dengan adanya jaminan bahwa tenaga kerja yang disediakan PT. Sinar Jernih Sarana bekerja dengan efektif, maka hal ini dapat memberikan dorongan kepuasan perusahaan klien untuk terus menggunakan jasa dari PT. Sinar Jernih Sarana.

Mengingat pentingnya efektivitas kerja yang dilakukan tenaga kerja PT. Sinar Jernih Sarana di perusahaan klien, maka pihak PT. Sinar Jernih Sarana melakukan pengawasan dengan ketat terhadap seluruh tenaga kerja yang bekerja di perusahaan klien. Di setiap perusahaan klien, PT. Sinar Jernih Sarana selalu melakukan evaluasi terhadap kinerja dari tenaga kerja, baik secara langsung ataupun melalui keterangan dari perusahaan klien. Tidak jarang PT. Sinar Jernih Sarana melakukan kunjungan mendadak untuk melakukan pengawasan secara langsung terhadap tenaga kerja, dan meminta keterangan dari pihak manajer perusahaan klien. Kunjungan mendadak ini dilakukan agar tenaga kerja selalu bekerja dengan maksimal setiap harinya karena mereka akan merasa terawasi setiap waktu.

Setiap tenaga kerja yang bekerja untuk perusahaan klien wajib mematuhi segala aturan dan norma yang ada di perusahaan tersebut, sehingga selain masalah efektivitas kerja, masalah disiplin kerja juga menjadi perhatian bagi PT. Sinar Jernih Sarana. Menjadi tanggungjawab PT. Sinar Jernih Sarana untuk memastikan setiap tenaga kerja yang mereka kirim akan mematuhi aturan dan norma yang ada di perusahaan tersebut, terutama absensi kehadiran dan keterlambatan tenaga kerja. Setiap bulan PT. Sinar Jernih Sarana juga mengevaluasi absensi kehadiran dan keterlambatan tenaga kerja. Ketidakhadiran tenaga kerja saat bekerja dan keterlambatan bekerja yang dilakukan menjadi bahan evaluasi terhadap tenaga kerja tersebut, absensi dan keterlambatan yang berlebih akan mengancam status

tenaga kerja tersebut pada PT. Sinar Jernih Sarana. Hal ini dilakukan agar perusahaan klien tetap mendapatkan tenaga kerja yang disiplin, rajin, dan berdedikasi dalam bekerja. Absensi dan keterlambatan yang tinggi akan sangat mengganggu efektivitas kerja dari tenaga kerja, sehingga PT. Sinar Jernih Sarana berfokus untuk terus meningkatkan disiplin kerja tenaga kerja.

Setiap tenaga kerja memahami, ketidakpatuhan mereka terhadap aturan dan norma yang ada di perusahaan akan membuat mereka diberhentikan, sehingga evaluasi PT. Sinar Jernih Sarana terhadap absensi dan keterlambatan tenaga kerja membuat tenaga kerja berusaha untuk selalu hadir dan tidak datang terlambat sehingga evaluasi terhadap disiplin kerja mereka bisa mendapatkan nilai yang baik.

Untuk mendorong agar tenaga kerja yang dikirim PT. Sinar Jernih Sarana dapat bekerja dengan efektivitas yang tinggi, PT. Sinar Jernih Sarana memahami bahwa mereka harus memenuhi segala kebutuhan ekonomi dari tenaga kerja, sehingga tenaga kerja dapat fokus bekerja. Oleh karena itu, PT. Sinar Jernih Sarana memberikan beragam kompensasi terhadap setiap tenaga kerja. Dalam kompensasi finansial seperti gaji, setiap tenaga kerja diberikan gaji sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang berlaku. Selain itu, tenaga kerja juga mendapatkan berbagai tunjangan kesehatan dan jaminan hari tua melalui BPJS Ketenagakerjaan. Sehingga tenaga kerja tidak perlu lagi memikirkan biaya kesehatan mereka jika sakit, dan tidak lagi khawatir jika mereka tidak lagi bekerja saat mereka sudah pensiun karena adanya JHT (Jaminan Hari Tua) dari BPJS Ketenagakerjaan yang disediakan PT. Sinar Jernih Sarana. Dengan adanya jaminan dalam hal finansial tersebut, maka tenaga kerja dapat bekerja dengan lebih fokus untuk memberikan efektivitas dalam bekerja yang baik. Sehingga apa-apa yang diharapkan PT. Sinar

Jernih Sarana terhadap tenaga kerja di perusahaan klien dapat diwujudkan oleh tenaga kerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, dapat dilihat bahwa PT. Sinar Jernih Sarana telah melakukan pengawasan terhadap tenaga kerja dengan cukup ketat untuk menjamin tenaga kerja yang dikirim mampu bekerja dengan efektivitas kerja yang tinggi. Setiap tenaga kerja juga berusaha untuk selalu hadir dan tidak datang telambat untuk meningkatkan disiplin kerja mereka. Terakhir, masalah kompensasi yang telah diberikan sebaik mungkin oleh PT. Sinar Jernih Sarana terhadap tenaga kerja.

Apa-apa yang telah dilakukan oleh PT. Sinar Jernih Sarana baik dalam hal pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi seharusnya mampu terus meningkatkan efektivitas kerja karyawan, sehingga setiap perusahaan klien selalu merasa puas dengan tenaga kerja dari PT. Sinar Jernih Sarana. Tetapi, berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap salah satu pegawai PT. Sinar Jernih Sarana, pegawai tersebut menyatakan dalam beberapa bulan terakhir, terdapat beberapa keluhan yang diajukan perusahaan klien terhadap tenaga kerja yang mereka kirim. Dimana keluhan tersebut disimpulkan berupa ketidakpuasan perusahaan klien terhadap kinerja dari tenaga kerja yang dikirim. Hal ini menunjukkan menurunnya efektivitas kerja dari tenaga kerja PT. Sinar Jernih Sarana.

Oleh karena itu, berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi pada PT. Sinar Jernih Sarana, maka peneliti merasa perlu melakukan suatu penelitian untuk menganalisis, dan menguji agar mengetahui seberapa besar sebenarnya pengaruh dari pengawasan yang dilakukan perusahaan, disiplin kerja pada tenaga kerja, dan

kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap efektivitas kerja tenaga kerja yang dikirim ke perusahaan klien oleh PT. Sinar Jernih Sarana.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Tidakadanya standart yang jelas terhadap pengawasan yang dilakukan perusahaan.
2. Banyaknya kasus ketidaksiplinan seperti absensi atau keterlambatan hadir yang sering terjadi .
3. Adanya tenaga kerja yang merasa tidak puas terhadap kompensasi yang mereka terima dari perusahaan.
4. Adanya keluhan dari perusahaan klien terhadap efektivitas kerja tenaga kerja yang dikirim oleh PT. Sinar Jernih Sarana.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan waktu dan biaya maka penelitian ini hanya dibatasi pada pembahasan pengaruh dari pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap efektivitas kerja tenaga kerja yang dikirimkan oleh PT. Sinar Jernih Sarana ke perusahaan klien.

2. Perumusan Masalah

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

- a. Apakah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana.
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana.
- c. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana.
- d. Apakah pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana.
- d. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan seberapa besar pengaruh dari pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap efektivitas kerja

karyawan pada PT. Sinar Jernih Sarana. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi suatu referensi tambahan bagi pihak perusahaan untuk mengambil beberapa kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan efektivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana.

b. Bagi Penulis

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

c. Bagi Universitas

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

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang hampir serupa dengan penelitian ini, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Yudhi Hardianto (2017) yang berjudul: Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Toyota Agung Automall Pekanbaru.

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

Pada penelitian terdahulu menggunakan sebuah variabel bebas, yaitu Kompensasi (X_1) dan Pengawasan (X_2) serta sebuah variabel terikat yaitu Efektivitas Kerja (Y)

Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, digunakan tiga buah variabel bebas, yaitu Pengawasan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3), Variabel terikat yang digunakan yaitu Efektivitas Kerja (Y).

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan Oktober 2016 sampai Januari 2017. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Januari 2018 sampai April 2019.

3. Tempat Penelitian

Tempat penelitian terdahulu dilakukan di Tempat penelitian dilakukan pada PT. Toyota Agung Automall Pekanbaru.. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Jernih Sarana Kota Medan.

4. Objek Penelitian, Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan yang masih bekerja pada PT. Toyota Agung Automall Pekanbaru.yaitu sebanyak 52 karyawan. Sehingga populasi penelitian terdahulu memiliki populasi sebanyak 52 karyawan.

Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* PT. Sinar Jernih Sarana yang

berjumlah 154 karyawan. Jumlah sampel yang diambil menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak 61 buah sampel.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Efektivitas Kerja

a. Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang telah dicapai. Efektivitas dapat dilihat dari berbagai sudut pandang (*view point*) dan dapat dinilai dengan berbagai cara dan mempunyai kaitan yang erat dengan efisiensi.

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

Efektivitas adalah yang berhubungan dengan tujuan organisasi baik secara eksplisit maupun implisit, Silalahi (2017:128).

Efektivitas menurut Emerson dalam Handayani (2010:15) menyatakan bahwa pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Efektivitas adalah tingkat dimana organisasi dapat merealisasikan tujuan-tujuannya atau dengan kata lain pengukuran efektivitas dapat dilakukan dengan melihat sejauh mana organisasi mampu mencapai tingkat yang diinginkan, Muharam (2015:158).

Efektivitas menurut Siagian (2011:24) adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapainya atau tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Menurut Indrawijaya (2011:11), efektivitas adalah pemanfaatan sumber sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya.

Menurut Gie (2015:76) efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung suatu efek/akibat yang dikehendaki kalau seseorang melakukan sesuatu yang memang dikehendakinya maka seseorang itu dikatakan efektif jika menimbulkan akibat atau mempunyai maksud sebagaimana dikehendakinya. Dalam memaknai efektivitas kerja setiap karyawan memberi arti yang berbeda, sesuai sudut yang berbeda sesuai sudut pandang dan kepentingan masing-masing. Selanjutnya efektivitas organisasi merupakan kemampuan organisasi untuk merealisasikan berbagai tujuan

dan kemampuannya untuk beradaptasi dengan lingkungan dan mampu bertahan untuk tetap hidup.

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

Sehubungan dengan hal di atas tersebut, maka efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus *input*, proses dan *output* yang mengacu pada hasil guna daripada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauhmana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya.

Hal ini berarti, bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki. Pandangan yang sama menurut pendapat Peter F. Drucker dalam Moenir (2016:166) yang menyatakan: “*Effectiveness, on the other hand, is the ability to choose appropriate objectives. An effective manager is one who selects the right things to get done*” yang artinya Efektivitas, pada sisi lain, menjadi kemampuan untuk memilih sasaran hasil sesuai. Seorang manajer efektif adalah satu yang memilih kebenaran untuk melaksanakan.

Memperhatikan pendapat para ahli di atas, bahwa konsep efektivitas merupakan suatu konsep yang bersifat multidimensional, artinya dalam

mendefinisikan efektivitas berbeda-beda sesuai dengan dasar ilmu yang dimiliki walaupun tujuan akhir dari efektivitas adalah pencapaian tujuan. Kata efektif sering dicampur-adukkan dengan kata efisien walaupun artinya tidak sama, sesuatu yang dilakukan secara efisien belum tentu efektif.

Menurut pendapat Zahnd (2016:211) Efektivitas yaitu berfokus pada akibatnya, pengaruhnya atau efeknya, sedangkan efisiensi berarti tepat atau sesuai untuk mengerjakan sesuatu dengan tidak membuang-buang waktu, tenaga dan biaya.

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa efektivitas lebih memfokuskan pada akibat atau pengaruh sedangkan efisiensi menekankan pada ketepatan mengenai sumber daya, yaitu mencakup anggaran, waktu, tenaga, alat dan cara supaya dalam pelaksanaannya tepat waktu. Sehubungan dengan hal-hal yang dikemukakan di atas, maka secara singkat pengertian daripada efisiensi dan efektivitas adalah, efisiensi berarti melakukan atau mengerjakan sesuatu secara benar, "*doing things right*", sedangkan efektivitas melakukan atau mengerjakan sesuatu tepat pada sasaran "*doing the right things*". Tingkat efektivitas itu sendiri dapat ditentukan oleh terintegrasinya sasaran dan kegiatan organisasi secara menyeluruh, kemampuan adaptasi dari organisasi terhadap perubahan lingkungannya.

Suatu Organisasi yang berhasil diukur dengan melihat seberapa jauh Organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menyangkut tingkat efektivitas kerja pada Organisasi tersebut. Berikut ini pengertian dari efektivitas kerja menurut para ahli.

- 1) Gibson (2016:28) mengemukakan bahwa efektivitas dalam konteks perilaku organisasi merupakan hubungan optimal antara produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, keunggulan, dan pengembangan.
- 2) Kusdi (2015:94) Efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi.
- 3) Zoelfirman (2010:4) efektivitas kerja adalah suatu kondisi pada suatu perusahaan yang hasilnya meningkatkan atau optimal atas penggunaan sumber ekonomi dan faktor produksi.
- 4) Suit (2016: 94) mengemukakan bahwa efektivitas adalah ketepatan suatu tindakan atau kesempurnaan (jaminan) hasil suatu pekerjaan itu sendiri.
- 5) Admosoeparto (2011:4) efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standard yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

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

1) Karakteristik Organisasi

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

2) Karakteristik Lingkungan

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

3) Karakteristik Pekerja

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

4) Kebijakan dan Praktek Manajemen

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

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

1) Ketepatan Waktu

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

2) Tugas

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

3) Produktivitas

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

4) Motivasi

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

5) Evaluasi Kerja

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

6) Pengawasan

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

7) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang karyawan sewaktu bekerja.

8) Perlengkapan dan Fasilitas

Adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran karyawan dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh perusahaan akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kerja Menurut Mathis dan Jackson (2012:179), adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

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

2) Kualitas

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

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

1) Lingkungan Kerja

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

2) Pengawasan

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

3) Disiplin Kerja

Sikap karyawan dalam mematuhi aturan, norma, dan perintah perusahaan.

4) Motivasi Kerja

Dorongan kuat yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

5) Kompensasi

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

c. Prinsip Bekerja Efektif

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

1) Perencanaan Kerja

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

2) Penjadwalan Kerja

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

3) Pelaksanaan Kerja

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

4) Pengukuran Kerja

Dengan mengembangkan alat ukur yang efektif, baik berdasarkan kuantitatif maupun kualitatif manajemen administrasi akan dapat

memberikan pengukuran kinerja yang jelas bagi organisasi maupun karyawan.

5) Menggaji Pekerja

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

d. Alat Ukur Efektivitas Kerja

Untuk mengukur efektivitas kerja menggunakan kriteria ukuran yaitu dalam usaha membina pengertian efektivitas yang semula bersifat abstrak itu menjadi sedikit banyak mengidentifikasi segi-segi yang lebih menonjol yang berhubungan dengan konsep ini Steers (2015:20). namun kriteria yang paling banyak digunakan adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan)

Kemampuan menyesuaikan diri sangatlah penting, karena hal ini merupakan tujuan organisasi, dimana dengan mampu menyesuaikan diri karyawan akan dapat bekerjasama dengan orang lain sehingga pemenuhan kebutuhan dan tujuan organisasi tercapai.

2) Produktivitas kerja

Prestasi kerja yaitu suatu penyelesaian tugas pekerjaan yang sudah dibebankan sesuai dengan target yang telah ditentukan bahkan ada yang melebihi target yang telah ditentukan sebelumnya. Secara sederhana umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor penting yaitu:

- a) Kemampuan dan minat seorang pekerja
- b) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan
- c) Peranan seorang pekerja dan tingkat motivasi kerja

Untuk mencapai prestasi kerja seperti yang diinginkan maka diperlukan kerja keras sesuai dengan fungsi peranan di dalam organisasi yang dimasukinya. Prestasi kerja dapat dirasakan bila seseorang telah berhasil melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Prestasi kerja yang telah dicapai akan mempengaruhi orang lain untuk dapat melakukan hal yang sama dengan demikian maka hasil kerja di dalam organisasi mungkin lebih baik.

Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja juga merupakan faktor penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi, karena tanpa adanya prestasi kerja keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi akan sulit.

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu, bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

4) Kemampuan Berlaba (Prestasi Kerja)

Kemampuan pekerja memberikan sumbangan pada suatu organisasi sebagai imbalan motivasi pekerja yang sangat menentukan kehendak

pekerja untuk menyumbang. Sifat-sifat ini dianggap relatif mantap sepanjang waktu, walaupun mungkin akan timbul perubahan akibat intervensi dari luar misalnya pelatihan karyawan.

5) Pencapaian Sumber Daya

Sehubungan dengan pencapaian sumber daya telah diidentifikasi tiga bidang yang saling berhubungan. Pertama, mengintegrasikan dan mengkoordinasi sebagai sub sistem organisasi (yaitu produktif, pendukung pemeliharaan, penyesuaian dan manajemen) sehingga setiap sub sistem mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tugas utamanya. Kedua, berhubungan dengan penetapan, pengimplementasian dan pemeliharaan pedoman-pedoman kebijakan. Pedoman kebijakan dapat mendukung efektivitas organisasi dengan memastikan bahwa organisasi menarik manfaat dari keputusan dan tindakan yang lalu dan menekan pemborosan energi atau fungsi ganda dalam beberapa bagian sampai seminimal mungkin. Ketiga, setiap rancangan atau sistem pada penelaah organisasi mengakui adanya serangkaian umpan balik dan lingkaran kendali yang menjalankan fungsinya demi menjamin agar organisasi tetap pada terjadinya dalam usaha pencapaian tujuan.

e. Indikator Efektivitas Kerja

Menurut Agraris dalam Admosoeprapto (2011:11), menyebutkan tolok ukur efektivitas kerja sebagai berikut:

1) Pencapaian Tujuan

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

2) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan.

3) Kuantitas Kerja

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

4) Tepat Waktu

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

5) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai karyawan dalam pencapaian

tujuan organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan organisasi. Tingkat rasa puas individu, bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada. Berdasarkan uraian di atas, peneliti menarik kesimpulan tentang pengertian kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan sebagai akibat dari imbalan yang diterima untuk memenuhi kebutuhan, bila kebutuhan karyawan terpenuhi maka mereka akan merasa puas dan senang.

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

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

Sedangkan menurut Sukarna (2011:65), pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan.

Menurut Komaruddin (2010:104), pengawasan adalah berhubungan dengan perbandingan antara pelaksana aktual rencana, dan awal Unk langkah perbaikan terhadap penyimpangan dan rencana yang berarti.

Lebih lanjut menurut Kadarman dan Udaya (2011:159), pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk

menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan.

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

Menurut Terry (2016:395) juga berpendapat tentang pengertian pengawasan ini, ia mengatakan bahwa pengawasan berarti mendeterminasi apa yang dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. Jadi pengawasan dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan dan mengoreksi penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dari aktivitas yang direncanakan.

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

ditetapkan akan sulit diterapkan oleh bawahan dengan baik. Sehingga tujuan yang diharapkan oleh perusahaan akan sulit terwujud.

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

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Perkembangan sistem pengawasan yang dilakukan, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi pengawasan, berikut ini akan dikemukakan berbagai pendapat ahli.

Menurut Winardi (2016:187) menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi batas-batas atas berbagai macam situasi yang ada sebagai berikut:

1) Kesamaan fungsi yang akan disupervisi (diawasi)

Ruang lingkup pengawasan harus menyusul dan jumlah fungsi yang berbeda-beda yang perlu disupervisi bertambah jumlahnya.

2) Kompleksitas fungsi yang disupervisi.

Ruang lingkup pengawasan harus lebih kecil bagi pihak bawahan yang melaksanakan tugas yang bersifat lebih kompleks, dibandingkan dengan tugas yang lebih sederhana.

3) Koordinasi yang diperlukan antara fungsi yang disupervisi

Ruang lingkup pengawasan harus lebih kecil, sewaktu tugas-tugas yang akan disupervisi makin berat dikerjakan.

4) Perencanaan yang diperlukan bagi fungsi yang disupervisi.

Makin banyak waktu yang diperlukan seseorang manajer untuk melaksanakan perencanaan untuk fungsi-fungsi yang akan disupervisi, makin kecil ruang lingkup pengawasan yang tepat.

Menurut Mulyadi (2017:770), mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah:

- 1) Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi
- 2) Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
- 3) Kesalahan/Penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

c. Tipe-Tipe Pengawasan

Begitu pula dengan Maman (2014:343) yang menyebutkan ada tiga fase pengawasan, yaitu:

1) Pengawasan Awal

Maksud dari pada pengawasan awal yang mendahului tindakan adalah tiada lain untuk mencegah serta membatasi sedini mungkin kesalahan-kesalahan yang tidak diinginkan sebelum terjadi. Dengan kata lain tindakan berjaga-jaga sebelum memulai suatu aktivitas. Pengawasan yang dilakukan pada saat dimulainya pelaksanaan pekerjaan. Ini

dilakukan untuk mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan.

2) Pengawasan Tengah Berjalan

Pengawasan tengah berjalan dilakukan untuk memantau kegiatan yang sedang dilaksanakan. Dengan cara membandingkan standar dengan hasil kerja, sehingga perlu ada tindakan-tindakan korektif untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan. Bukan hanya manajer yang bertindak, tetapi bawahan pun dapat melakukannya untuk dapat memberikan masukan pada organisasi bagi tindakan-tindakan perencanaan yang akan berulang di masa yang akan datang. Pengawasan dilakukan pada saat sebuah proses pekerjaan tengah berlangsung untuk memastikan apakah pekerjaan tengah berlangsung untuk memastikan apakah pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

3) Pengawasan Akhir

Pengawasan akhir tidak berdiri sendiri tetapi merupakan hasil kombinasi pada pengawasan awal dan tengah. Pengawasan yang dilakukan pada saat akhir proses pengerjaan pekerjaan.



Gambar 2.1. Lingkup Waktu Pengawasan

Sumber: Wawan (2014:343)

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat diketahui bahwa pelaksanaan pengawasan terhadap suatu aktivitas kerja dapat dilakukan sebelumnya, sedang berjalan dan sesudah proses kegiatan berakhir. Dengan demikian, maka sistem pengawasan harus dirancang sesuai dengan kegiatan-kegiatan tepat pada waktunya

Menurut Hasibuan (2017:248) pengawasan atau pengendalian dikenal atas beberapa macam, yaitu:

1) Pengendalian Intern (*Internal Control*)

Pengendalian intern adalah pengendalian yang dilakukan oleh seseorang atasan kepada bawahannya. Cakupan dari pengendalian ini meliputi hal-hal yang cukup luas, baik pelaksanaan tugas, prosedur kerja, kedisiplinan, karyawan, dan lain-lain.

2) Pengendalian Ekstern (*External Control*)

Pengendalian ekstern adalah pengendalian yang dilakukan oleh pihak luar. Pengendalian ekstern ini dapat dilakukan secara formal atau informal, misalnya pemeriksaan pembukuan oleh kantor akuntan dan penilaian yang dilakukan oleh masyarakat.

3) Pengendalian Resmi (*Formal Control*)

Pengendalian resmi adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh instansi atau pejabat resmi dan dapat dilakukan secara intern maupun ekstern. Misalnya pemeriksaan yang dilakukan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) terhadap suatu instansi.

4) Pengendalian Konsumen (*Informal Control*)

Pengendalian informal adalah penilaian yang dilakukan oleh masyarakat atau konsumen, baik langsung maupun tidak langsung. Misalnya melalui media massa.

Dari konsep mengenai macam-macam pengawasan tersebut, dapat kita simpulkan bahwa pengawasan terdiri atas pengawasan dari dalam organisasi, pengawasan dari luar organisasi, pengawasan yang dilakukan oleh instansi atau pejabat resmi dan pengawasan atau penilaian yang dilakukan oleh masyarakat ataupun konsumen

d. Sifat dan Waktu Pengawasan

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

1) *Preventive controll*

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

- a) Menentukan proses pelaksanaan pekerjaan
- b) Membuat peraturan dan pedoman pelaksanaan pekerjaan
- c) Menjelaskan dan atau mendemonstrasikan cara pelaksanaan pekerjaan itu
- d) Mengorganisasi segala macam kegiatan
- e) Menentukan jabatan, job description, authority, dan responsibility bagi setiap individu karyawan
- f) Menetapkan sistem koordinasi pelaporan dan pemeriksaan

g) Menetapkan sanksi-sanksi bagi karyawan yang membuat kesalahan

2) *Repressive Controll*

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

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

3) Pengawasan saat Proses Dilaksanakan

Yaitu jika terjadi kesalahan langsung diperbaiki.

4) Pengawasan Berkala

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

5) Pengawasan Mendadak

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

e. Tujuan Pengawasan

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

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

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

Agar tujuan tersebut tercapai, maka akan lebih baik jika tindakan kontrol dilakukan sebelum terjadi penyimpangan-penyimpangan sehingga bersifat mencegah (*preventif control*) dibandingkan dengan tindakan kontrol sesudah terjadi penyimpangan (*repressive control*). Sehingga dapat kita simpulkan bahwa tujuan pengawasan ialah untuk mengetahui dan memahami kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan. Apakah pekerjaan yang dilakukan tersebut berjalan secara efektif

dan efisien. Dengan demikian objek pengawasan dapat diketahui kinerjanya, sehingga jika terjadi kesalahan dapat diperbaiki dengan segera.

f. Proses Pengawasan

Proses pengawasan adalah serangkaian kegiatan dalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi.

Menurut Kadarman (2011:161) langkah-langkah proses pengawasan yaitu:

1) Menetapkan Standar

Karena perencanaan merupakan tolak ukur untuk merancang pengawasan, maka secara logis hal ini berarti bahwa langkah pertama dalam proses pengawasan adalah menyusun rencana. Perencanaan yang dimaksud disini adalah menentukan standar.

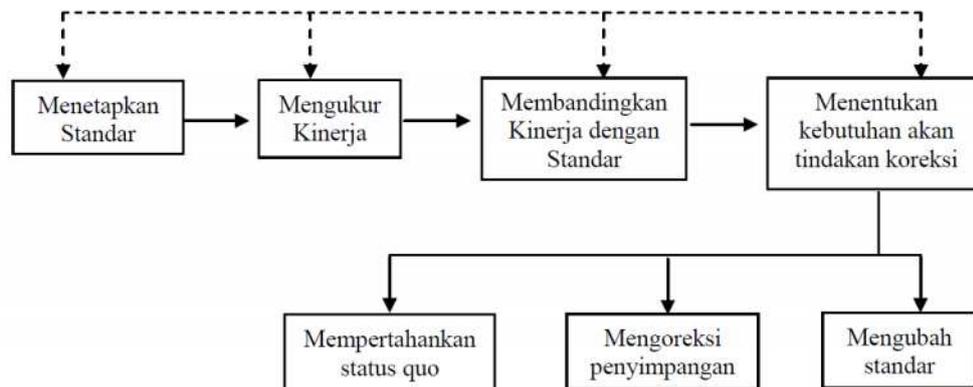
2) Mengukur Kinerja

Langkah kedua dalam pengawasan adalah mengukur atau mengevaluasi kinerja yang dicapai terhadap standar yang telah ditentukan.

3) Memperbaiki Penyimpangan

Proses pengawasan tidak lengkap jika tidak ada tindakan perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

Selanjutnya, proses pengawasan kerja terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan. Griffin, (2014:167) menggambarkan langkah-langkah dalam proses pengawasan sebagai berikut:



Gambar 2.2. Langkah-Langkah Dalam Proses Pengawasan

Sumber: Griffin (2014:167)

Masing-masing langkah ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Menetapkan Standar.

Control Standard adalah target yang menjadi acuan perbandingan untuk kinerja dikemudian hari. Standar yang ditetapkan untuk tujuan pengawasan harus diekspresikan dalam acuan yang dapat diukur. Strategi pengawasan harus konsisten dengan tujuan organisasi. Dalam penentuan standar, diperlukan pengidentifikasian indikator-indikator kinerja. Indikator kinerja adalah ukuran kinerja yang menyediakan informasi yang berhubungan langsung dengan objek yang diawasi.

Standar bagi hasil kerja karyawan pada umumnya terdapat pada rencana keseluruhan maupun rencana-rencana bagian. Agar standar itu diketahui secara benar oleh karyawan, maka standar tersebut harus dikemukakan dan dijelaskan kepada karyawan sehingga karyawan akan memahami kemana kegiatannya diarahkan dan tujuan apa yang sebenarnya ingin dicapai.

2) Mengukur Kinerja

Pengukuran kinerja adalah aktivitas konstan dan kontinu bagi sebagian besar organisasi. Agar pengawasan berlangsung efektif, ukuran-ukuran kinerja harus valid. Kinerja karyawan biasanya diukur berbasis kuantitas dan kualitas *output*, tetapi bagi banyak pekerjaan, pengukuran kinerja harus lebih mendetail.

3) Membandingkan Kinerja dengan Standar

Tahap ini dimaksudkan dengan membandingkan hasil pekerjaan karyawan (*actual result*) dengan standar yang telah ditentukan. Hasil pekerjaan karyawan dapat diketahui melalui laporan tertulis yang disusun karyawan, baik laporan rutin maupun laporan khusus. Selain itu atasan dapat juga langsung mengunjungi karyawan untuk menanyakan langsung hasil pekerjaan atau karyawan dipanggil untuk menyampaikan laporannya secara lisan.

Kinerja dapat berada pada posisi lebih tinggi dari, lebih rendah dari, atau sama dengan standar. Pada beberapa perusahaan, perbandingan dapat dilakukan dengan mudah, misalnya dengan menetapkan standar penjualan produk mereka berada pada urutan pertama di pasar. Standar ini jelas dan relatif mudah dihitung untuk menentukan apakah standar telah dicapai atau belum. Namun dalam beberapa kasus perbandingan ini dapat dilakukan dengan lebih detail. Jika kinerja lebih rendah dibandingkan standar, maka seberapa besar penyimpangan ini dapat ditoleransi sebelum tindakan korektif dilakukan.

4) Menentukan Kebutuhan Tindakan Korektif

Berbagai keputusan menyangkut tindakan korektif sangat bergantung pada keahlian-keahlian analitis dan diagnostis manajer. Setelah membandingkan kinerja dengan standar, manajer dapat memilih salah satu tindakan: mempertahankan status quo (tidak melakukan apa-apa), mengoreksi penyimpangan, atau mengubah standar. Tindakan perbaikan diartikan sebagai tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan nyata yang menyimpang agar sesuai dengan standar atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk melaksanakan tindakan perbaikan, maka harus diketahui apa yang menyebabkan penyimpangan. Ada beberapa sebab yang mungkin menimbulkan penyimpangan, yaitu:

- a) Kekurangan faktor produksi
- b) Tidak cakupnya pimpinan dalam mengorganisasi human resources dan resources lainnya dalam lingkungan organisasi
- c) Sikap-sikap pegawai yang apatis dan sebagainya
- d) Oleh karena itu, dalam proses pengawasan diperlukannya laporan yang dapat menyesuaikan bentuk-bentuk penyimpangan kearah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Ukas (2014:338) menyebutkan tiga unsur pokok atau tahapan-tahapan yang selalu terdapat dalam proses pengawasan, yaitu:

1) Ukuran-ukuran yang Menyajikan Bentuk-Bentuk yang Diminta

Standar ukuran ini bisa nyata, mungkin juga tidak nyata, umum ataupun khusus, tetapi selama seorang masih menganggap bahwa hasilnya adalah seperti yang diharapkan.

2) Perbandingan antara Hasil yang Nyata dengan Ukuran Tadi

Evaluasi ini harus dilaporkan kepada khalayak ramai yang dapat berbuat sesuatu akan hal ini.

3) Kegiatan Mengadakan Koreksi

Pengukuran-pengukuran laporan dalam suatu pengawasan tidak akan berarti tanpa adanya koreksi, jikalau dalam hal ini diketahui bahwa aktivitas umum tidak mengarah ke hasil-hasil yang diinginkan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa proses pengawasan dilakukan berdasarkan beberapa tahapan yang harus dilaksanakan.

1) Menetapkan Standar Pelaksanaan (Perencanaan)

Sehingga dalam melakukan pengawasan manajer mempunyai standard yang jelas.

2) Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Mengukur kinerja pegawai, sejauh mana pegawai dapat menerapkan perencanaan yang telah dibuat atau ditetapkan perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya secara optimal.

3) Membandingkan Hasil dengan Standard

Hasil pelaksanaan kegiatan dibandingkan dengan standard lalu menganalisa penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

4) Pengambilan Tindakan Koreksi

Melakukan perbaikan jika ditemukan penyimpangan yang terjadi setelah melakukan pengawasan.

Menurut Maman (2014:338) menyebutkan tiga unsur pokok atau tahapan yang selalu terdapat dalam proses pengawasan, yaitu:

1) Ukuran yang Menyajikan Bentuk yang Diminta.

Standar ukuran ini bisa nyata, mungkin juga tidak nyata, umum ataupun khusus, tetapi selama seorang masih menganggap bahwa hasilnya adalah seperti yang diharapkan.

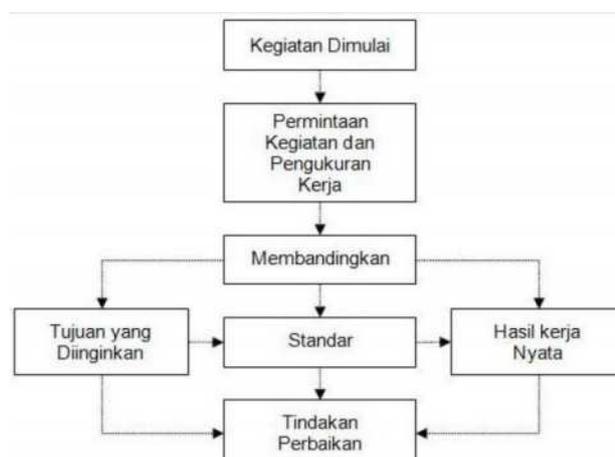
2) Perbandingan antara Hasil yang Nyata dengan Ukuran Tadi

Evaluasi ini harus dilaporkan kepada khalayak ramai yang dapat berbuat sesuatu akan hal ini.

3) Kegiatan Mengadakan Koreksi

Pengukuran laporan dalam suatu pengawasan tidak akan berarti tanpa adanya koreksi, jikalau dalam hal ini diketahui bahwa aktivitas umum tidak mengarah ke hasil yang diinginkan.

Ketiga langkah proses pengawasan diragakan dalam gambar berikut:



Gambar 2.3. Proses Pengawasan

Sumber: Maman (2014:338)

Maka dapat diambil satu kesimpulan bahwa proses pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan kegiatan organisasi, oleh karena itu setiap pimpinan harus dapat menjalankan fungsi pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen.

g. Indikator Pengawasan

Adapun lima tahap proses pengawasan menurut Winardi (2016: 189), sebagai berikut:

1) Penentuan Standard

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

2) Mengadakan Pengukuran

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

3) Adanya Proses Pelaksanaan Kerja

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

4) Adanya Usaha Membandingkan

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

5) Melakukan Tindakan Perbaikan

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

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

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

Menurut Hasibuan (2017:190) kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi pegawai untuk mencapai hasil yang optimal”.

Menurut Handoko (2013:208) disiplin adalah kegiatan manajemen yang menjalankan standard-standard organisasional. Sedangkan menurut Sutrisno (2014:86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Singodimedjo (2012:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Nitisemito (2014:201) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Sastrohadiwiryo (2012:287) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan instansi tersebut.

b. Jenis-Jenis Disiplin

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

1) Disiplin Prepentif

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

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Berupa hukuman yang disebut dengan tindakan pendisiplinan. Biasanya peringatan atau skorsing.

Menurut Handoko (2013:209) tujuan pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan untuk menghukum kesalahan diwaktu yang lalu.

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai agar menaati semua peraturan instansi. Dengan keadilan dan ketegasan sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi pegawai

c. Pentingnya Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal, Hasibuan (2017:193).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajem

selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin yang baik. Seorang manajem dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Seseorang akan bersedia mematuhi semua aturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, menerjakan semua pekerjaanya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, motal kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan akan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada.

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar mentaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap setiap karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Hasibuan (2017:194) menyatakan bahwa ada 8 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memperhatikan tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan oleh para bawahannya.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi / pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, disiplin mereka akan semakin baik.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sikap manusia yang merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Pengawasan Melekat

Tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai pada suatu instansi.

6) Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan instansi. Sikap dan perilaku indisipliner pada pegawai akan berkurang.

7) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi..

e. Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2014:90) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa indikator dalam mengukur kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Indikator-indikator tersebut antara lain:

1) Absensi

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

2) Ketaatan pada Peraturan

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

3) Ketaatan pada Standar Kerja

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

4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

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

5) Bekerja Etis

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

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

Menurut Dessler (2012:46) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Menurut Mondy (2015:4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Menurut Namawi (2015:315) kompensasi adalah bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan pekerjaan yang dihargai dan diberi ganjaran harus yang relevan sehingga memberikan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Lebih lanjut Mathis dan Jackson (2012:420) menjelaskan kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja pada organisasi daripada organisasi yang lain.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Mondy (2015:4), kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a) Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.

b) Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari jaminan sosial, tunjangan pengangguran, cuti keluarga, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, layanan karyawan dan bayaran premium

2) Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Kompensasi non finansial terdiri dari kebijakan yang baik, manajer yang berkemampuan, karyawan yang berkompenten, rekan kerja yang menyenangkan, simbol status yang pantas, kondisi kerja dan fleksibilitas tempat kerja.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2016:84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

1) Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentu standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus

diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

3) Standar Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

4) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, dan masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

d. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Samsudin (2016:205) fungsi dan tujuan pemberian kompensasi, yaitu:

1) Fungsi Pemberian Kompensasi

a) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini merunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

b) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

c) Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2) Tujuan Pemberian Kompensasi

a) Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya.

b) Meningkatkan Produktivitas Kerja

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

c) Memajukan Organisasi atau Perusahaan

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

d) Menciptakan Keseimbangan dan Keadilan

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “input dan output”.

e. Sistem Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:50) sistem pemberian imbalan atau kompensasi yang efektif, dibagi menjadi empat bagian yaitu sebagai berikut:

- 1) Melakukan analisis pekerjaan. Artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standard pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.
- 2) Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, menentukan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian “*point*” untuk setiap pekerjaan.

- 3) Melakukan survey berbagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.
- 4) Menentukan “harga” setiap pekerjaan dihubungkan dengan “harga” pekerjaan sejenis ditempat lain.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi adalah suatu sistem pemberian balas jasa kepada karyawan dengan menentukan berapakah yang layak dan pantas diterima oleh karyawan terhadap jenis dan hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut.

f. Indikator Kompensasi

Dalam pengukuran kompensasi pada penelitian ini, peneliti menggunakan kompensasi finansial. Indikator dari kompensasi diambil dari Dessler (2012:49) yaitu:

1) Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi ini terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.

2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi ini meliputi beragam imbalan atau tunjangan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari jaminan sosial, tunjangan pengangguran, cuti keluarga, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, layanan karyawan dan bayaran premium.

B. Penelitian Sebelumnya

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

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
1	Riskah Hardiyanti (2017)	Pengaruh Pembagian Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur	Pembagian Kerja dan Pengawasan	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Dan pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur.
2	Fitria Ulpah (2016)	Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Lempake Kecamatan Samarinda	Pengawasan	Efektivitas Kerja Pegawai	Regresi Linear Sederhana	Pengawasan mempunyai pengaruh yang sangat kuat dan bernilai positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Lempake Kecamatan Samarinda Utara di Kalimantan Timur. Dengan menggunakan analisis Rank Sperman Order serta regresi linear sederhana, diperoleh hasil bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang kuat dan bernilai positif serta signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.
3	William Agustinus Areros (2015)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan Efektivitas Birokrasi (Studi Kasus Tentang Pelayanan Birokrasi di	Pengawasan	Efektivitas Kerja Birokrasi	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan realisasi pengendalian kepala dan kontrol masyarakat memberikan kontribusi positif yang cukup besar dan signifikan dengan efektivitas birokrasi. Kesimpulan

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
		Kantor Sekretariat Walikota Manado)				dari hasil penelitian menjawab hipotesis dan dibuktikan pada penelitian ini adalah untuk membenarkan ada pengaruh besar dari pengendalian dengan meningkatnya efektivitas birokrasi.
4	Liana Vivin Wihartanti (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen)	Lingkungan Kerja dan Pengawasan	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Ada pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Sragen. Ada pengaruh positif yang signifikan antara pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen . Ada pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan kerja Fisik dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.
5	Ni Luh Bakti Mesha Murti, Kusdi Rahardjo, Muhammad Faisal Riza (2013)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang).	Motivasi dan Disiplin Kerja	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) secara simultan. Sedangkan untuk uji parsial, menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai Sig.alpha dibawah 0,05 dimana hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.
6	Hamzan Wadi (2017)	Pengaruh Disiplin Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas	Disiplin Pegawai dan Motivasi Kerja	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Telen.

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
		Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur				Sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Telen.
7	Anindita Virginia Manalu (2016)	Disiplin Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Provinsi Kalimantan Timur	Disiplin Kerja	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Sederhana	Disiplin mempunyai pengaruh yang sangat kuat dan bernilai positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur.
8	Zulkifli Rusby, dan Edistanur. (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Efektivitas Karyawan Bmt Septa Bina Usaha Di Daerah Kota Pekanbaru	Kompensasi	Efektivitas Karyawan	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap efektivitas kerja karyawan dengan tingkat efektivitas kerja karyawan termasuk dalam tingkatan tinggi, yaitu 5 atau 62,5.
9	Sugianto (2018)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Kontrak Kerja Di Universitas Jember	Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja, dan Efektivitas Kerja	<i>Path Analysis</i>	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan efektivitas kerja; motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan efektivitas kerja; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan efektivitas kerja; dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.
10	Yudhi Hardianto (2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Toyota Agung Automall Pekanbaru	Kompensasi Dan Pengawasan	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan, pemantauan berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. Dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
						kompensasi dan pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan
11	Ilham Thaiefi, Aris Baharuddin, Priyono, & Mohamad Syafi'i Idrus (2015)	<i>Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance</i>	<i>Training, Compensation and Work Discipline</i>	<i>Job Performance</i>	Regresi Linear Berganda	<i>Employee work performance is also very positively responded in its three elements such as punctuality, work quality and work quantity. The training, compensation and work discipline simultaneously and partially have significant effects toward the employee work performance in PT. PLN (Persero) Malang Service and Network Area. The whole effects of the independent variables have a positive direction. The largest contribution comes from the training variable.</i>
12	Muhammad Idris (2018)	<i>The Impact of Education and Training, Work Discipline, and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia.</i>	<i>Education and Training, Work Discipline, and Organizational Culture</i>	<i>Employee's Performance</i>	Regresi Linear Berganda	<i>The result reveals that there is a positive and significant effect of education and training, work discipline, and organizational culture on employee's performance</i>
13	Abbdul-Jaleel Saani (2013)	<i>Influence of Compensation and Supervision on Private Basic School Teachers Work Performance in Ashaiman Municipality</i>	<i>Compensation and Supervision</i>	<i>Work Performance</i>	Regresi Linear Berganda	<i>It was found out that compensation and teacher supervision relate positively to teacher work performance; however, the two variables do not directly predict work performance. They do so only if teachers are satisfied with the forms</i>

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
						<i>of compensation available to them. It is therefore recommended that management of private basic schools should design attractive compensation packages for their teachers.</i>

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2019)

C. Kerangka Konseptual

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

1. Hubungan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja

Untuk menumbuhkan efektivitas kerja karyawan ini ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi antara lain aspek pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113).

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

pelaksanaanya dapat menumbuhkan efektivitas kerja karyawan, Hasibuan (2017:114).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardiyanti (2017:8), Ulpah (2016:7), dan Areros (2015:8). Dalam penelitian yang mereka lakukan secara terpisah, mereka merumuskan hasil bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Dengan adanya pengawasan, maka efektivitas kerja karyawan meningkat dengan tajam.

2. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Untuk menumbuhkan efektivitas kerja karyawan ini ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi antara lain aspek pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113).

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

tercapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik, Hasibuan (2017:115).

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

3. Hubungan Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja

Untuk menumbuhkan efektivitas kerja karyawan ini ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi antara lain aspek pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113).

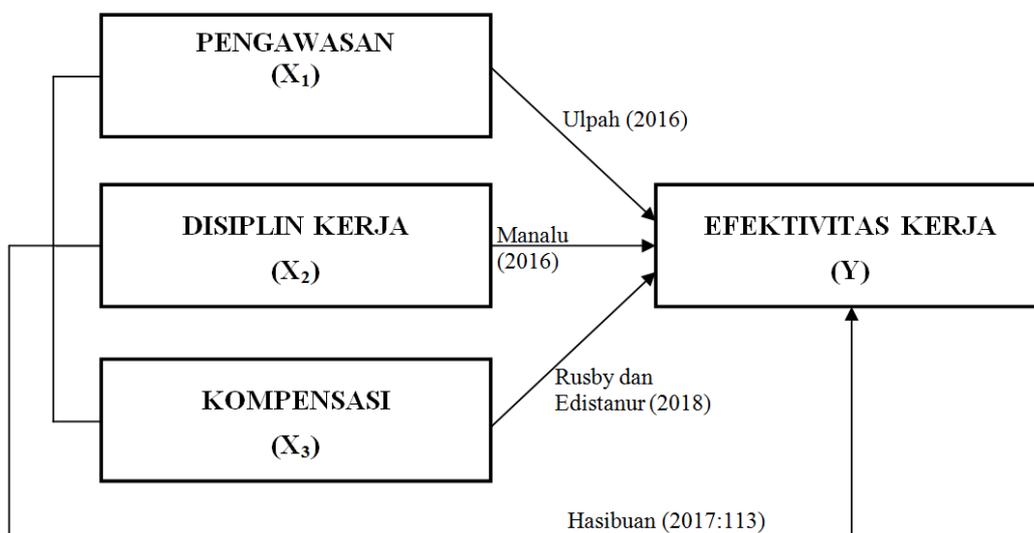
Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan atas jasa karyawan dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kompensasi yang tidak sesuai seperti yang diharapkan karyawan akan menimbulkan rasa kecewa dan ketiadasemangatan dalam bekerja. Sebaliknya, kompensasi yang sesuai seperti apa yang diharapkan karyawan membuat karyawan bekerja lebih semangat dalam mencurahkan seluruh kemampuan baik tenaga dan pikiran dalam memberikan hasil kerja seperti yang diharapkan oleh organisasi, Hasibuan (2017:116).

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusby, dan Edistanur (2018:8), Sugianto (2018:8), Hardianto (2017:7). Dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan. Sehingga kompensasi yang dianggap adil oleh karyawan akan memicu peningkatan efektivitas karyawan tersebut dengan signifikan.

4. Hubungan Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja

Hasibuan (2017:113) menyebutkan terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, yaitu: lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi. Kelima faktor ini saling mempengaruhi efektivitas kerja yang ada pada setiap karyawan.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.4. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Oleh Peneliti (2019)

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

D. Hipotesis

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

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

- H1. Diduga bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Efektivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan.
- H2. Diduga bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Efektivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan.
- H3. Diduga bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Efektivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan.
- H4. Diduga bahwa pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Efektivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

jenis-jenis penelitian secara umum dikelompokkan menurut bidang, tujuan, tingkat eksplanasi, dan waktu. Jenis penelitian ini adalah penelitian menurut tingkat eksplanasi, dimana penelitian ini dapat dikaji menurut tingkatannya yang didasarkan pada tujuan objek-objeknya. Pada tingkatan eksplanasi, penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif, yakni penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih untuk melihat pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis, Sugiyono (2016:45).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode kuisisioner. Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu, Sugiono (2016:47).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan penelitian dilakukan di PT. Sinar Jernih Sarana Medan yang terletak di Jalan Multatuli Komplek Multatuli Indah Blok BB No. 50 Kecamatan Medan Maimun Kota Medan 20151.

2. Waktu Penelitian

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

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Mei 2018				Juni 2018				Juli 2019				Agustus 2019				September 2019				Oktober 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■																							
2	Penulisan Proposal		■	■	■																				
3	Seminar Proposal					■																			
4	Persiapan instrumen penelitian						■	■	■																
5	Pengumpulan data									■	■	■	■	■											
6	Pengolahan data														■										
7	Analisis dan evaluasi															■	■								
8	Penulisan laporan																■	■							
9	Revisi dan Evaluasi																	■	■	■	■				
10	Sidang Meja Hijau																						■		

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti. Karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian, Ferdinand (2014:116).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2016:148)

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di PT. Sinar Jernih Sarana Medan yang berjumlah 154 orang karyawan termasuk karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:149) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan menurut Arikunto (2014:116) Penentuan pengambilan Sample adalah “apabila kurang

dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

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

Dikarenakan jumlah populasi di atas 100, maka diperlukan sebuah teknik untuk menentukan jumlah sampel. Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%.

Menurut Sugiyono (2016:158) penentuan jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain dengan menggunakan rumus. Salah satu rumus yang dapat digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Di mana :

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah sampel

e = Tingkat kesalahan yang ditolerir

Berdasarkan rumus di atas, akan ditentukan tingkat kesalahan yang ditolerir sebesar 10% atau 0.10, maka besarnya sampel yang diambil adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{154}{1 + 154 (0.10^2)} = \frac{154}{1 + 154 (0.01)} = \frac{154}{2,54} = 60,63$$

Dari hasil perhitungan diperoleh ukuran sampel minimal adalah 60,63 dengan tingkat kesalahan 10%. Oleh karena itu dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sebanyak 61 buah sampel, nilai 61 didapat dari pembulatan 60,63 hasil perhitungan dengan rumus slovin

Adapun penyebaran sampel yang diambil dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2. Penyebaran Sampel yang Diambil

No	Bagian	Sampel
1	<i>Cleaning Service</i>	9
2	<i>Office Support Service</i>	8
3	<i>Facade Cleaning Service</i>	9
4	<i>Handyman Service</i>	9
5	<i>Ground Maintenance Service</i>	8
6	<i>Washroom Service</i>	9
7	<i>Pest Management Service</i>	9
TOTAL		61

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya dalam berbentuk kata-kata. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Kualitas dari jawaban responden sangat bergantung dari tingkat kejujuran responden dalam menjawab pertanyaan yang diberikan.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya, Rusiadi (2016:50).

Hadi dalam Rusiadi (2016:50) menyatakan bahwa variabel merupakan semua keadaan, faktor, kondisi, perlakuan, atau tindakan yang dapat mempengaruhi hasil eksperimen.

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

a. Variabel Terikat (Y)

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

Variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti, Rusiadi (2016:50). Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Efektivitas Kerja.

b. Variabel Bebas (X)

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati, Rusiadi (2016:50)

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

- 1) Pengawasan (X_1)
- 2) Disiplin Kerja (X_2)
- 3) Kompensasi (X_3)

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian/ Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur, Rusiadi (2016:88).

Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut :

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Pengawasan (X_1)	Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Winardi (2016: 185),	1. Penentuan Standart 2. Mengadakan Pengukuran 3. Adanya Proses Pelaksanaan Kerja 4. Adanya Usaha Membandingkan 5. Melakukan Tindakan Perbaikan Winardi (2016: 189)	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
2	Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sutrisno (2014:86)	1. Absensi 2. Ketaatan pada Peraturan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi 5. Bekerja Etis Sutrisno (2014:90)	Likert
3	Kompensasi (X ₃)	Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Dessler (2012:46)	1. Kompensasi Finansial Langsung 2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dessler (2012:49)	
4	Efektivitas Kerja (Y)	Efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standart yang telah ditetapkan perusahaan. Admosoeprapto (2011:4)	1. Pencapaian Tujuan 2. Kualitas Kerja 3. Kuantitas Kerja 4. Tepat Waktu 5. Kepuasan Kerja Admosoeprapto (2011:11)	Likert

Sumber : Data Diolah Peneliti (2019)

E. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Di mana Sugiyono (2016:168) menyatakan bahwa skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

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

Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.4. Instrumen Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya, Sugiyono (2016:223).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket.

Menurut Sugiyono (2016:189) Angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

G. Teknik Analisa Data

1. Statistik Frekuensi

Statistik frekuensi memberikan gambaran frekuensi dari jawaban yang diberikan pada responden. Frekuensi dari setiap jawaban dari pertanyaan akan didapatkan dalam bentuk angka dan persen, sehingga diketahui berapa banyak jawaban tertentu yang diperoleh. Dengan statistik frekuensi, frekuensi jawaban respponden akan lebih jelas dan mudah dipahami

2. Uji Kualitas Data

Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang valid yaitu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat, Rusiadi (2016:106).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, Manullang dan Pakpahan (2014:95)

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

Tetapi Sujarweni (2016:186) berpendapat bila Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka butir pertanyaan tersebut valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikann skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan rumus: Rusiadi (2016:113)

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

n = Jumlah sampel

x = Skor variabel x

y = Skor variabel y

$\sum x$ = Jumlah skor variabel x

$\sum y$ = Jumlah skor variabel y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel y

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah, Rusiadi (2016:107)

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten ata stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban

terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel, Manullang dan Pakpahan (2014:97)

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

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien *alpha* dari *Cronbach* dengan rumus:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

R_{11} = Reliabilitas Instrument

K = Banyak butir pertanyaan

σ_1^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir.

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70, Sujarweni (2016:239).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan

antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS versi 24.0 *For Windows*.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada, Rusiadi (2016:149).

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Rusiadi (2016:149), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual

berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Grafik

a) Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria yang dapat terjadi:

1. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal.
2. Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal
3. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal

b) Normal Probability Plot (Normal P-P Plot)

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

Kriteria yang dapat terjadi:

1. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
2. Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

2) Analisa Statistik

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Rusiadi (2016:153)

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

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS, Rusiadi (2016:154)

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, Sujarweni (2016:230-231).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

- 1) $VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinieritas
- 2) $VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinieritas
- 3) *Tolerance value* < 0.1 , artinya mempunyai persoalan multikolinieritas
- 4) *Tolerance value* > 0.1 , artinya tidak terdapat multikolinieritas

Rusiadi (2016:154) dan Sujarweni (2016:231)

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

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

Dimana R_j^2 = nilai determinasi daro regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

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

c. Uji Heteroskedastisitas

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

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

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

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

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

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

Sedangkan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

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

4. Regresi Linear Berganda

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

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Efektivitas Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas Pengawasan

X_2 = Variabel Bebas Disiplin Kerja

X_3 = Variabel Bebas Kompensasi

e = *Error term* (Kesalahan penduga)

5. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

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

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

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

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

Pengujian menggunakan uji F adalah:

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

b. Uji Parsial (Uji t)

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

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

Keterangan :

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

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

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

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

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

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

6. Uji Determinasi (R^2)

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

Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: Sugiyono (2016:289)

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

Dimana :

r^2 = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Di mana rumus untuk mencari Koefisien korelasi product Moment sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:285)

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi product moment

x = Variabel bebas

y = Variabel tetap

Koefisien korelasi antara variabel X_1 dengan Y dan X_2 dengan Y dapat dicari dengan menggunakan rumus korelasi Carl Pearson: Sugiyono (2016:286)

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

n = Jumlah sampel

x = Skor variabel x

y = Skor variabel y

$\sum x$ = Jumlah skor variabel x

$\sum y$ = Jumlah skor variabel y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel y

Untuk mencari hubungan kedua variabel bebas (X_1, X_2) dengan variabel terikat Y dapat dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi ganda ($R_{x_1x_2y}$). (Sugiyono, 2016:287)

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{r_{x_1y}^2 + r_{x_2y}^2 - 2(r_{x_1y})(r_{x_2y})(r_{x_1x_2})}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Keterangan:

$R_{x_1x_2y}$ = Koefisien korelasi ganda antar variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{x_1y} = Koefisien korelasi X_1 terhadap Y

r_{x_2y} = Koefisien korelasi X_2 terhadap Y

$r_{x_1x_2}$ = Koefisien korelasi X_1 terhadap X_2

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

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber : Sugiyono (2016:287)

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

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

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

Keterangan

D = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah PT. Sinar Jernih Sarana

PT. Sinar Jernih Sarana berdiri pada awal tahun 2009 di gedung Senayan City, pendirinya adalah bapak Edwin Widjaya dan Bapak Yoga. Pada awalnya perusahaan hanya memiliki satu klien dengan 80 orang karyawan. Manunggal Cipta Manggala anak perusahaan Agung Prodomoro Land yang merupakan housekeeping Gedung Senayan City adalah klien pertamanya. Melalui tangan dingin pendirinya, perusahaan terus berkembang dan sekarang telah melayani banyak perusahaan. Perkembangan yang cukup tinggi, membuat perusahaan mencari gedung yang bisa menampung seluruh karyawan.

Pada tahun 2010 PT. Sinar Jernih Sarana pindah dan berkantor di komplek Roxy Mas Blok E2 No.32-34 KH. Hasyim Ashari menjadi Head Office. Dengan satu head office dan enam kantor cabang yaitu di Tangerang, Depok, Ciputat, Senayan City, Bekasi dan Bali. Adapun layanan jasa yang disediakan PT. Sinar Jernih Sarana diantaranya, adalah :

1) Building and Commercial Cleaning Service

Alasan utama mengapa sejak 2009 PT. Sinar Jernih Sarana telah dipilih dan dipercayakan oleh pelanggan adalah karena tidak hanya membersihkan tetapi akan memastikan bahwa properti klien secara

profesional akan dikelola dengan ekstra hati-hati dan setiap tugas yang dijalankan akan didokumentasikan kemudian akan dilaporkan.

2) *Hospital Cleaning Service*

Membersihkan dan memelihara peralatan medis dan fasilitas sesuai peraturan Rumah Sakit. Sampai saat ini PT. Sinar Jernih Sarana telah dipercayakan 15 Rumah Sakit di Jakarta.

3) *Office Support Service*

Menyediakan jasa tenaga kerja seperti resepsionis, office boy, messenger. Sikap yang baik, keterampilan serta pengetahuan yang telah diajarkan oleh perusahaan menjadi nilai lebih.

4) *Washroom Service*

Bukan hanya aroma tetapi PT. Sinar Jernih Sarana berupaya membuat properti menjadi lebih sehat dengan produk pembersih dan pewangi ruangan yang aman dan bersertifikat.

5) *Pest Management*

Iklim tropis Indonesia telah menyebabkan pertumbuhan hama dan tikus baik di ruangan maupun di kebun. Pengendalian hama dan tikus dikombinasikan dengan personil terlatih dan bahan ramah lingkungan menjadi salah satu keahlian PT. Sinar Jernih Sarana dalam memenuhi kebutuhan klien.

PT. Sinar Jernih Sarana telah melayani banyak perusahaan maupun organisasi. Perusahaan melayani fasilitas terpadu dengan cakupan layanan 40 secara nasional yang berencana membuka cabang di Surabaya, Bandung, Medan, Semarang, dan lebih banyak kantor yang akan datang.

b. Visi dan Misi

1) Visi

Visi PT. Sinar Jernih Sarana adalah menjadi spesialis *facility service* di Indonesia.

2) Misi

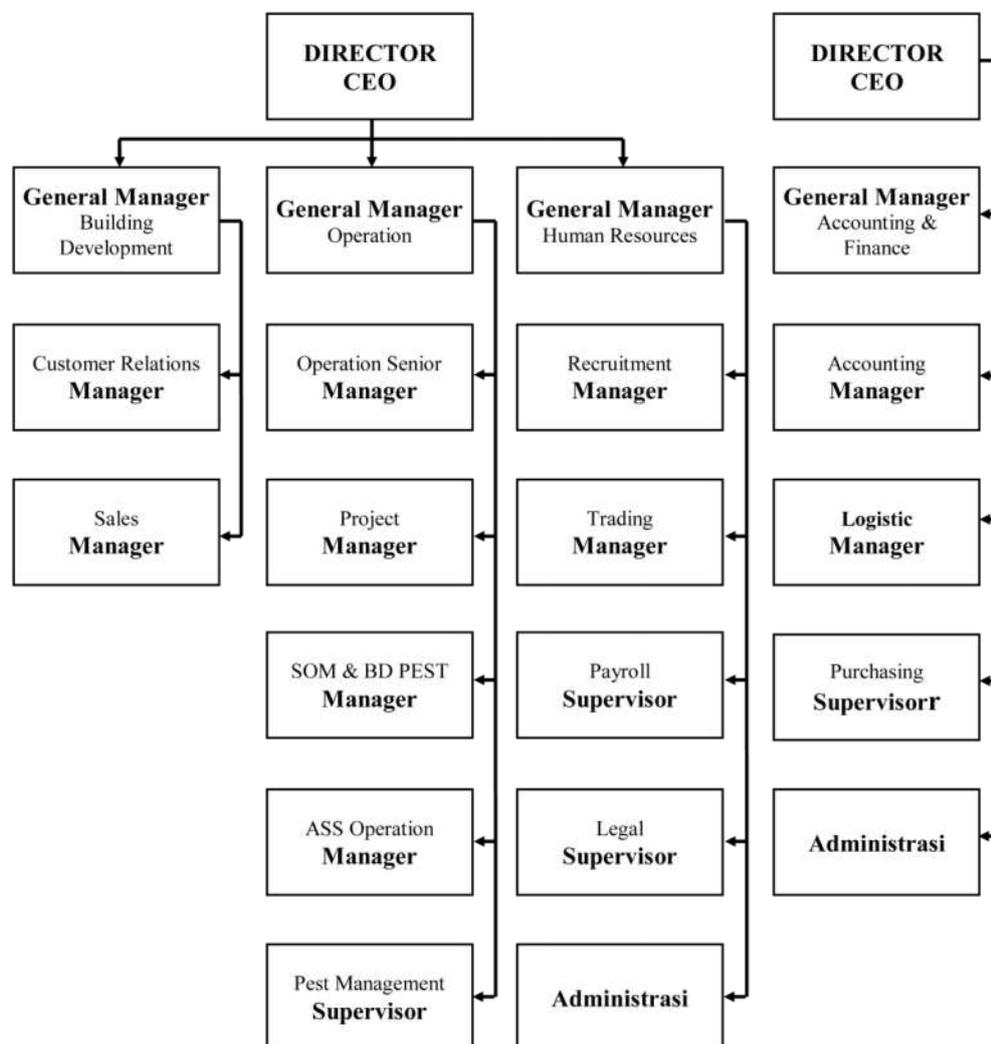
Misi dari PT. Sinar Jernih Sarana adalah:

- a) Memberikan pelayanan yang efisien dan dapat diandalkan untuk memenuhi hasil yang diharapkan klien dengan biaya, layanan dan kualitas untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.
- b) Mendorong hubungan yang erat dan langgeng dengan pelanggan serta membangun kepercayaan dan keyakinan pelanggan.
- c) Menjalin hubungan yang langgeng dengan klien sehingga tercipta bisnis yang berkelanjutan

c. Struktur Organisasi PT. Sinar Jernih Sarana

Secara sederhana, organisasi dapat diartikan sebagai wadah dimana sekelompok individu ingin mencapai tujuan bersama. Dalam sebuah organisasi setiap individu memiliki pembagian tugas dan fungsi yang berbeda untuk mewujudkan tujuan yang telah diciptakan secara sistematis dan struktural. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya konflik dalam sebuah organisasi yang dikarenakan oleh adanya ketidakselarasan tujuan, perbedaan interpretasi fakta, ketidaksepahaman yang disebabkan oleh ekspektasi perilaku dan sebagainya.

Penerapan struktur organisasi pada PT. Sinar Jernih Sarana berbentuk garis dan mempunyai tingkatan seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Sinar Jernih Sarana

Sumber: PT. Sinar Jernih Sarana (2019)

Dalam menjalankan perusahaan wewenang pimpinan dilimpahkan kepada satuan-satuan organisasi yang berada dibawahnya. PT. Sinar Jernih Sarana terdiri dua bagian yaitu : *back office* (karyawan yang bekerja di kantor) dan *operasional* (karyawan yang bekerja di area). Berikut uraian struktur organisasi berdasarkan tugas dan tingkatannya:

1) Dewan Komisaris

Mempunyai tugas untuk melakukan pengawasan atas jalannya usaha perusahaan dan memberikan nasehat kepada direktur. Dalam melakukan tugas, dewan direksi berdasarkan kepada kepentingan perusahaan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan. Kewenangan khusus dengan komisaris, bahwa dewan komisaris dapat diamanatkan dalam anggaran dasar untuk melakukan tugas-tugas tertentu direktur, apabila direktur berhalangan atau dalam keadaan tertentu.

2) Direksi

PT. Sinar Jernih Sarana mempunyai 2 direksi sesuai dengan fungsinya masing-masing:

a) Direktur Utama CEO

Bertugas untuk menkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan dibidang administrasi keuangan kepegawaian dan kesekretarisan. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan dan peralatan perlengkapan. Merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan kekayaan perusahaan. Mengendalikan keuangan pendapatan, hasil penagihan rekening dan penggunaan air langganan.

b) Direktur Keuangan

Bertanggung jawab untuk mengelola resiko keuangan korporasi. Direktur keuangan juga bertanggung jawab dalam perencanaan keuangan dan pencatatan, serta pelaporan keuangan untuk manajemen yang lebih tinggi. Dalam berbagai sektor direktur keuangan juga

bertanggung jawab untuk analisis data biasanya memberikan laporan kepada Direktur Utama CEO.

3) *General Manager*

Pada PT. Sinar Jernih Sarana General Manager ada 4 bagian, sesuai dengan fungsinya masing-masing.

- a) *General Manager Business Development*
- b) *General Manager Operation*
- c) *General Manager Human Resources & GA*
- d) *General Manager Accounting & Finance*

Tugasnya menentukan dan merumuskan kegiatan utama dalam perusahaan untuk mencapai tujuan umum perusahaan. Mengkoordinir dan mengawasi tugas-tugas yang di delegasikan kepada manager-manager dan menjalin hubungan baik dengan mereka. Membuat peraturan-peraturan internal perusahaan yang tidak bertentangan. Memimpin dan mengkoordinir pekerjaan bagian-bagian yang berada dibawahnya.

4) *Manager*

Beberapa *manager* sesuai dengan fungsi masing-masing divisi.

- a) *Costumer Relation Manager*
- b) *Sales Manager*
- c) *Senior Operation Manager*
- d) *SOM & BD Pest Manager & WS*
- e) *Training Manager*
- f) *Accounting Manager*

- g) *Logistic Manager*
- h) *Operation Senior Manager*
- i) *Assistan Operation Manager*
- j) *Project Manager*
- k) *Recruitment Manager*

Tugas *manager* adalah mengelola perusahaan dan semua tindakan manajemen yang berdampak pada kelanjutan perusahaan. Mengatur, merencanakan, mengkoordinasikan, serta mengontrol sumber daya manusianya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama.

5) Supervisor

Beberapa tugas supervisor adalah menyampaikan tugas yang disampaikan oleh jabatan di atasnya kepada seluruh bawahan dan groupnya Mengatur kelompok kerja pada group yang dipegangnya. Melaksanakan tugas, proyek, dan pekerjaan secara langsung. Memberikan training, memimpin dan memotivasi bawahannya. Menegakan aturan yang ditentukan oleh perusahaan, membuat rencana jangka pendek untuk tugas yang telah ditetapkan oleh atasannya, mengontrol dan mengevaluasi kinerja bawahan. Memberi info pada manajemen mengenai kondisi bawahan dan menjadi perantara antara pekerja dengan manajemen.

Beberapa supervisor di PT. Sinar Jernih Sarana adalah:

- a) *Pest Managemen Supervisor*
- b) *Personel & Legal Supervisor*
- c) *Purchasing Supervisor*

d) *Coordinator*

Tugas coordinator adalah mengetahui beban bawahannya, apakah overload, underload atau normal. Mengetahui apa yang dikerjakan, target, serta mengetahui apakah bawahannya mempunyai beban kerja yang telah sesuai dengan pekerjaannya. Memberikan solusi atau saran untuk bawahannya serta bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan oleh bawahannya.

6) *Administrasi*

Tugas administrasi adalah mengatasi keluar masuknya surat di dalam perusahaan, baik surat utang, surat piutang, surat pemberitahuan maupun semua surat yang berhubungan dengan perusahaan. Memperhatikan dan menyiapkan segala kebutuhan dan pengadaan semua alat-alat tulis kantor bagi setiap departemen yang ada di perusahaan itu serta pengadaan alat-alat kebersihan beserta kelengkapannya bagi petugas kebersihan. Membuat layanan administrasi yang dilaporkan pada seniornya atau supervisor atau manajemen. Menjaga dan melakukan pembaharuan informasi administrasi sehingga saat diperlukan oleh pimpinan perusahaan, laporan administrasi terbaru yang akan diinformasikan kepada pimpinan.

Adapun bagian-bagian administrasi yang ada di PT. Sinar Jernih Sarana adalah:

a) *Sales & Contract Administration*

b) *Operation Facility Services Administration*

c) *HR & GA Administration*

d) *Payroll Administration*

e) *Purchasing Administration*

2. Karakteristik Responden

Penelitian ini mengambil 61 responden sebagai sampel yang merupakan seluruh karyawan PT. Sinar Jernih Sarana. Setiap responden diberikan sebuah kuesioner untuk diisi oleh responden. Pada kuesioner terdapat lima pilihan jawaban alternatif untuk setiap pertanyaan mengenai variabel penelitian. Responden dapat memilih salah satu dari jawaban dari yang disediakan tersebut. Kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian dikumpulkan oleh peneliti lalu dicatat untuk kemudian diolah. Dari hasil pengolahan data maka dapat diketahui karakteristik dari responden dan karakteristik jawaban responden untuk setiap pertanyaan.

a. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Karakteristik dari jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin		
Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
Pria	33	54,1
Wanita	28	45,9
Total	61	100,0

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 33 responden atau 54,1% responden berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya yaitu 28 responden atau 45,9% responden berjenis kelamin wanita. Sehingga sebagian besar responden berjenis kelamin pria.

b. Karakteristik Usia Responden

Karakteristik data dari usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden

Usia Responden		
Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
Di Bawah 21 Tahun	21	34,4
21-25 Tahun	15	24,6
26-30 Tahun	11	18,0
31-35 Tahun	8	13,1
36-40 Tahun	5	8,2
Di Atas 40 Tahun	1	1,6
Total	61	100,0

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 21 responden atau 34,4% responden berusia di bawah 21 tahun, 15 responden atau 24,6% responden berusia di antara 21 sampai 25 tahun, 11 responden atau 18,0% responden berusia 26 sampai 30 tahun, 8 responden atau 13,1% responden berusia di antara 31 sampai 35 tahun, 5 responden atau 8,2% responden berusia di antara 36 sampai 40 tahun, dan sisanya 1 responden atau 1,6% responden berusia di atas 40 tahun.

c. Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Karakteristik data dari pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir Responden		
Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
SMA/SMK	49	80,3
D3	3	4,9
S1	9	14,8
S2	0	0,0
S3	0	0,0
Total	61	100,0

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 49 responden atau 80,3% responden berpendidikan terakhir SMA/SMK, 3 responden atau 4,9% responden berpendidikan terakhir D3, 9 responden atau 14,8% responden berpendidikan terakhir S1, dan tidak ada responden yang berpendidikan S2 maupun S3. Sehingga sebagian besar responden berpendidikan terakhir SMA.

d. Karakteristik Masa Bekerja Responden

Karakteristik dari masa bekerja responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Bekerja Responden

Masa Bekerja Responden		
Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
Di Bawah 1 Tahun	25	41,0
1-2 Tahun	17	27,9
2-3 Tahun	7	11,5
4-5 Tahun	6	9,8
Di Atas 5 Tahun	6	9,8
Total	61	100,0

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 25 responden atau 41,0% responden yang telah bekerja di bawah 1 tahun, 17 responden atau 27,9% responden yang telah bekerja selama 1-2 tahun, 7 responden atau 11,5% responden yang telah bekerja selama 2-3 tahun, 6 responden atau 9,8% responden yang telah bekerja selama 3-4 tahun, dan sisanya terdapat 6 responden atau 9,8% yang telah bekerja selama lebih dari 5 tahun. Sehingga sebagian besar responden telah bekerja selama kurang dari 1 tahun.

e. Karakteristik Status Pernikahan Responden

Karakteristik dari status pernikahan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Frekuensi Karakteristik Status Pernikahan Responden

Pekerjaan Responden		
Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
Gadis/Lajang	34	55,7
Menikah	27	44,3
Janda/Duda	0	0,0
Total	61	100.0

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 34 responden atau 55,7% responden masih berstatus lajang/gadis atau belum menikah, 27 responden atau 44,3% responden berstatus telah menikah, dan tidak ada seorangpun responden atau 0,0% responden berstatus janda/duda. Sehingga sebagian besar responden berstatus lajang/gadis.

3. Karakteristik Jawaban Responden

Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel, dimana setiap indikator memiliki beberapa pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Setiap variabel bebas memiliki 8 buah pertanyaan, sedangkan variabel terikat memiliki 10 buah pertanyaan. sehingga total terdapat 34 pertanyaan yang digunakan pada kuesioner.

Setiap pertanyaan yang diberikan memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden dengan skala Likert, yaitu:

Tabel 4.6. Alternatif Jawaban dalam Skala Likert

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-Ragu	R	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Oleh Peneliti (2019)

Hasil penyebaran kuesioner mendapatkan berbagai ragam jawaban dari responden, berikut adalah karakteristik jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan yang diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 24.0.

a. Pengawasan (X₁)

1) Pertanyaan X₁₁

Merupakan pertanyaan dari indikator: Penentuan Standart. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₁₁ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₁₁

Pertanyaan X₁₁	Jawaban	Frek.	(%)
Perusahaan memiliki standart kerja yang jelas	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Ragu-Ragu (R)	4	6,6
	Setuju (S)	33	54,1
	Sangat Setuju (SS)	21	34,4
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,1639	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas untuk pertanyaan X₁₁ menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 1 responden atau 1,6% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₁₁, 2 responden atau 3,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 4 responden atau 6,6% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 33 responden atau 54,1% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 21 responden atau 34,4% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₁₁ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1639.

2) Pertanyaan X₁₂

Merupakan pertanyaan dari indikator: Penentuan Standart. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₁₂ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₁₂

Pertanyaan X₁₂	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan memahami dengan jelas standart penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan perusahaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	4	6,6
	Ragu-Ragu (R)	6	9,8
	Setuju (S)	25	41,0
	Sangat Setuju (SS)	25	41,0
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,1311	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas untuk pertanyaan X₁₂ menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 1 responden atau 1,6% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₁₂, 4 responden atau 6,6% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 6 responden atau 9,8% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 25 responden atau 41,0% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 25 responden atau 41,0% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju atau sangat setuju dengan pertanyaan X₁₂ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1311.

3) Pertanyaan X₁₃

Merupakan pertanyaan dari indikator: Mengadakan Pengukuran. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₁₃ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₁₃

Pertanyaan X₁₃	Jawaban	Frek.	(%)
Perusahaan selalu melakukan evaluasi atas pekerjaan karyawan secara rutin	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	3	4,9
	Ragu-Ragu (R)	5	8,2
	Setuju (S)	27	44,3
	Sangat Setuju (SS)	26	42,6
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,2459	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas untuk pertanyaan X₁₃ menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₁₃, 3 responden atau 4,9% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 5 responden atau 8,2% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 27 responden atau 44,3% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 26 responden atau 42,6% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₁₃ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2459.

4) Pertanyaan X₁₄

Merupakan pertanyaan dari indikator: Mengadakan Pengukuran. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₁₄ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₁₄

Pertanyaan X₁₄	Jawaban	Frek.	(%)
Perusahaan memantau perilaku karyawan di lokasi kerja secara rutin	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	3	4,9
	Ragu-Ragu (R)	7	11,5
	Setuju (S)	22	36,1
	Sangat Setuju (SS)	29	47,5
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,2623	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas untuk pertanyaan X₁₄ menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₁₄, 3 responden atau 4,9% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 7 responden atau 11,5% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 22 responden atau 36,1% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 29 responden atau 47,5% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₁₄ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2623.

5) Pertanyaan X₁₅

Merupakan pertanyaan dari indikator: Adanya Proses Pelaksanaan Kerja. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₁₅ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₁₅

Pertanyaan X₁₅	Jawaban	Frek.	(%)
Perusahaan sering melakukan evaluasi pekerjaan karyawan secara mendadak	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	4	6,6
	Ragu-Ragu (R)	5	8,2
	Setuju (S)	31	50,8
	Sangat Setuju (SS)	21	34,4
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,1311	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₁₅ dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₁₅, 4 responden atau 6,6% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 5 responden atau 8,2% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 31 responden atau 50,8% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 21 responden atau 34,4% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₁₅ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1311.

6) Pertanyaan X₁₆

Merupakan pertanyaan dari indikator: Adanya Proses Pelaksanaan Kerja. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₁₆ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₁₆

Pertanyaan X₁₆	Jawaban	Frek.	(%)
Perusahaan sering meminta pendapat orang lain yang ada dilokasi kerja mengenai diri karyawan saat bekerja	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	1	1,6
	Ragu-Ragu (R)	6	9,8
	Setuju (S)	32	52,5
	Sangat Setuju (SS)	22	36,1
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,2295	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₁₆ dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₁₆, 1 responden atau 1,6% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 6 responden atau 9,8% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 32 responden atau 52,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 22 responden atau 36,1% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₁₆ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2295.

7) Pertanyaan X₁₇

Merupakan pertanyaan dari indikator: Adanya Usaha Membandingkan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₁₇ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₁₇

Pertanyaan X₁₇	Jawaban	Frek.	(%)
Perusahaan membandingkan hasil kerja karyawan dengan standart pekerjaan yang ditetapkan perusahaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Ragu-Ragu (R)	6	9,8
	Setuju (S)	30	49,2
	Sangat Setuju (SS)	23	37,7
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,2131	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₁₇ dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₁₇, 2 responden atau 3,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 6 responden atau 9,8% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 30 responden atau 49,2% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 23 responden atau 37,7% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₁₇ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2131.

8) Pertanyaan X₁₈

Merupakan pertanyaan dari indikator: Adanya Usaha Membandingkan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₁₈ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₁₈

Pertanyaan X₁₈	Jawaban	Frek.	(%)
Perusahaan mengevaluasi sikap karyawan dengan norma sosial yang berlaku di perusahaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Ragu-Ragu (R)	6	9,8
	Setuju (S)	30	49,2
	Sangat Setuju (SS)	23	37,7
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,2131	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₁₈ dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₁₈, 2 responden atau 3,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 6 responden atau 9,8% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 30 responden atau 49,2% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 23 responden atau 37,7% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₁₈ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2131.

9) Pertanyaan X₁₉

Merupakan pertanyaan dari indikator: Melakukan Tindakan Perbaikan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₁₉ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₁₉

Pertanyaan X₁₉	Jawaban	Frek.	(%)
Perusahaan akan menegur karyawan yang memiliki kinerja buruk untuk segera memberikan kinerja yang lebih baik	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Ragu-Ragu (R)	6	9,8
	Setuju (S)	34	55,7
	Sangat Setuju (SS)	19	31,1
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,1475	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₁₉ dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₁₉, 2 responden atau 3,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 6 responden atau 9,8% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 34 responden atau 55,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 19 responden atau 31,1% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₁₉ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1475.

10) Pertanyaan X₁₁₀

Merupakan pertanyaan dari indikator: Melakukan Tindakan Perbaikan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₁₁₀ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₁₁₀

Pertanyaan X ₁₁₀	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan yang terus-terusan tidak menunjukkan perbaikan dalam bekerja akan diberikan tindakan pemutusan hubungan kerja	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	1	1,6
	Ragu-Ragu (R)	6	9,8
	Setuju (S)	32	52,5
	Sangat Setuju (SS)	22	36,1
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,2295	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₁₁₀ dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₁₁₀, 1 responden atau 1,6% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 6 responden atau 9,8% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 32 responden atau 52,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 22 responden atau 36,1% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₁₁₀ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2295.

b. Disiplin Kerja (X₂)

1) Pertanyaan X₂₁

Merupakan pertanyaan dari indikator: Absensi. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₂₁ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₁

Pertanyaan X₂₁	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang rendah	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	3	4,9
	Ragu-Ragu (R)	3	4,9
	Setuju (S)	29	47,5
	Sangat Setuju (SS)	26	42,6
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,2787	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₂₁ dari total 61 responden, terdapat 2 responden atau 2,3% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₂₁, 1 responden atau 1,1% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 9 responden atau 10,3% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 29 responden atau 33,3% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 46 responden atau 52,9% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₂₁ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2787.

2) Pertanyaan X₂₂

Merupakan pertanyaan dari indikator: Absensi. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₂₂ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₂

Pertanyaan X₂₂	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan tidak akan absen bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar emergency	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	4	6,6
	Ragu-Ragu (R)	9	14,8
	Setuju (S)	29	47,5
	Sangat Setuju (SS)	18	29,5
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	3,9672	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₂₂ dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₂₂, 8 responden atau 9,2% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 18 responden atau 20,7% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 36 responden atau 41,4% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 25 responden atau 28,7% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₂ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 3,9672.

3) Pertanyaan X₂₃

Merupakan pertanyaan dari indikator: Ketaatan pada Peraturan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₂₃ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₃

Pertanyaan X₂₃	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	3	4,9
	Ragu-Ragu (R)	4	6,6
	Setuju (S)	34	55,7
	Sangat Setuju (SS)	19	31,1
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,0984	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₂₃ dari total 61 responden, terdapat 1 responden atau 1,1% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₂₃, 4 responden atau 4,6% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 15 responden atau 17,2% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 37 responden atau 42,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 30 responden atau 34,5% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₃ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0984.

4) Pertanyaan X₂₄

Merupakan pertanyaan dari indikator: Ketaatan pada Peraturan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₂₄ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₄

Pertanyaan X₂₄	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan selalu hadir bekerja tepat waktu dan pulang bekerja sesuai dengan jam pulang kerja	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	1	1,6
	Ragu-Ragu (R)	13	21,3
	Setuju (S)	31	50,8
	Sangat Setuju (SS)	16	26,2
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,0164	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₂₄ dari total 61 responden, terdapat 3 responden atau 3,4% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₂₄, 5 responden atau 5,7% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 13 responden atau 14,9% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 32 responden atau 36,8% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 34 responden atau 39,1% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₂₄ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0164.

5) Pertanyaan X₂₅

Merupakan pertanyaan dari indikator: Ketaatan pada Standar Kerja. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₂₅ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₅

Pertanyaan X ₂₅	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Ragu-Ragu (R)	10	16,4
	Setuju (S)	40	65,6
	Sangat Setuju (SS)	9	14,8
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	3,9180	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₂₅ dari total 61 responden, terdapat 3 responden atau 3,4% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₂₅, 2 responden atau 2,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 13 responden atau 14,9% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 42 responden atau 48,3% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 27 responden atau 31,0% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₅ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 3,9180.

6) Pertanyaan X₂₆

Merupakan pertanyaan dari indikator: Ketaatan pada Standar Kerja. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₂₆ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₆

Pertanyaan X₂₆	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	3,3
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Ragu-Ragu (R)	3	4,9
	Setuju (S)	33	54,1
	Sangat Setuju (SS)	21	34,4
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,1311	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₂₆ dari total 61 responden, terdapat 1 responden atau 1% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₂₆, 5 responden atau 5,7% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 10 responden atau 11,5% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 26 responden atau 29,9% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 45 responden atau 51,7% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₂₆ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1311.

7) Pertanyaan X₂₇

Merupakan pertanyaan dari indikator: Tingkat Kewaspadaan Tinggi. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₂₇ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₇

Pertanyaan X ₂₇	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	3	4,9
	Ragu-Ragu (R)	7	11,5
	Setuju (S)	36	59,0
	Sangat Setuju (SS)	15	24,6
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,0328	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₂₇ dari total 61 responden, terdapat 1 responden atau 1,1% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₂₇, 5 responden atau 5,7% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 10 responden atau 11,5% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 38 responden atau 43,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 27 responden atau 33,8% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₂₇ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0328.

8) Pertanyaan X₂₈

Merupakan pertanyaan dari indikator: Tingkat Kewaspadaan Tinggi. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₂₈ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₈

Pertanyaan X ₂₈	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan menghindari bergadang di malam hari agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang tinggi	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Ragu-Ragu (R)	6	9,8
	Setuju (S)	28	45,9
	Sangat Setuju (SS)	25	41,0
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,2459	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₂₈ dari total 61 responden, terdapat 2 responden atau 2,3% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₂₈, 9 responden atau 10,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 9 responden atau 10,3% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 38 responden atau 43,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 29 responden atau 33,3% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₈ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2459.

9) Pertanyaan X₂₉

Merupakan pertanyaan dari indikator: Bekerja Etis. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₂₉ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.25. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₉

Pertanyaan X₂₉	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan selalu bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja dan atasan	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	4	6,6
	Ragu-Ragu (R)	6	9,8
	Setuju (S)	31	50,8
	Sangat Setuju (SS)	19	31,1
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,0328	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₂₉ dari total 61 responden, terdapat 1 responden atau 1,1% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₂₉, 5 responden atau 5,7% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 10 responden atau 11,5% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 38 responden atau 43,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 27 responden atau 33,8% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₂₉ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0328.

10) Pertanyaan X₂₁₀

Merupakan pertanyaan dari indikator: Bekerja Etis. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₂₁₀ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.26. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₁₀

Pertanyaan X ₂₁₀	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan menjalankan seluruh kebijakan perusahaan dengan baik	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Ragu-Ragu (R)	6	9,8
	Setuju (S)	33	54,1
	Sangat Setuju (SS)	20	32,8
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,1311	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₂₈ dari total 61 responden, terdapat 2 responden atau 2,3% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₂₁₀, 9 responden atau 10,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 9 responden atau 10,3% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 38 responden atau 43,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 29 responden atau 33,3% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₁₀ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1311.

c. Kompensasi (X₃)

1) Pertanyaan X₃₁

Merupakan pertanyaan dari indikator: Kompensasi Finansial Langsung. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₃₁ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₁

Pertanyaan X₃₁	Jawaban	Frek.	(%)
Perusahaan menggaji karyawan dengan gaji yang memuaskan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	1	1,6
	Ragu-Ragu (R)	6	9,8
	Setuju (S)	29	47,5
	Sangat Setuju (SS)	25	41,0
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,2623	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₃₁ dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₃₁, 1 responden atau 1,6% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 6 responden atau 9,8% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 29 responden atau 47,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 25 responden atau 41,0% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₁ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2623.

2) Pertanyaan X₃₂

Merupakan pertanyaan dari indikator: Kompensasi Finansial Langsung. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₃₂ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₂

Pertanyaan X₃₂	Jawaban	Frek.	(%)
Terdapat banyak bonus atau insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	6	9,8
	Ragu-Ragu (R)	12	19,7
	Setuju (S)	31	50,8
	Sangat Setuju (SS)	12	19,7
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	3,8033	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₃₂ dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₃₂, 6 responden atau 9,8% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 12 responden atau 19,7% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 31 responden atau 50,8% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 12 responden atau 19,7% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₂ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 3,8033.

3) Pertanyaan X₃₃

Merupakan pertanyaan dari indikator: Kompensasi Finansial Langsung. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₃₃ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.29. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₃

Pertanyaan X₃₃	Jawaban	Frek.	(%)
Setiap hari raya, karyawan mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) yang memuaskan	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	3,3
	Tidak Setuju (TS)	5	8,2
	Ragu-Ragu (R)	6	9,8
	Setuju (S)	33	54,1
	Sangat Setuju (SS)	15	24,6
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	3,8852	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₃₃ dari total 61 responden, terdapat 2 responden atau 3,3% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₃₃, 5 responden atau 8,2% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 6 responden atau 9,8% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 33 responden atau 54,1% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 15 responden atau 24,6% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₃ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 3,8852.

4) Pertanyaan X₃₄

Merupakan pertanyaan dari indikator: Kompensasi Finansial Langsung. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₃₄ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.30. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₄

Pertanyaan X ₃₄	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan mendapatkan upah lembur (upah tambahan) jika harus bekerja melebihi jam kerja	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	3,3
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Ragu-Ragu (R)	6	9,8
	Setuju (S)	25	41,0
	Sangat Setuju (SS)	26	42,6
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,1639	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₃₄ dari total 61 responden, terdapat 2 responden atau 3,3% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₃₄, 2 responden atau 3,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 6 responden atau 9,8% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 25 responden atau 41,0% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 26 responden atau 42,6% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₃₄ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1639.

5) Pertanyaan X₃₅

Merupakan pertanyaan dari indikator: Kompensasi Finansial Langsung. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₃₅ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.31. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₅

Pertanyaan X₃₅	Jawaban	Frek.	(%)
Gaji yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan standart yang ditetapkan pemerintah	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	3	4,9
	Ragu-Ragu (R)	8	13,1
	Setuju (S)	27	44,3
	Sangat Setuju (SS)	22	36,1
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,0820	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₃₅ dari total 61 responden, terdapat 1 responden atau 1,6% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₃₅, 3 responden atau 4,9% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 8 responden atau 13,1% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 27 responden atau 44,3% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 22 responden atau 36,1% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₅ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0820.

6) Pertanyaan X₃₆

Merupakan pertanyaan dari indikator: Kompensasi Finansial Tidak Langsung. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₃₆ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.32. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₆

Pertanyaan X ₃₆	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan memiliki jaminan sosial (kesehatan dan kematian) yang diberikan perusahaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Ragu-Ragu (R)	5	8,2
	Setuju (S)	23	37,7
	Sangat Setuju (SS)	30	49,2
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,2951	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₃₆ dari total 61 responden, terdapat 1 responden atau 1,6% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₃₆, 2 responden atau 3,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 5 responden atau 8,2% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 23 responden atau 37,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 30 responden atau 49,2% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₃₆ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2951.

7) Pertanyaan X₃₇

Merupakan pertanyaan dari indikator: Kompensasi Finansial Tidak Langsung. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₃₇ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.33. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₇

Pertanyaan X₃₇	Jawaban	Frek.	(%)
Perusahaan memberikan cuti tahunan bagi karyawan tanpa pemotongan gaji	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Ragu-Ragu (R)	5	8,2
	Setuju (S)	29	47,5
	Sangat Setuju (SS)	24	39,3
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,1967	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₃₇ dari total 61 responden, terdapat 1 responden atau 1,6% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₃₇, 2 responden atau 3,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 5 responden atau 8,2% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 29 responden atau 47,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 24 responden atau 39,3% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₇ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1967.

8) Pertanyaan X₃₈

Merupakan pertanyaan dari indikator: Kompensasi Finansial Tidak Langsung. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₃₈ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₈

Pertanyaan X ₃₈	Jawaban	Frek.	(%)
Perusahaan memiliki rencana tabungan hari tua untuk setiap karyawan	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	4	6,6
	Ragu-Ragu (R)	5	8,2
	Setuju (S)	31	50,8
	Sangat Setuju (SS)	20	32,8
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,0656	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₃₈ dari total 61 responden, terdapat 1 responden atau 1,6% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₃₈, 4 responden atau 6,6% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 5 responden atau 8,2% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 31 responden atau 50,8% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 20 responden atau 32,8% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₈ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0656.

9) Pertanyaan X₃₉

Merupakan pertanyaan dari indikator: Kompensasi Finansial Tidak Langsung. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₃₉ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.35. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₉

Pertanyaan X₃₉	Jawaban	Frek.	(%)
Perusahaan mempromosikan karyawan yang memiliki kinerja baik ke posisi lebih baik	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	5	8,2
	Ragu-Ragu (R)	5	8,2
	Setuju (S)	29	47,5
	Sangat Setuju (SS)	22	36,1
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,1148	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₃₇ dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₃₉, 5 responden atau 8,2% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 5 responden atau 8,2% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 29 responden atau 47,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 22 responden atau 36,1% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₉ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1148.

10) Pertanyaan X₃₁₀

Merupakan pertanyaan dari indikator: Kompensasi Finansial Tidak Langsung. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₃₁₀ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.36. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₁₀

Pertanyaan X ₃₁₀	Jawaban	Frek.	(%)
Perusahaan memberikan layanan rumah sakit yang baik bagi karyawan yang sakit melalui asuransi maupun BPJS	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	3,3
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Ragu-Ragu (R)	6	9,8
	Setuju (S)	33	54,1
	Sangat Setuju (SS)	18	29,5
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,0328	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₃₁₀ dari total 61 responden, terdapat 2 responden atau 3,3% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₃₁₀, 2 responden atau 3,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 6 responden atau 9,8% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 33 responden atau 54,1% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 18 responden atau 29,5% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₁₀ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0328.

d. Efektivitas Kerja (Y)

1) Pertanyaan Y₁

Merupakan pertanyaan dari indikator: Pencapaian Tujuan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₁ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.37. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₁

Pertanyaan Y₁	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan mampu mencapai berbagai target yang ditetapkan perusahaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	5	8,2
	Ragu-Ragu (R)	9	14,8
	Setuju (S)	32	52,5
	Sangat Setuju (SS)	15	24,6
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	3,9344	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas untuk pertanyaan Y₁ menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₁, 5 responden atau 8,2% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 9 responden atau 14,8% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 32 responden atau 52,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 15 responden atau 24,6% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₁ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 3,9344.

2) Pertanyaan Y₂

Merupakan pertanyaan dari indikator: Pencapaian Tujuan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₂ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.38. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₂

Pertanyaan Y₂	Jawaban	Frek.	(%)
Setiap karyawan mampu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan klien sehingga perusahaan mampu terus berkembang	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Ragu-Ragu (R)	4	6,6
	Setuju (S)	32	52,5
	Sangat Setuju (SS)	22	36,1
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,1803	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas untuk pertanyaan Y₂ menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 1 responden atau 1,6% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₂, 2 responden atau 3,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 4 responden atau 6,6% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 32 responden atau 52,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 22 responden atau 36,1% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₂ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1803.

3) Pertanyaan Y₃

Merupakan pertanyaan dari indikator: Kualitas Kerja. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₃ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.39. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₃

Pertanyaan Y₃	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan mampu bekerja dengan sangat bersih, rapi, dan tidak berisik	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	3	4,9
	Ragu-Ragu (R)	5	8,2
	Setuju (S)	23	37,7
	Sangat Setuju (SS)	29	47,5
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,2459	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas untuk pertanyaan Y₃ menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 1 responden atau 1,6% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₃, 3 responden atau 4,9% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 5 responden atau 8,2% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 23 responden atau 37,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 29 responden atau 47,5% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₃ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2459.

4) Pertanyaan Y₄

Merupakan pertanyaan dari indikator: Kualitas Kerja. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₄ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.40. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₄

Pertanyaan Y₄	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan berpandangan bahwa hasil kerja yang berkualitas adalah paling penting	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	4	6,6
	Ragu-Ragu (R)	18	29,5
	Setuju (S)	29	47,5
	Sangat Setuju (SS)	9	14,8
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	3,6721	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas untuk pertanyaan Y₄ menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 1 responden atau 1,6% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₄, 4 responden atau 6,6% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 18 responden atau 29,5% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 29 responden atau 47,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 9 responden atau 14,8% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₄ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 3,6721.

5) Pertanyaan Y₅

Merupakan pertanyaan dari indikator: Kuantitas Kerja. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₅ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.41. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₅

Pertanyaan Y₅	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan mampu memenuhi seluruh tugas pekerjaan yang diberikan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Ragu-Ragu (R)	8	13,1
	Setuju (S)	29	47,5
	Sangat Setuju (SS)	22	36,1
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,1639	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas untuk pertanyaan Y₅ menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₅, 2 responden atau 3,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 8 responden atau 13,1% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 29 responden atau 47,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 22 responden atau 36,1% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₅ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1639.

6) Pertanyaan Y₆

Merupakan pertanyaan dari indikator: Kuantitas Kerja. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₆ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.42. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₆

Pertanyaan Y₆	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan menggunakan waktu luang yang ada untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan selanjutnya	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	4	6,6
	Ragu-Ragu (R)	3	4,9
	Setuju (S)	23	37,7
	Sangat Setuju (SS)	31	50,8
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,3279	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas untuk pertanyaan Y₆ menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₆, 4 responden atau 6,6% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 3 responden atau 4,9% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 23 responden atau 37,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 31 responden atau 50,8% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₆ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,3279.

7) Pertanyaan Y₇

Merupakan pertanyaan dari indikator: Tepat Waktu. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₇ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.43. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₇

Pertanyaan Y₇	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sebelum batas waktu yang diberikan perusahaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Ragu-Ragu (R)	5	8,2
	Setuju (S)	30	49,2
	Sangat Setuju (SS)	23	37,7
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,1803	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas untuk pertanyaan Y₇ menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 1 responden atau 1,6% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₇, 2 responden atau 3,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 5 responden atau 8,2% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 30 responden atau 49,2% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 23 responden atau 37,7% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₇ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1803.

8) Pertanyaan Y₈

Merupakan pertanyaan dari indikator: Tepat Waktu. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₈ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.44. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₈

Pertanyaan Y₈	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan datang bekerja dengan tepat waktu tanpa telat	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	3	4,9
	Ragu-Ragu (R)	12	19,7
	Setuju (S)	20	32,8
	Sangat Setuju (SS)	26	42,6
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,1311	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas untuk pertanyaan Y₈ menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₈, 3 responden atau 4,9% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 12 responden atau 19,7% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 20 responden atau 32,8% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 26 responden atau 42,6% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₈ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1311.

9) Pertanyaan Y₉

Merupakan pertanyaan dari indikator: Kepuasan Kerja. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₉ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.45. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₉

Pertanyaan Y₉	Jawaban	Frek.	(%)
Perusahaan puas dengan hasil pekerjaan yang karyawan tunjukkan	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Ragu-Ragu (R)	7	11,5
	Setuju (S)	27	44,3
	Sangat Setuju (SS)	24	39,3
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,1639	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas untuk pertanyaan Y₉ menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 1 responden atau 1,6% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₉, 2 responden atau 3,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 7 responden atau 11,5% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 27 responden atau 44,3% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 24 responden atau 39,3% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₉ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1639.

10) Pertanyaan Y₁₀

Merupakan pertanyaan dari indikator: Kepuasan Kerja. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₁₀ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.46. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₁₀

Pertanyaan Y ₁₀	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan dengan penuh semangat	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Ragu-Ragu (R)	7	11,5
	Setuju (S)	28	45,9
	Sangat Setuju (SS)	24	39,3
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,2131	

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

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas untuk pertanyaan Y₁₀ menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₁₀, 2 responden atau 3,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 7 responden atau 11,5% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 28 responden atau 45,9% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 24 responden atau 39,3% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₁₀ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2131.

4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitas dari data yang telah didapatkan, sehingga dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang telah akan digunakan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik atau tidak. Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui

kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui keandalan dari data.

a. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat. (Rusiadi, 2016:106).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:95)

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{tabel} , di mana :

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

Tetapi, banyak peneliti yang memilih membandingkan nilai korelasi atau r_{hitung} dengan r_{kritis} jika r_{kritis} lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini bertujuan agar

setiap butir pertanyaan benar-benar terjamin kevalidannya. Nilai dari r_{kritis} adalah sebesar 0,3. Oleh karena itu, jika r_{tabel} lebih kecil dari 0,3, maka r_{hitung} yang akan digunakan untuk dibandingkan dengan r_{kritis} . Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut: (Manullang dan Pakpahan, 2014:96).

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

r_{tabel} dapat dicari menggunakan tabel r. dimana dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 61 buah sampel, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui tabel r *product moment pearson* dengan df (*degree of freedom*).

Rumus untuk mencari nilai df adalah:

$$df = n - k$$

dimana n = jumlah sampel data dan k = jumlah variabel. Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 61 buah, sehingga n = 61. Penelitian ini menggunakan 4 buah variabel bebas (1 variabel terikat, dan 3 variabel bebas) sehingga k = 4. Oleh karena itu:

$$df = n - k = 61 - 4 = 57$$

Dengan nilai df sebesar 57, maka akan didapatkan nilai r_{tabel} dengan melihat tabel r dengan signifikansi dua arah sebesar 0,2564.

Mengingat $0,2564 < 0,3$ atau $r_{tabel} < r_{kritis}$. Maka r_{hitung} akan dibandingkan dengan r_{kritis} yaitu sebesar 0,3.

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS yang ada pada

lampiran. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan validitas atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.47. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan dari Setiap Variabel pada Kuesioner

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X ₁₁	0,730	0,3	Valid
2	X ₁₂	0,446	0,3	Valid
3	X ₁₃	0,862	0,3	Valid
4	X ₁₄	0,758	0,3	Valid
5	X ₁₅	0,412	0,3	Valid
6	X ₁₆	0,816	0,3	Valid
7	X ₁₇	0,810	0,3	Valid
8	X ₁₈	0,439	0,3	Valid
9	X ₁₉	0,848	0,3	Valid
10	X ₁₁₀	0,651	0,3	Valid
11	X ₂₁	0,712	0,3	Valid
12	X ₂₂	0,436	0,3	Valid
13	X ₂₃	0,702	0,3	Valid
14	X ₂₄	0,500	0,3	Valid
15	X ₂₅	0,419	0,3	Valid
16	X ₂₆	0,669	0,3	Valid
17	X ₂₇	0,751	0,3	Valid
18	X ₂₈	0,509	0,3	Valid
19	X ₂₉	0,719	0,3	Valid
20	X ₂₁₀	0,638	0,3	Valid
21	X ₃₁	0,634	0,3	Valid
22	X ₃₂	0,355	0,3	Valid
23	X ₃₃	0,462	0,3	Valid
24	X ₃₄	0,851	0,3	Valid
25	X ₃₅	0,579	0,3	Valid
26	X ₃₆	0,852	0,3	Valid
27	X ₃₇	0,868	0,3	Valid
28	X ₃₈	0,542	0,3	Valid
29	X ₃₉	0,393	0,3	Valid
30	X ₃₁₀	0,575	0,3	Valid
31	Y ₁	0,372	0,3	Valid
32	Y ₂	0,710	0,3	Valid
33	Y ₃	0,691	0,3	Valid
34	Y ₄	0,449	0,3	Valid
35	Y ₅	0,704	0,3	Valid
36	Y ₆	0,398	0,3	Valid
37	Y ₇	0,864	0,3	Valid
38	Y ₈	0,403	0,3	Valid

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
39	Y ₉	0,692	0,3	Valid
40	Y ₁₀	0,768	0,3	Valid

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

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan variabel Pengawasan (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk Pengawasan terbukti valid.

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan variabel Disiplin Kerja (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk Disiplin Kerja terbukti valid

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan variabel Kompensasi (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk Kompensasi terbukti valid

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan variabel Efektivitas Kerja (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk Efektivitas Kerja terbukti valid

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner telah valid dan layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. (Rusiadi, 2016:107)

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:97)

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

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal. (Sujarweni, 2016: 239)

Pengambilan keputusan reliabilitas dari setiap butir pertanyaan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.48. Hasil Reliabilitas Validitas Setiap Item Pertanyaan dari
Setiap Variabel pada Kuesioner

Item ke -	Simbol	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha Minimal</i>	Keterangan
1	X ₁₁	0,962	0,7	Reliabel
2	X ₁₂	0,964	0,7	Reliabel
3	X ₁₃	0,961	0,7	Reliabel
4	X ₁₄	0,962	0,7	Reliabel
5	X ₁₅	0,964	0,7	Reliabel
6	X ₁₆	0,962	0,7	Reliabel
7	X ₁₇	0,962	0,7	Reliabel
8	X ₁₈	0,963	0,7	Reliabel
9	X ₁₉	0,962	0,7	Reliabel
10	X ₁₁₀	0,962	0,7	Reliabel
11	X ₂₁	0,962	0,7	Reliabel
12	X ₂₂	0,964	0,7	Reliabel
13	X ₂₃	0,962	0,7	Reliabel
14	X ₂₄	0,963	0,7	Reliabel
15	X ₂₅	0,963	0,7	Reliabel
16	X ₂₆	0,962	0,7	Reliabel
17	X ₂₇	0,962	0,7	Reliabel
18	X ₂₈	0,963	0,7	Reliabel
19	X ₂₉	0,962	0,7	Reliabel
20	X ₂₁₀	0,962	0,7	Reliabel
21	X ₃₁	0,962	0,7	Reliabel
22	X ₃₂	0,964	0,7	Reliabel
23	X ₃₃	0,963	0,7	Reliabel
24	X ₃₄	0,961	0,7	Reliabel
25	X ₃₅	0,963	0,7	Reliabel
26	X ₃₆	0,961	0,7	Reliabel
27	X ₃₇	0,961	0,7	Reliabel
28	X ₃₈	0,963	0,7	Reliabel
29	X ₃₉	0,964	0,7	Reliabel
30	X ₃₁₀	0,963	0,7	Reliabel
31	Y ₁	0,964	0,7	Reliabel
32	Y ₂	0,962	0,7	Reliabel
33	Y ₃	0,962	0,7	Reliabel
34	Y ₄	0,963	0,7	Reliabel
35	Y ₅	0,962	0,7	Reliabel
36	Y ₆	0,964	0,7	Reliabel
37	Y ₇	0,961	0,7	Reliabel
38	Y ₈	0,964	0,7	Reliabel
39	Y ₉	0,962	0,7	Reliabel

Item ke -	Simbol	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha Minimal</i>	Keterangan
40	Y ₁₀	0,962	0,7	Reliabel

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

Setiap item pertanyaan pada variabel Pengawasan (X₁) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

Setiap item pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X₂) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

Setiap item pertanyaan pada variabel Kompensasi (X₃) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

Setiap item pertanyaan pada variabel Efektivitas Kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama, sehingga reliabilitas dari seluruh butir pertanyaan pada kuesioner secara bersama-sama dapat ditunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha* yang disajikan dalam tabel hasil pengujian reliabilitas dengan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.49. Hasil Uji Reliabilitas untuk Seluruh Item Pertanyaan secara Bersama-Sama

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,963	40

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

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan dari 40 butir pertanyaan yang ada adalah sebesar 0,963. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang diberikan kepada responden melalui kuesioner yang terdiri dari 40 item pertanyaan dari 4 buah variabel dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

5. Uji Asumsi Klasik

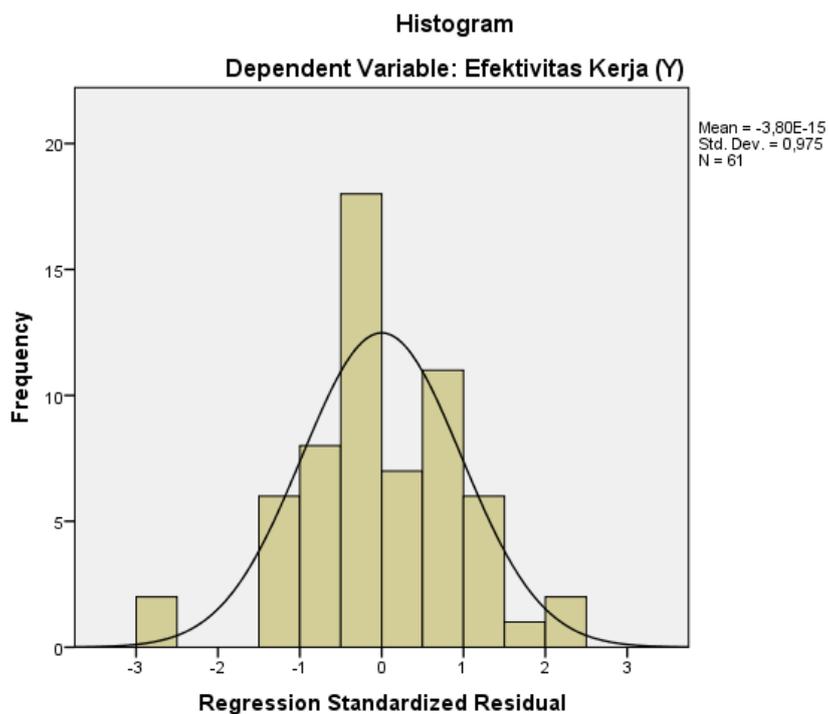
a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik yang terdiri dari Uji Historgam dan P-P Plot serta analisis statistik yang terdiri dari Uji Kolgomorov-Smirnov.

1) Analisis Grafik

Hasil uji normalitas data dengan analisis grafik dapat dilihat dari grafik histogram hasil pengolahan SPSS berikut ini::

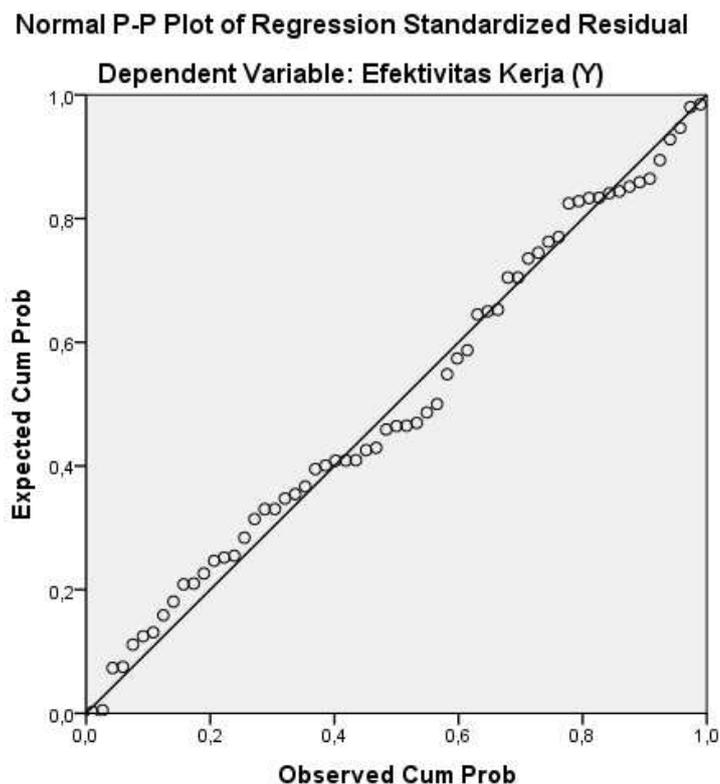


Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas

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

Histogram menunjukkan bahwa batang data pada grafik berbentuk seperti lonceng yang cenderung cembung ditengah, serta tidak miring ke kiri maupun miring ke kanan, sehingga mengindikasikan bahwa data telah berdistribusi secara normal.

Normalitas dengan analisis grafik lainnya juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dapat dikatakan normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Pada gambar P-P Plot menunjukkan bahwa penyebaran data yang berjumlah 61 titik data menyebar di sekitar sumbu diagonal Efektivitas Kerja (Y), banyak titik-titik data yang menyentuh garis diagonal, dan data juga menyebar dan mengikuti sumbu diagonal secara konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa data telah berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan dan juga meyakinkan apakah data telah terdistribusi secara normal, maka uji normalitas dapat dilanjutkan dengan pengujian analisis statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

2) Analisis Statistik

Salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut: (Ghazali, 2015:98).

1. Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,
2. Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil uji normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.50. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		<i>Unstandardized Residual</i>
N		61
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,88623159
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,074
	<i>Positive</i>	0,074
	<i>Negative</i>	-0,060
<i>Test Statistic</i>		0,074
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

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

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,200. nilai signifikan dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05.

Berdasarkan analisis grafik dan analisis statistik menunjukkan bahwa data yang digunakan telah terdistribusi secara normal dan layak untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.51. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengawasan (X ₁)	0,249	4,017
	Disiplin Kerja (X ₂)	0,223	4,493
	Kompensasi (X ₃)	0,237	4,212
<i>a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)</i>			

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

Pada tabel di atas menunjukkan hasil uji multikolinearitas di mana variabel Pengawasan (X₁) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,249 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 4,017 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan (X₁) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Variabel Disiplin Kerja (X₂) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,223 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar

4,493 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

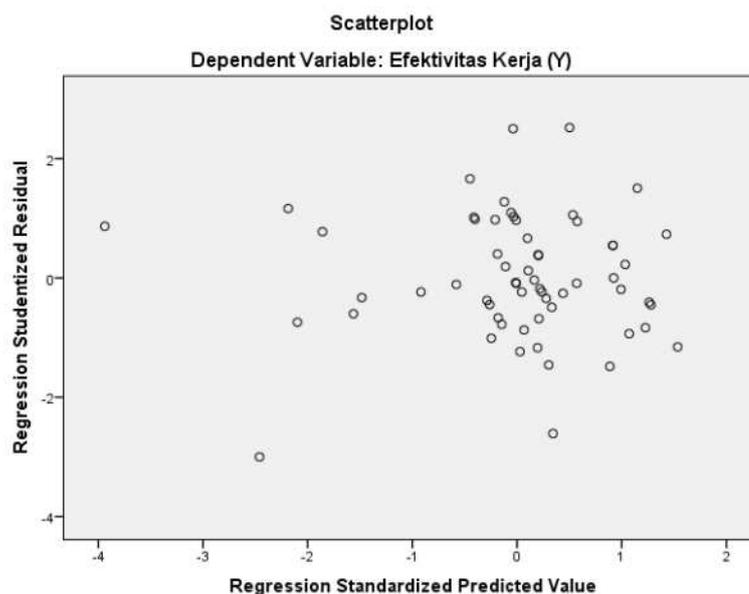
Variabel Kompensasi (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,237 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 4,212 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang digunakan dalam model regresi tidak memiliki masalah Multikolinearitas baik pada variabel X_1 , X_2 , dan X_3 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi bersifat homokedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Hasil uji Heteroskedastisitas dari data penelitian yang diperoleh dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada gambar *Scatterplot* berikut:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

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

Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik data (61 data) yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar *scatterplot* juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol yang menyebar di atas dan dibawah titik nol. Sehingga berdasarkan gambar *scatterplot* dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

Untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas, maka dapat digunakan uji heteroskedastisitas yang lain. Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

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

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

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

Tabel 4.52. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a			
Model		t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	2,032	0,047
	Pengawasan (X_1)	1,017	0,313
	Disiplin Kerja (X_2)	-0,122	0,904
	Kompensasi (X_3)	-1,370	0,176
a. <i>Dependent Variable: Absolute_Residual</i>			

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

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Pengawasan (X_1) sebesar 0,313, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Pengawasan (X_1) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Pada tabel di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Disiplin Kerja (X_2) adalah 0,904, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Disiplin Kerja (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Nilai signifikan dari variabel bebas Kompensasi (X_3) adalah 0,176, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kompensasi (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan uji heteroskedastisitas baik dengan gambar *Scatterplot* maupun dengan uji Glejser, model regresi yang

digunakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

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

Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

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

Tabel 4.53. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,640	1,938	
	Pengawasan (X ₁)	0,404	0,087	0,423
	Disiplin Kerja (X ₂)	0,339	0,097	0,336
	Kompensasi (X ₃)	0,214	0,085	0,235

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

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

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 1,640 + 0,404X_1 + 0,339X_2 + 0,214X_3 + \epsilon$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada, baik pada Pengawasan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) maka Efektivitas Kerja (Y) telah ada dan memiliki nilai sebesar 1,640.
- 2) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Pengawasan (X_1) sebesar 1 satuan, maka Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,404 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Pengawasan berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja karena nilai regresi yang dimiliki bernilai positif. Sehingga jika Pengawasan meningkat, maka Efektivitas Kerja akan meningkat pula.
- 3) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,339 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja karena nilai regresi yang dimiliki bernilai positif. Sehingga jika Disiplin Kerja meningkat, maka Efektivitas Kerja akan meningkat pula.
- 4) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kompensasi (X_3) sebesar 1 satuan, maka Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,214 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja karena nilai regresi yang dimiliki bernilai

positif. Sehingga jika Kompensasi meningkat, maka Efektivitas Kerja akan meningkat pula.

Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Efektivitas Kerja adalah variabel Pengawasan (X_1) karena memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,404, lalu diikuti oleh variabel Disiplin Kerja (X_2) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,339, dan terakhir Kompensasi (X_3) yang hanya memiliki nilai regresi sebesar 0,214.

7. Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F (uji Simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara Simultan atau secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} terhadap F_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dimana:

- 1) H_0 : artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari Pengawasan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) secara simultan terhadap Efektivitas Kerja (Y).

- 2) H_a : artinya terdapat pengaruh signifikan dari Pengawasan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) secara simultan terhadap Efektivitas Kerja

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di berikut:

Tabel 4.54. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1614,757	3	538,252	143,721	0,000^b
	Residual	213,472	57	3,745		
	Total	1828,230	60			
a. <i>Dependent Variable:</i> Efektivitas Kerja (Y)						
b. <i>Predictors:</i> (Constant), Kompensasi (X_3), Disiplin Kerja (X_2), Pengawasan (X_1)						

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

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 di mana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk melakukan pengambilan keputusan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka nilai F_{tabel} terlebih dahulu harus diketahui. F_{tabel} dapat dicari dengan dengan melihat daftar tabel F atau dengan menggunakan aplikasi MS. Excel dengan mengetikkan rumus =FINV(sig;df1;df2), dimana nilai sig = 0,05.

Untuk mendapatkan F_{tabel} , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari df1 dan df2. Hasil uji F pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai dari df1 = 3, dan df2 = 57. F_{tabel} dapat dihasilkan dengan melihat daftar F_{tabel} atau

dengan aplikasi MS. Excel dengan mengetikkan $=\text{finv}(0,05;3;57)$ adalah sebesar 2,766.

Pada Hasil uji F dengan aplikasi SPSS diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 143,721. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang hanya sebesar 2,766. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu pada Pengawasan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3), secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y).

b. Uji t (Parsial)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan tolak H_a .
- 2) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$ maka H_a diterima dan Tolak H_0 .

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel X secara parsial terhadap variabel Y.
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel X secara parsial terhadap variabel Y.

Nilai t_{tabel} dapat diperoleh dengan melihat nilai df_1 dari data, dimana pada uji F dapat dilihat bahwa nilai df_1 dari data adalah = 57, sehingga t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau dengan MS. Excel dengan rumus = $\text{tinv}(0,05;57)$. Sehingga dihasilkan t_{tabel} sebesar 2,002.

Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.55. Hasil Uji t

Coefficients^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	0,846	0,401
	Pengawasan (X ₁)	4,660	0,000
	Disiplin Kerja (X ₂)	3,501	0,001
	Kompensasi (X ₃)	2,533	0,014
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)			

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

Berikut merupakan pembahasan dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji t.

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

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Pengawasan (X₁) sebesar 4,660, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,002 maka diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Hal ini dikarenakan 4,660 lebih besar dari 2,002.

Nilai signifikan t dari variabel Pengawasan (X₁) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas nilai signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan $\text{sig} < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga dapat disimpulkan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Pengawasan (X_1) terhadap Efektivitas Kerja (Y).

2) Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Pengawasan (X_1) sebesar 3,501, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,002 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3,501 lebih kecil dari 2,002.

Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,001, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas nilai signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Disiplin Kerja (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y).

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

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Pengawasan (X_1) sebesar 2,533, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,002 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 2,533 lebih besar dari 2,002.

Nilai signifikan t dari variabel Kompensasi (X_3) sebesar 0,014, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas nilai signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Kompensasi (X_3) terhadap Efektivitas Kerja (Y).

8. Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Selain itu, uji determinasi juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

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

Derajat pengaruh Pengawasan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) dapat dilihat pada hasil berikut ini:

Tabel 4.56. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,940^a	0,883	0,877	1,93523
a. <i>Predictors: (Constant), Kompensasi (X_3), Disiplin Kerja (X_2), Pengawasan (X_1)</i>				
b. <i>Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)</i>				

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

Berdasarkan tabel *output* SPSS "Model Summary" di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,940. Nilai R Square ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelas atau "R", yaitu $0,940 * 0,940 = 0,883$. Besarnya angka koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,883 atau sama dengan 88,3%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Pengawasan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y) sebesar 88,3%, sedangkan sisanya 11,7% dipengaruhi variabel lain di luar persamaan regresi

ini atau variabel yang tidak diteliti seperti misalnya minat terhadap pekerjaan, promosi jabatan, gaji, dan lain-lain.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,940. Nilai R sebesar 0,940 menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil pengujian untuk setiap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dibahas pada sub bab berikut:

1. Hipotesis H₁

Hipotesis H₁ yang diajukan pada penelitian ini adalah:

“Diduga bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Efektivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan”.

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa Pengawasan (X_1), memiliki pengaruh yang positif dengan nilai regresi yang dimiliki sebesar 0,404. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Pengawasan (X_1), berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja (Y). Hal ini akan mengakibatkan jika Pengawasan meningkat, maka Efektivitas Kerja akan meningkat, sebaliknya jika Pengawasan menurun maka Efektivitas Kerja juga akan menurun.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Pengawasan (X_1) sebesar 4,660, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,002 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka Terima H_a dan tolak H_o .

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikan dari Pengawasan (X_1) sebesar 0,000, dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Maka Terima H_a dan tolak H_o .

Hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Pengawasan (X_1) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan dugaan atau jawaban sementara yang diajukan peneliti dalam hipotesis, sehingga hipotesis H_1 yang diajukan terbukti benar.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja PT. Sinar Jernih Sarana. Oleh karena itu hipotesis H_1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar secara ilmiah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113), dimana dia mengemukakan bahwa untuk menumbuhkan efektivitas kerja karyawan ini ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi antara lain aspek pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi.

Pengawasan adalah untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Jadi maksud pengawasan bukan mencari kesalahan terhadap orangnya tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaannya. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan

pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya sehingga karyawan memiliki efektivitas kerja yang tinggi. Pengawasan yang baik dan tegas dalam pelaksanaannya dapat menumbuhkan efektivitas kerja karyawan, Hasibuan (2017:114).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardiyanti (2017:8), Ulpah (2016:7), dan Areros (2015:8). Dalam penelitian yang mereka lakukan secara terpisah, mereka merumuskan hasil bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Dengan adanya pengawasan, maka efektivitas kerja karyawan meningkat dengan tajam.

2. Hipotesis H₂

Hipotesis H₂ yang diajukan pada penelitian ini adalah:

“Diduga bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Efektivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan”.

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X₂), memiliki pengaruh yang positif dengan nilai regresi yang dimiliki sebesar 0,339. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja (Y). Hal ini akan mengakibatkan jika Disiplin Kerja meningkat, maka Efektivitas Kerja juga akan meningkat, sebaliknya jika Disiplin Kerja menurun maka Efektivitas Kerja juga menurun.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 3,501, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,002 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka Terima H_a dan tolak H_o .

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikan dari Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,001, dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Maka Terima H_a dan tolak H_o .

Hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan dugaan atau jawaban sementara yang diajukan peneliti dalam hipotesis, sehingga hipotesis H_2 yang diajukan terbukti benar.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja PT. Sinar Jernih Sarana. Oleh karena itu hipotesis H_2 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar secara ilmiah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113), dimana dia mengemukakan bahwa untuk menumbuhkan efektivitas kerja karyawan ini ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi antara lain aspek pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi.

Disiplin kerja juga menjadi faktor yang penting dalam mempengaruhi efektivitas kerja. Tanpa adanya disiplin, sulit bagi karyawan untuk dapat bekerja efektif. Disiplin mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan lakukan untuk meningkatkan kualitas perusahaan

misalnya adalah dengan peningkatan kerja karyawan yaitu disiplin kerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan sehingga karyawan memiliki efektivitas kerja yang tinggi dalam bekerja, sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik, Hasibuan (2017:115).

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

3. Hipotesis H₃

Hipotesis H₃ yang diajukan pada penelitian ini adalah:

“Diduga bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Efektivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan”.

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa Kompensasi (X₃) memiliki pengaruh yang positif dengan nilai regresi yang dimiliki sebesar 0,214. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi (X₃)

berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja (Y). Hal ini akan mengakibatkan Kompensasi meningkat, maka Efektivitas Kerja juga akan meningkat, sebaliknya jika Kompensasi menurun maka Efektivitas Kerja juga menurun.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Nilai t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kompensasi (X_3) sebesar 2,533, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,002 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka Terima H_a dan tolak H_o .

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikan dari Kompensasi (X_3) sebesar 0,014, dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Maka Terima H_a dan tolak H_o .

Hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi (X_3) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan dugaan atau jawaban sementara yang diajukan peneliti dalam hipotesis, sehingga hipotesis H_3 yang diajukan terbukti benar.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja PT. Sinar Jernih Sarana. Oleh karena itu hipotesis H_3 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar secara ilmiah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113), dimana dia mengemukakan bahwa untuk menumbuhkan efektivitas kerja karyawan ini ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi antara lain aspek pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan atas jasa karyawan dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kompensasi yang tidak sesuai seperti yang diharapkan karyawan akan menimbulkan rasa kecewa dan ketiadasemangatan dalam bekerja. Sebaliknya, kompensasi yang sesuai seperti apa yang diharapkan karyawan membuat karyawan bekerja lebih semangat dalam mencurahkan seluruh kemampuan baik tenaga dan pikiran dalam memberikan hasil kerja seperti yang diharapkan oleh organisasi, Hasibuan (2017:116).

Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Sehingga menyebabkan efektivitas kerja yang diberikan juga menurun.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusby, dan Edistanur (2018:8), Sugianto (2018:8), dan Hardianto (2017:7). Dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan. Sehingga kompensasi yang dianggap adil oleh karyawan akan memicu peningkatan efektivitas karyawan tersebut dengan signifikan.

4. Hipotesis H₄

Hipotesis H₄ yang diajukan pada penelitian ini adalah:

“Diduga bahwa pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Efektivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan”.

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel terikat, baik pada variabel Pengawasan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Dan Kompensasi (X_3) masing-masing memiliki pengaruh yang positif terhadap Efektivitas Kerja (Y). Oleh karena itu, secara simultan Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Efektivitas Kerja.

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa F_{hitung} yang dihasilkan sebesar 143,721 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 2,766. Sehingga diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Probabilitas signifikan yang dimiliki sebesar 0,000, nilai signifikan ini juga jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji F diketahui bahwa secara simultan Pengawasan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan uji F yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan secara simultan Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja PT. Sinar Jernih Sarana. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar secara ilmiah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113), dimana dia mengemukakan bahwa untuk menumbuhkan efektivitas kerja karyawan ini ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh

pimpinan organisasi antara lain aspek pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah yang telah diambil adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan dengan nilai signifikan sebesar 0,000, t_{hitung} sebesar 4,660, dan nilai regresi sebesar 0,404.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan dengan nilai signifikan sebesar 0,001, t_{hitung} sebesar 3,501, dan nilai regresi sebesar 0,339.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan dengan nilai signifikan sebesar 0,014, t_{hitung} sebesar 2,533, dan nilai regresi sebesar 0,214.
4. Pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan F_{hitung} sebesar 143,721. Dimana variabel yang paling dominan mempengaruhi efektivitas kerja adalah variabel pengawasan, lalu variabel disiplin kerja, dan terakhir variabel kompensasi.

B. Saran

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

1. Disarankan bagi PT. Sinar Jernih Sarana Medan untuk lebih meningkatkan pengawasan yang selama ini dilakukan agar terjadi peningkatan efektivitas kerja karyawan. Hal-hal yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan memperbaiki sistem pengawasan yang selama ini dilakukan, meningkatkan penentuan standard pengawasan, melakukan pengukuran dan perbandingan kinerja dengan lebih objektif, dan lain sebagainya.
2. Disarankan bagi PT. Sinar Jernih Sarana Medan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Hal-hal yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan kebijakan *reward* dan *punishment*, seperti memberikan *punishment* terhadap karyawan yang datang terlambat atau tidak hadir tanpa alasan yang dibenarkan dan memberikan reward kepada karyawan yang memiliki kehadiran yang baik.
3. Disarankan bagi PT. Sinar Jernih Sarana Medan untuk meningkatkan kompensasi yang diterima karyawan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Hal-hal yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan meningkatkan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diterima oleh karyawan, seperti peningkatan insentif, pemberian jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, pengembangan karir, dan pengembangan gaji pokok yang diterima.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi peningkatan efektivitas kerja karyawan, oleh

karena itu disarankan bagi perusahaan agar terlebih dahulu memperhatikan pengawasan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan dibandingkan disiplin dan kompensasi. Dengan terlebih dahulu meningkatkan dan memperbaiki pengawasan yang ada, maka diharapkan peningkatan efektivitas kerja akan dapat terjadi dengan lebih cepat. PT. Sinar Jernih Sarana Medan dapat mengevaluasi sistem pengawasan yang selama ini dilakukan, sehingga perusahaan dapat meningkatkan standard pengawasan, teknik pengawasan, dan penerapan pengawasan yang lebih baik. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat selalu bekerja efektif karena merasa terus diawasi pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Atmosoeparto, K. (2011). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Dessler, G. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2*. Jakarta : PT. Indeks.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handayani, S. (2010). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M., and Dannelly, J. H. (2012). *Perilaku Organisasi, Struktur dan Proses, Terjemahan Jilid I Edisi ke-13*. Jakarta: Erlangga.
- Griffin, L. (2014). *Komitmen Organisasi*. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarman, J. (2011). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Prendallindo
- Kusdi. (2015). *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Salemba Humanika
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. dan Pakpahan, M. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mathis, R. L., dan Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.

- Moenir. (2016). *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta: Bina Aksara.
- Mulyadi. (2017). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Namawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Jilid 1, Cetakan keempat*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rusiadi., N. Subiantoro., R. Hidayat. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press..
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsudin, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Silalahi, S. (2013). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simbolon, M. M. (2014). *Dasar-dasar dan Administrasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Singodimedjo, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Steers, M. R. (2015). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Suit dan Almasdi. (2016). *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS. Yogyakarta*. Pustaka Baru Press.
- Sukoco, B. M. (2016). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta : Penerbit Erlangga.

- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tangkilisan, H. N. S. (2017). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo
- Zahnd, M. (2016). *Perancangan Kota Secara Terpadu*. Yogyakarta; Penerbit Kanisius.
- Zoelfirman dan S. Malian. (2010) *Kebebasan Berkontrak Versus Hak Azas, cetakan Pertama*. Yogyakarta; Andi

JURNAL

- Ahmad, R. (2019). ANALISIS KUALITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA WAMPU STABAT. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 15-21.
- Ahmad, R. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT. *JUMANT*, 11(2), 137-146.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Andika, R. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN. *JUMANT*, 9(1), 95-103.
- Aspan, H. (2020). "The Role of Notaries in the Registration of the Establishment of Commanditaire Vennootschap (CV) through the Business Entity Administration System". *Scholar International Journal of Law, Crime, and Justice*, e-ISSN 2617-3484, Volume 3 Issue 12, pp. 463-467.
- Aspan, H. (2020). "The Role of Legal History in the Creation of Aspirational Legislation in Indonesia". *International Journal of Research and Review (IJRR)*, Volume 7 Issue 6, pp 40-47.
- Aspan, H. (2020). "The Political History of Land Law in Indonesia". *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education (IJARIIIE)*, e-ISSN 2395-4396, Volume 6 Issue 3, 2020, pp. 707-713.

- Areros, W. A. (2015). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan Efektivitas Birokrasi (Studi Kasus Tentang Pelayanan Birokrasi di Kantor Sekretariat Walikota Manado)*. e-journal "Acta Diurna" Volume IV. No.3. Tahun 2015
- 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.
- Hardianto, Y. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Toyota Agung Automall Pekanbaru*. JOM Fekon Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017
- Hardiyanti, R. (2017). *Pengaruh Pembagian Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur*. eJournal Pemerintahan Integratif, 2017, 5 (4): 570-580 ISSN: 2337-8670 (online), ISSN 2337-8662 (print), ejournal.pin.or.id
- Idris, M. (2018). *The Impact of Education and Training, Work Discipline, and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia*. *International Journal of Human Resource Studies* ISSN 2162-3058 2018, Vol. 8, No. 3
- Indrawan, M. I., & Widjanarko, B. (2020). STRATEGI MENINGKATKAN KOMPETENSI LULUSAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *JEpa*, 5(2), 148-155.
- Manalu, A. V. (2016). *Disiplin Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur*. eJournal Ilmu Administrasi Negara, 2016, 4.(2):4080-4092 ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.ac.id
- Murti, N. L. B. M. M., K Rahardjo, M. F. Riza. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 6 No. 2 Desember 2013 administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

- 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-GOVERNMENT DI KOTA MEDAN. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 11(2), 38-45.
- Rusby, Z., dan Edistanur. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Efektivitas Karyawan Bmt Septa Bina Usaha Di Daerah Kota Pekanbaru*. Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance Volume 1 Nomor 1, Mei 2018 p-ISSN 2621-6833 e-ISSN 2621-7465

- Saani, A. J. (2013). *Influence of Compensation and Supervision on Private Basic School Teachers Work Performance in Ashaiman Municipality*. International Journal of Business and Social Science Vol. 4 No. 17 Special Issue – December 2013.
- Silalahi, U. (2017). Studi Tentang Ilmu Administrasi. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 12, No. 1 Januari 2017, hal 128
- Sugianto (2018). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Kontrak Kerja Di Universitas Jember*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 12, No. 1 Januari 2018 Hal. 1 – 9
- Thaiefi, I., A. Baharuddin., Priyono., and M. S. Idrus. (2015). *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance*. Review of European Studies; Vol. 7, No. 11; 2015 ISSN 1918-7173 E-ISSN 1918-7181 Published by Canadian Center of Science and Education
- Ulpah, F. (2016). *Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Lempake Kecamatan Samarinda*. eJournal Administrasi Publik, Volume 4, Nomor 3, 2016 : 4357-4368 ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.ac.id
- Wadi, H. (2017). *Pengaruh Disiplin Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur*. eJournal Pemerintahan Integratif, 2017, 5 (1) : 470-483 ISSN 2337-8670 , (online) ISSN 2337-8662 (print), ejournal.pin.or.id
- Wihartanti, L. V. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen)*. ASSETS : Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, Volume 5, Nomor 2, Oktober 2016

SKRIPSI DAN TESIS

- Sihombing, Rista Dewi. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Griya Medan*. Medan; Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.