



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA,
PENGAWASAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA, PEGAWAI HONORER
DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN
SIPIK KABUPATEN
LANGKAT**

SKRIPSI

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

Oleh:

MHD IRSAN HASIBUAN
NPM 1715310727

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2021**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : MHD IRSAN HASIBUAN
NPM : 1715310727
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
DISIPLIN KERJA, PENGAWASAN, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI HONORER
DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN
SIPIK KABUPATEN LANGKAT

MEDAN, NOVEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, B.A., M.Sc)



(Dr. DANNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(ELI DELVI YANTI, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(ABDI SETIAWAN, 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 : MHD IRSAN HASIBUJAN
NPM : 1715310727
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
DISIPLIN KERJA, PENGAWASAN, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI HONORER
DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN
SIPIK KABUPATEN LANGKAT

MEDAN, NOVEMBER 2021

KETUA

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

ANGGOTA II

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

ANGGOTA I

(ELI DELVI YANTI, S.E., M.M)

ANGGOTA III

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi, M.Si)

ANGGOTA IV

(IKHAH MALIKHAH, S.E., M.M)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mhd Irsan Hasibuan
NPM : 1715310727
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pengawasan, dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Medan, November 2021



Mhd Irsan Hasibuan
NPM. 1715310727

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mhd Irsan Hasibuan
Tempat/Tanggal Lahir : Stabat Lama, 13 Juli 1998
NPM : 1715310727
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Dusun VI Wonogiri

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

Sehubungan 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, November 2021
Yang membuat pernyataan



Mhd Irsan Hasibuan
NPM: 1715310727

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Tel. 061-8456077 PO. BOX 1099 MEDAN

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

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

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Dia yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap

Nomor Pokok Mahasiswa

Program Studi

Konsentrasi

Semester Kredit yang telah dicapai

Nomor Hp

ingin mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

MHD IRSAN HASIBLIAN

STABAT LAMA / 00 0000

1715310727

Manajemen

Manajemen SDM

144 SKS, IPK 3.43

082299710979

Judul

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pengawasan, dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat

Demi Oleh, Dengan Ini Aksi Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu



Medan, 15 Maret 2021

Pemohon,

(Mhd Irsan Hasiblian)

Tanggal : 16/3/2021

Ditandatangani oleh:
Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal : 16/3/2021

Ditetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahan, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal : 16/3/2021

Ditetujui oleh:
Dosen Pembimbing I:

(Nashrudin Setiawan, SE., MM)

Tanggal : 16/3/2021

Ditetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:

(ABDUL GAJWAN, S.E., M.Si)

Plagiarism Detector v. 1924 - Originality Report 10/11/2023 11:07:54 AM

Author: MHD IRSAN HAGIBUAN, Manajemen.docx, Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

Check for Plagiarism | Rewrite | Internal Check

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Originality Report

Category	Percentage
Original	98.67%
Copied	1.33%
Unreadable	0.00%

6

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : MHD IRSAN HASIBUAN
 N. P. M : 1715310727
 Tempat/Tgl. Lahir : STABAT LAMA / 1998-07-13
 Alamat : Dusun V wonogiri kecamatan wampu kabupaten langkat
 No. HP : 0812399730979
 Nama Orang Tua : KAMIL HASIBUAN/SURIYANI
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pengawasan, dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 13 Oktober 2021

nyataan

METERAI
 TEMPEL
 9A.IX428100453





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

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 668/PERP/BP/2021

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

: MHD IRSAN HASIBUAN
: 1715310727

Semester : Akhir
: SOSIAL SAINS
Prodi : Manajemen

namanya terhitung sejak tanggal 27 September 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku dan tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 27 September 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan

Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
: 01
Efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 13 Oktober 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MHD IRSAN HASIBUAN
 Tempat/Tgl. Lahir : STABAT LAMA / 1998-07-13
 Nama Orang Tua : KAMIL HASIBUAN
 N. P. M. : 1715310727
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. H-P : 082299730679
 Alamat : Dusun V wonogiri kecamatan wampu kabupaten langkat

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pengawasan, dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Honoror Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 - 5 lembar dan 3x4 - 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan Ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna 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 rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



MHD IRSAN HASIBUAN
 1715310727

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.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDIJL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIAWebsite : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : MHD. IRSAN HASIBUAN
NPM : 1715310727
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Eli Delvi Yanti, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pengawasan, dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Honorar Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
07 Oktober 2021	Acc. Sidang Meja Hijau	Disetujui	
12 Januari 2022	Acc. jilid lux	Disetujui	

Medan, 16 Maret 2022
Dosen Pembimbing,

Eli Delvi Yanti, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

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

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MHD. IRSAN HASIBUAN
NPM : 1715310727
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, S.E., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pengawasan, dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Honorar Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
04 Mei 2021	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
17 September 2021	Acc Jilid Lux	Disetujui	
27 September 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	

Medan, 16 Maret 2022
 Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, S.E., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Abdi Setiawan, S.E., M.Si
Nama Mahasiswa : Mhd Irsan Hasibuan
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310727
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pengawasan, dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
12/8/2021	Bab I	f.	
	Bab II	f.	
	Bab III	f.	
13/9/2021	Bab IV	f.	
	Bab V	f.	
17/09/2021	Assesment Sidang Mjia Hijau.	f.	

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn



Dosen Pembimbing II

Abdi Setiawan, S.E., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email : admin_fes@upb.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

NIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing I : Eli Delvi Yanti, SE., MM
 Nama Mahasiswa : Mhd Irsan Hasibuan
 Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 1715310727
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pengawasan, dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
3/8/2021	BAB I	zf	
	BAB II	zf	
	BAB III	zf	
10/9/2021	BAB IV		
	BAB V		
10/10/2021	Acc Sidang Meja Hijau		

Medan,
 diketahui / Disetujui Oleh :
 Rekan



Dosen Pembimbing I

Eli Delvi Yanti

Rekan Pembimbing II: Mhd Irsan Hasibuan, SE., MM

Eli Delvi Yanti, SE., MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Pengawasan (X_3), dan Motivasi Kerja (X_4) terhadap Efektivitas Kerja (Y) Pegawai Honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat. Populasi pada penelitian ini berjumlah 46 orang pegawai honorer dengan sampel penelitian yang digunakan juga sebanyak 46 orang responden. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Penelitian dilakukan di tahun 2021. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 24.0 dengan metode regresi linear berganda. Sumber data yang digunakan adalah data primer-kuantitatif yang diambil langsung dari responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, pengawasan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat. Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,197, t_{hitung} sebesar 2,304 dan signifikan sebesar 0,026, disiplin kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,193, t_{hitung} sebesar 2,566 dan signifikan sebesar 0,014, Pengawasan memiliki nilai regresi sebesar 0,369, t_{hitung} sebesar 3,891 dan signifikan sebesar 0,000, dan motivasi kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,264, t_{hitung} sebesar 3,519 dan signifikan sebesar 0,001. Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 237,318 dan signifikan sebesar 0,000. Variabel pengawasan menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi efektivitas kerja. Lingkungan kerja, disiplin kerja, pengawasan, dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 95,5% dalam terbentuknya efektivitas kerja. Lingkungan kerja, disiplin kerja, pengawasan, dan motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap efektivitas kerja.

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

ABSTRACT

This research was conducted to determine how the influence of the Work Environment (X_1), Work Discipline (X_2), Supervision (X_3), and Work Motivation (X_4) on Work Effectiveness (Y) for Honorary Employees of the Population and Civil Registry Office of Langkat Regency. The population in this research amounted to 46 honorary employees with the research sample used as many as 46 respondents. The sampling technique used was saturated sampling. The research was conducted in 2021. This research used quantitative data that was processed with the SPSS version 24.0 application with the multiple linear regression method. Sources of data used were primary-quantitative data taken directly from respondents. The results showed that the work environment, work discipline, supervision, and work motivation had a positive and significant effect either partially or simultaneously on the work effectiveness of temporary employees of the Population and Civil Registry Office of Langkat Regency. The results of the t-test indicate that the work environment had a regression value of 0.197, tcount was 2.304 and significant was 0.026, work discipline had a regression value of 0.193, tcount was 2.566 and significant was 0.014, Supervision had a regression value of 0.369, tcount was 3.891 and significant was 0.000, and work motivation had a regression value of 0.264, tcount was 3.519 and significant was 0.001. The results of the F test show that the Fcount value was 237.318 and was significant at 0.000. The supervision variable was the most dominant variable affecting work effectiveness. Work environment, work discipline, supervision, and work motivation contributed 95.5% in the formation of work effectiveness. Work environment, work discipline, supervision, and work motivation had a very strong relationship to work effectiveness.

Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Supervision, Work Motivation, Work Effectiveness.*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi ALLAH SWT, Tuhan semesta alam atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pengawasan, dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat”. 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. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Eli Delvi Yanti, 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. Bapak Abdi Setiawan, 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 Kamil HSB serta Ibunda Suriani 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. Hal ini membuat berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, November 2021
Penulis

Mhd Irsan Hasibuan
NPM : 1715310727

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	14
C. Batasan dan Perumusan Masalah	14
1. Batasan Masalah	14
2. Perumusan Masalah	15
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	15
1. Tujuan Penelitian	15
2. Manfaat Penelitian	16
E. Keaslian Penelitian	17
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	19
1. Efektivitas Kerja	19
a. Pengertian Efektivitas Kerja	19
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja	21
c. Prinsip Bekerja Efektif	26
d. Indikator Efektivitas Kerja	27
2. Lingkungan Kerja	28
a. Pengertian Lingkungan Kerja	28
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	30
c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	32
d. Manfaat Lingkungan Kerja	33
e. Indikator Lingkungan Kerja.....	34
3. Disiplin Kerja	35
a. Pengertian Disiplin Kerja	35
b. Jenis-Jenis Disiplin.....	36
c. Indikator Disiplin Kerja.....	36
4. Pengawasan	38
a. Pengertian Pengawasan	38
b. Sifat dan Waktu Pengawasan.....	39
c. Tujuan Pengawasan	41

d. Indikator Pengawasan.....	42
5. Motivasi Kerja	43
a. Pengertian Motivasi Kerja	43
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	45
c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi	46
d. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi	47
e. Indikator Motivasi Kerja	50
B. Penelitian Sebelumnya	51
C. Kerangka Konseptual	54
D. Hipotesis	60
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	62
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	62
1. Lokasi Penelitian	62
2. Waktu Penelitian.....	62
C. Populasi dan Sampel.....	63
1. Populasi	63
2. Sampel.....	63
3. Jenis dan Sumber Data	64
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	65
1. Variabel Penelitian.....	65
a. Variabel Terikat (Y)	65
b. Variabel Bebas (X).....	65
2. Definisi Operasional	66
E. Skala Pengukuran Variabel.....	69
F. Teknik Pengumpulan Data.....	70
G. Teknik Analisa Data	71
1. Uji Kualitas Data	71
a. Uji Validitas Data (Kelayakan).....	71
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)	72
2. Uji Asumsi Klasik.....	73
a. Uji Normalitas.....	73
b. Uji Multikolinearitas	75
c. Uji Heteroskedastisitas	76
3. Regresi Linear Berganda.....	78
4. Uji Hipotesis	78
a. Uji Simultan (Uji F)	78
b. Uji Parsial (Uji t).....	79
5. Koefisien Determinasi (R^2).....	80
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	83
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	83
a. Sejarah Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat	83
b. Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat	84

c. Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat	85
2. Frekuensi Karakteristik Identitas Responden.....	85
3. Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Penelitian	88
a. Lingkungan Kerja (X_1)	89
b. Disiplin Kerja (X_2)	92
c. Pengawasan (X_3)	96
d. Motivasi Kerja (X_4).....	100
e. Efektivitas Kerja (Y)	104
4. Uji Kualitas Data	108
a. Uji Validitas	108
b. Uji Reliabilitas	111
5. Uji Asumsi Klasik.....	114
a. Uji Normalitas Data.....	114
b. Uji Multikolinearitas	117
c. Uji Heteroskedastisitas	119
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	122
7. Uji Hipotesis	125
a. Uji Simultan (Uji F)	125
b. Uji Parsial (Uji t).....	127
8. Uji Determinasi.....	130
B. Pembahasan Hasil Penelitian	131
1. Pembahasan Hipotesis H_1	131
2. Pembahasan Hipotesis H_2	133
3. Pembahasan Hipotesis H_3	135
4. Pembahasan Hipotesis H_4	137
5. Pembahasan Hipotesis H_5	139

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	141
B. Saran	142

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Hasil Pra-Survey Masalah Efektivitas Kerja Pegawai.....	6
Tabel 1.2.	Hasil Pra-Survey Masalah Disiplin Kerja Pegawai.....	8
Tabel 1.3.	Data Absensi Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat tahun 2020.....	9
Tabel 1.4.	Hasil Pra-Survey Masalah Pengawasan Kerja Pegawai	10
Tabel 1.5.	Hasil Pra-Survey Masalah Lingkungan Kerja Pegawai.....	11
Tabel 1.6.	Hasil Pra-Survey Masalah Motivasi Kerja Pegawai.....	13
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu	51
Tabel 3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian	63
Tabel 3.2.	Definisi Operasional Variabel	67
Tabel 3.3.	Instrumen Skala Likert.....	70
Tabel 3.4.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	81
Tabel 4.1.	Frekuensi Karakteristik Identitas Responden.....	85
Tabel 4.2.	Alternatif Jawaban yang Disediakan	88
Tabel 4.3.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden.....	88
Tabel 4.4.	Frekuensi Jawaban untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	89
Tabel 4.5.	Frekuensi Jawaban untuk Variabel Disiplin Kerja (X_2)	93
Tabel 4.6.	Frekuensi Jawaban untuk Variabel Motivasi Kerja (X_3)	97
Tabel 4.7.	Frekuensi Jawaban untuk Variabel Pengawasan (X_4)	101
Tabel 4.8.	Frekuensi Jawaban untuk Variabel Efektivitas Kerja (Y)	104
Tabel 4.9.	Hasil Validitas pada Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	109
Tabel 4.10.	Hasil Validitas pada Variabel Disiplin Kerja (X_2)	109
Tabel 4.11.	Hasil Validitas pada Variabel Pengawasan (X_3)	110
Tabel 4.12.	Hasil Validitas pada Variabel Motivasi Kerja (X_4).....	110
Tabel 4.13.	Hasil Validitas pada Variabel Efektivitas Kerja (Y)	111
Tabel 4.14.	Hasil Reliabilitas pada Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	112
Tabel 4.15.	Hasil Reliabilitas pada Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	112
Tabel 4.16.	Hasil Reliabilitas pada Variabel Pengawasan (X_3).....	113
Tabel 4.17.	Hasil Reliabilitas pada Variabel Motivasi Kerja (X_4)	113
Tabel 4.18.	Hasil Reliabilitas pada Variabel Efektivitas Kerja (Y).....	113
Tabel 4.19.	Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.....	117
Tabel 4.20.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	118
Tabel 4.21.	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	121
Tabel 4.22.	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	123
Tabel 4.23.	Hasil Uji F (Simultan).....	126
Tabel 4.24.	Hasil Uji t (Parsial)	127
Tabel 4.25.	Hasil Uji Determinasi	130
Tabel 4.26.	Tipe Hubungan pada Uji Determinasi	131

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian	60
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat.....	84
Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas.....	115
Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas	116
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas	119

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

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

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

Winardi (2016:185) menjelaskan bahwa pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Pengawasan penting untuk dilakukan oleh perusahaan untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Jadi maksud pengawasan bukan mencari kesalahan terhadap orangnya tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaannya. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya sehingga karyawan memiliki efektivitas kerja yang tinggi. Pengawasan yang baik dan tegas dalam pelaksanaannya dapat menumbuhkan efektivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardiyanti (2017:8), Ulpah (2016:7), dan Wihartanti (2016:8). Dalam penelitian yang mereka lakukan secara terpisah, mereka merumuskan hasil bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Dengan adanya pengawasan, maka efektivitas kerja karyawan meningkat dengan tajam.

Selain masalah pengawasan, masalah disiplin kerja juga menjadi faktor yang penting dalam mempengaruhi efektivitas kerja. Sutrisno (2014:86) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Tanpa adanya disiplin, sulit bagi karyawan untuk dapat bekerja efektif. Disiplin mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan lakukan untuk meningkatkan kualitas perusahaan misalnya adalah dengan peningkatan kerja karyawan yaitu disiplin kerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan sehingga karyawan memiliki efektivitas kerja yang tinggi dalam bekerja, sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murti et al (2013:8), Wadi (2017:6), dan Manalu (2016:7). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja karyawan terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan memiliki efektivitas kerja yang baik pula.

Rivai (2014:215) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah

positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas karyawan. Motivasi mampu memberikan kekuatan terhadap manusia untuk melakukan sesuatu lebih baik akibat adanya dorongan untuk mendapatkan suatu harapan yang sangat ingin dicapainya. Dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai efektivitas kerja yang tinggi. Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan harapan yang dapat mendorong tumbuhnya motivasi yang diinginkan karyawan. Tangkilisan (2013:129) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan. Teori tersebut juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugianto (2018:7), Murti (2013:7), dan Wadi (2017:6). Hasil penelitian yang mereka lakukan menunjukkan hasil yang sama, dimana motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan terhadap efektivitas kerja karyawan

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Langkat merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas di bidang kependudukan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat mempunyai memiliki beberapa fungsi antara lain registrasi penduduk Warga Negara Indonesia (WNI) dan Warga Negara Asing (WNA), pemberian Nomor Induk Kependudukan (NIK), mengelola pendaftaran dan pencatatan mutasi penduduk Warga Negara Indonesia (WNI) dan Warga Negara Asing (WNA), dan lain-lain. Sebagai instansi pemerintah yang mengurus pencatatan penduduk Warga Negara Indonesia (WNI) maupun Warga Negara Asing (WNA), maka setiap pegawai

termasuk pegawai PNS dan pegawai honorer dituntut untuk mampu mengerjakan dan menyelesaikan setiap tugas dan tanggungjawabnya dengan baik agar tidak terjadi berbagai kesalahan dalam pencatatan kependudukan yang dapat mengganggu administrasi kependudukan. Komitmen pemerintah untuk memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan transparan membuat setiap pegawai harus mampu bekerja dengan lebih efisien dan efektif sehingga pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang lebih baik.

Kinerja dan efektivitas kerja yang dihasilkan dari setiap pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat berbeda-beda terutama untuk pegawai honorer. Dimana, terdapat cukup banyak pegawai honorer yang tidak mampu memanfaatkan waktu kerja yang dimiliki secara maksimal sehingga tugas-tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu sehingga kuantitas hasil kerja menjadi rendah. Selain itu, hasil pekerjaan yang sering direvisi oleh atasan menunjukkan pegawai honorer belum mampu menghasilkan hasil kerja yang berkualitas seperti keinginan atasan atau standar instansi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, masih terdapat pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugas mereka tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan dan terdapat banyak pegawai yang belum mampu memberikan hasil pekerjaan yang sesuai seperti yang diinginkan atasan. Hal ini dapat dilihat dari revisi-revisi yang dilakukan oleh pegawai dari atasan terkait hasil kerja yang diberikan oleh pegawai. Selain itu, banyak pegawai yang juga tidak mampu menyelesaikan tugas mereka sesuai jadwal yang ditentukan dimana salah satu penyebabnya adalah menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi sehingga mengabaikan pekerjaan yang belum selesai. Begitu hasil kerja telah diminta, maka pegawai terburu-buru menyelesaikan

tugas mereka sehingga mengabaikan kualitas hasil kerja yang menyebabkan efektivitas kerja mereka menurun. Aktifitas pribadi seperti bermain game, sosial media, telponan, atau menghabiskan waktu bersama rekan kerja sambil berbincang mengenai masalah diluar dari pekerjaan di kantin, di ruang kerja, atau bahkan sambil jalan-jalan di luar kantor pada jam kerja dimana banyak tugas yang belum terselesaikan akan mengurangi tingkat efektivitas kerja pegawai dalam bekerja dimana seharusnya waktu kerja digunakan semaksimal mungkin untuk urusan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak diselesaikan dengan terburu-buru yang akan memperbesar resiko kesalahan.

Berdasarkan pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat menunjukkan benar adanya masalah efektivitas kerja yang terjadi pada pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat, dimana hasil pra-survey dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey Masalah Efektivitas Kerja Pegawai

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang diberikan kantor	7	35%	13	65%
2	Pegawai menghasilkan penyelesaian pekerjaan yang diterima atasan tanpa revisi	8	40%	12	60%
3	Pegawai mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kantor	9	45%	11	55%
4	Pegawai mampu menyelesaikan setiap tugas dengan tepat waktu	7	35%	13	65%
5	Pegawai merasa puas dengan pekerjaan pegawai di kantor ini	10	50%	10	50%

Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil pra-survey di atas dapat dilihat bahwa hanya terdapat 7 orang pegawai yang setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai

dengan target yang diberikan kantor. Hanya 8 orang pegawai yang setuju bahwa mereka menghasilkan penyelesaian pekerjaan yang diterima atasan tanpa revisi. Hanya 9 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kantor. Selanjutnya hanya 7 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan setiap tugas dengan tepat waktu. Terakhir, hanya 10 orang pegawai yang setuju bahwa mereka merasa puas dengan pekerjaan pegawai di kantor ini. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat karena hanya sebagian kecil pegawai yang menjawab setuju.

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

dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat menunjukkan benar adanya masalah disiplin kerja yang terjadi pada pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat, dimana hasil pra-survey dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey Masalah Disiplin Kerja Pegawai

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Pegawai tidak pernah bolos bekerja untuk urusan pribadi yang tidak <i>emergency</i>	8	40%	12	60%
2	Pegawai tidak pernah terlambat datang ke kantor untuk bekerja	6	30%	14	70%
3	Pegawai tidak pernah meninggalkan pekerjaannya di saat masih dalam jam kerja	6	30%	14	70%
4	Pegawai bekerja dengan konsentrasi tinggi sehingga tidak melakukan kelalaian atau kesalahan)	9	45%	11	55%
5	Pegawai bersikap sopan santun dalam bekerja dengan rekan kerja lain	14	70%	6	30%

Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil pra-survey di atas dapat dilihat bahwa hanya 8 orang pegawai yang setuju bahwa mereka tidak pernah bolos bekerja untuk urusan pribadi yang tidak *emergency*. Lalu hanya 6 orang pegawai yang setuju bahwa mereka tidak pernah terlambat datang ke kantor untuk bekerja. Selanjutnya hanya 6 orang pegawai yang setuju bahwa mereka tidak pernah meninggalkan pekerjaannya di saat masih dalam jam kerja. Lalu hanya 9 orang pegawai yang setuju bahwa mereka bekerja dengan konsentrasi tinggi sehingga tidak melakukan kelalaian atau kesalahan). Namun, 14 orang pegawai yang setuju bahwa mereka bersikap sopan santun dalam bekerja dengan rekan kerja lain. Hal ini menunjukkan bahwa benar adanya masalah pada disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat yang menunjukkan hanya sebagian kecil pegawai yang menjawab setuju

perihal kedisiplinan kerja. Namun untuk masalah absensi (ketidakhadiran), tingkat tingkat ketidakhadiran pegawai cukup rendah yang dapat dilihat pada data berikut:

Tabel 1.3. Data Absensi Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat tahun 2020

Bulan	Jenis Absensi					
	Izin	Sakit	Alpha	Tugas Belajar	Tugas Luar	Cuti
Januari	5	2	0	8	25	10
Februari	6	1	0	2	30	2
Maret	2	1	0	2	12	0
April	1	0	0	0	22	1
Mei	4	2	0	0	18	4
Juni	7	2	0	0	10	8
Juli	3	0	0	5	21	4
Agustus	5	0	0	5	28	1
September	4	0	0	5	39	0
Oktober	1	1	0	4	23	0
November	2	1	0	5	19	1
Desember	5	2	0	2	27	6

Sumber: Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat (2021)

Pada tabel di atas diketahui bahwa selama tahun 2020 pegawai tidak pernah tidak hadir tanpa keterangan. Ketidakhadiran pegawai dikarenakan ijin, sakit, tugas belajar, cuti, dan yang terbanyak adalah tugas luar. Hal ini menunjukkan masalah utama pada pegawai bukan pada ketidakhadiran namun lebih kepada keterlambatan datang bekerja dan ketaatan pegawai pada peraturan.

Ketidaksiplinan ini semakin meningkat dikarenakan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat terhadap pegawai yang mereka miliki. Ketidaksiplinan ini semakin meningkat dikarenakan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat terhadap pegawai yang mereka miliki. Kantor memberikan kebebasan yang cukup besar terhadap pegawai untuk menyelesaikan tugas mereka sehingga membuat banyak pegawai cenderung tidak terkendali dan

melakukan banyak kesalahan. Pengawasan yang lemah ini dikarenakan kurangnya standart pengawasan yang dilakukan oleh manajemen kantor dan tidak adanya penilaian yang membandingkan efektivitas pegawai sehingga tidak diketahui tingkat efektivitas kerja masing-masing pegawai. Berdasarkan pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat menunjukkan benar adanya masalah pengawasan kerja yang terjadi pada pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat, dimana hasil pra-survey dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey Masalah Pengawasan Kerja Pegawai

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Pegawai diberikan kebebasan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dengan cara mereka masing-masing	12	60%	8	40%
2	Pegawai diawasi dengan ketat oleh kantor	13	65%	7	35%
3	Manajemen kantor memiliki standar pengawasan yang jelas dan terukur dalam mengawasi pegawai	5	25%	15	75%
4	Pegawai memiliki pekerjaan yang dievaluasi setiap harinya oleh kantor dengan seksama	10	50%	10	50%

Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil pra-survey di atas dapat dilihat bahwa hanya 12 orang pegawai setuju bahwa mereka diberikan kebebasan yang sangat tinggi dalam menyelesaikan tugas dengan cara mereka masing-masing. Lalu ada 13 orang pegawai yang setuju bahwa mereka pegawai merasa diawasi dengan ketat oleh kantor. Selanjutnya hanya 5 orang pegawai yang setuju bahwa mereka merasa manajemen kantor memiliki standar pengawasan yang jelas dan terukur dalam mengawasi pegawai, dan hanya 10 orang pegawai yang setuju bahwa mereka memiliki pekerjaan yang dievaluasi setiap harinya oleh kantor dengan seksama. Sehingga berdasarkan pra-survey yang

dilakukan terhadap 20 orang pegawai menunjukkan benar adanya masalah pengawasan kerja yang terjadi pada pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat karena hanya sebagian kecil yang menjawab setuju.

Dalam segi lingkungan kerja, hasil observasi juga menunjukkan bahwa beberapa bagian kantor memiliki lingkungan kerja yang berbeda-beda. Dimana ada sebagian tempat yang memiliki kondisi yang rapi dengan pencahayaan dan suhu udara yang nyaman. Namun terdapat beberapa pegawai yang bekerja dengan lingkungan yang kurang rapi dengan suhu udara yang tidak nyaman. Beberapa pegawai juga mengeluh mengenai fasilitas yang kurang memadai untuk pekerjaannya sehingga menghambat penyelesaian tugas mereka. Hal ini membuat lingkungan kerja fisik untuk sebagian pegawai dianggap tidak baik. Selain itu, dari segi lingkungan non fisik, sempat terjadi beberapa kali konflik antar pegawai yang menyebabkan renggangnya hubungan antar sebagian pegawai yang membuat lingkungan non fisik yang memburuk. Berdasarkan pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat menunjukkan benar adanya masalah lingkungan kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat, dimana hasil pra-survey dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.5. Hasil Pra-Survey Masalah Lingkungan Kerja Pegawai

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Pegawai diberikan fasilitas yang lengkap dalam mengerjakan tugas yang diberikan	5	25%	15	75%
2	Pegawai memiliki lingkungan kerja dengan pencahayaan yang baik	16	80%	4	20%
3	Pegawai memiliki lingkungan kerja dengan suhu udara yang nyaman	12	60%	8	40%
4	Pegawai memiliki lingkungan kerja yang tertata rapi	8	40%	12	60%
5	Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja lainnya	11	55%	9	45%

Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti (2021)

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa hanya 5 orang pegawai yang diberikan fasilitas yang lengkap dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Namun terdapat 16 orang pegawai yang memiliki lingkungan kerja dengan pencahayaan yang baik. Selain itu juga terdapat 12 orang pegawai yang memiliki lingkungan kerja dengan suhu udara yang nyaman. Hanya terdapat 8 orang pegawai yang memiliki lingkungan kerja yang tertata rapi. Lalu terdapat 11 orang pegawai yang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa benar adanya bahwa saat ini sedang terjadi masalah pada lingkungan kerja pegawai honorer di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat.

Dalam segi motivasi kerja, pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat seharusnya memiliki motivasi kerja yang tinggi, mengingat terdapat banyak bonus, insentif, dan promosi pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai honorer yang berprestasi yaitu pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi. Namun hal-hal ini dirasa kurang cukup untuk memberikan pegawai motif dan harapan untuk terus berprestasi. Pegawai kurang termotivasi untuk bekerja lebih keras karena tidak adanya motif dan harapan yang cukup kuat sehingga mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih bersemangat sehingga akan menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi. Motif dan harapan yang hilang pada pegawai honorer di lingkungan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat karena sulitnya diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat. Berdasarkan pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat menunjukkan benar adanya masalah motivasi kerja yang terjadi pada pegawai honorer Dinas Kependudukan dan

Catatan Sipil Kabupaten Langkat, dimana hasil pra-survey dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey untuk Motivasi Kerja Pegawai

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Pegawai yang bekerja di kantor ini berpeluang mendapatkan karir yang memuaskan jika berkinerja baik	7	35%	13	65%
2	Pegawai mengharapkan masa depan yang cerah dan nyaman dengan bekerja di kantor ini	10	50%	10	50%
3	Pegawai mendapatkan banyak insentif diluar gaji selama bekerja di kantor ini	7	35%	13	65%

Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil pra-survey di atas dapat dilihat bahwa hanya 7 orang pegawai setuju bahwa mereka yang bekerja di kantor ini berpeluang mendapatkan karir yang memuaskan jika berkinerja baik, lalu hanya 10 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mengharapkan masa depan yang cerah dan nyaman dengan bekerja di kantor ini, dan terakhir hanya 7 orang pegawai setuju bahwa mendapatkan banyak insentif di luar gaji selama bekerja di kantor ini. Hasil prasurvey menunjukkan pegawai honorer menyadari bahwa mereka tidak memiliki karir yang jelas jika terus bekerja di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat karena sulitnya mereka diangkat menjadi PNS,

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, penulis merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian guna untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat, dimana penelitian ini yang akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pengawasan, dan*

Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat”.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Pegawai bekerja di lingkungan dengan fasilitas yang kurang memadai, pencahayaan dan suhu udara yang tidak nyaman dan terjadinya konflik antar pegawai yang menyebabkan lingkungan fisik dan non fisik menjadi rendah
2. Pegawai tidak mematuhi peraturan instansi dengan meninggalkan pekerjaan atau meninggalkan instansi di saat jam kerja untuk urusan pribadi.
3. Pegawai diawasi oleh instansi tanpa adanya standar pengawasan yang jelas sehingga pengawasan menjadi tidak efektif.
4. Pegawai tidak memiliki harapan yang besar dengan instansi karena mereka sadar akan sangat sulit meniti karir untuk diangkat sebagai PNS.
5. Pegawai tidak menghasilkan kualitas pekerjaan seperti yang diinginkan instansi sehingga pekerjaan pegawai sering mengalami revisi dari atasan.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan waktu dan biaya maka penelitian ini hanya dibatasi pada pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja baik lingkungan fisik dan non-fisik, pengawasan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat.

2. Perumusan Masalah

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

- a. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat
- b. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat
- c. Apakah pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat
- d. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat
- e. Apakah lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat.

- b. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat.
- c. Untuk mengetahui apakah pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat.
- d. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat.
- e. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat

Hasil penelitian ini menunjukkan seberapa besar pengaruh dari lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi suatu referensi tambahan bagi pihak kantor untuk mengambil beberapa kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat.

b. Bagi Penulis

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

c. Bagi Universitas

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

E. Keaslian Penelitian

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

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

Lingkungan Kerja (X_1), Pengawasan (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Motivasi Kerja (X_4) sedangkan variabel terikat yang digunakan juga sama yaitu Efektivitas Kerja (Y).

2. **Waktu Penelitian:** Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan Februari 2016 sampai Juli 2016. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Mei 2021 sampai November 2021.
3. **Tempat Penelitian:** Tempat penelitian terdahulu dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Sedangkan penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat.
4. **Objek Penelitian, Populasi dan Sampel:** Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen yang berjumlah 57 orang pegawai, dan jumlah sampel juga 57 responden. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat yang berjumlah 46 pegawai honorer sehingga jumlah populasi dan sampel pada penelitian yang saat ini dilakukan juga berjumlah 46 pegawai honorer atau responden.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Efektivitas Kerja

a. Pengertian Efektivitas Kerja

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

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

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

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

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

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

Sehubungan dengan hal di atas tersebut, maka efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus *input*, proses dan *output* yang mengacu pada hasil guna daripada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauh mana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya. Hal ini berarti, bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki. Drucker dalam Moenir (2016:166) yang menyatakan: efektivitas, pada sisi lain, menjadi kemampuan untuk memilih sasaran hasil sesuai

Hasibuan (2017:105) mengemukakan bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menjunjungkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik.

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

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

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

1) Lingkungan Kerja

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

2) Pengawasan

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

3) Disiplin Kerja

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

4) Motivasi Kerja

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

5) Kompensasi

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

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

1) Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur organisasi dan teknologi dalam organisasi. Struktur organisasi maksudnya adalah hubungan relatif tetap sifatnya seperti dijumpai dalam organisasi

sehubungan dengan sumber daya manusia. Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang di dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan teknologi yang dimaksud adalah mekanisme suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi.

2) Karakteristik Lingkungan

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

3) Karakteristik Pekerja

Pada kenyataannya para karyawan perusahaan merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber 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.

Kebijaksanaan dan praktek manajemen dapat mempengaruhi atau merintangi pencapaian tujuan, ini tergantung bagaimana kebijaksanaan dan praktek manajemen dalam tanggung jawab terhadap para karyawan atau organisasi.

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

1) Ketepatan Waktu

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

2) Tugas

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

3) Produktivitas

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

4) Motivasi

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

5) Evaluasi Kerja

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

6) Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka kinerja karyawan dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas atau resiko karyawan yang dengan sengaja melalaikan pekerjaannya.

7) Lingkungan Kerja

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

8) Perlengkapan dan Fasilitas

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

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

1) Kuantitas

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

2) Kualitas

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

c. Prinsip Bekerja Efektif

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

1) Perencanaan Kerja

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

2) Penjadwalan Kerja

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

3) Pelaksanaan Kerja

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

4) Pengukuran Kerja

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

5) Menggaji Pekerja

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

d. Indikator Efektivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2017:107) indikator yang dapat digunakan dalam mengukur efektivitas kerja sebagai berikut:

1) Pencapaian Tujuan

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

2) Kualitas Kerja

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

3) Kuantitas Kerja

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

4) Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul.

Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu dan berusaha menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditetapkan perusahaan.

5) Kepuasan Kerja

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

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

2. Lingkungan

a. Pengertian Lingkungan Kerja

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

Menurut Nitisemito (2014:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

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

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

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

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

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

1) Hubungan Karyawan

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

a) Kepemimpinan yang baik

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

b) Distribusi informasi yang baik

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

c) Kondisi kerja yang baik

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

d) Sistem pengupahan yang jelas

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

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja.

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

3) Peraturan kerja

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

4) Penerangan

Penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan

memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

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

1) Lingkungan Kerja Fisik

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

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

2) Lingkungan Kerja Non-Fisik

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

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam perusahaan tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Menurut Siagian (2016:58) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- 1) Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian,
- 2) Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
- 3) Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.

- 4) Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

e. Indikator Lingkungan Kerja

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

- 1) Fasilitas

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

- 2) Kebersihan dan Kerapian

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

- 3) Pencahayaan dan Suhu Udara

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

- 4) Tata Letak

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

- 5) Hubungan antara karyawan

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

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

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

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

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

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

Menurut Sastrohadiwiryo (2012:287) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan

yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan instansi tersebut.

b. Jenis-Jenis Disiplin

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

1) Disiplin Prepentif

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

2) Disiplin Korektif

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

c. Indikator Disiplin Kerja

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

1) Absensi

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

2) Ketaatan pada Peraturan

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

3) Ketaatan pada Standar Kerja

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

4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

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

5) Bekerja Etis

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

4. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

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

Menurut Simbolon (2014:60), pengawasan adalah berhubungan dengan perbandingan antara pelaksana aktual rencana, dan awal Untuk langkah perbaikan terhadap penyimpangan dan rencana yang berarti. Lebih lanjut menurut Suit dan Almasdi (2016:159), pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan.

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

sedang berjalan dan tidak dapat diterapkan untuk pekerjaan yang sudah selesai dilaksanakan.

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

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

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

b. Sifat dan Waktu Pengawasan

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

1) *Preventive controll*

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

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

2) *Repressive Controll*

Adalah pengendalian yang dilakukan setelah terjadi kesalahan dalam pelaksanaannya, dengan maksud agar tidak terjadi pengulangan kesalahan, sehingga hasilnya sesuai dengan yang diinginkan.

Repressive control ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Membandingkan hasil dengan rencana
- b) Menganalisis sebab-sebab yang menimbulkan kesalahan dan mencari tindakan perbaikannya
- c) Memberikan penilaian terhadap pelaksanaannya, jika perlu dikenakan sanksi hukuman kepadanya

- d) Menilai kembali prosedur-prosedur pelaksanaan yang ada
 - e) Mengecek kebenaran laporan yang dibuat oleh petugas pelaksana
 - f) Jika perlu meningkatkan keterampilan atau kemampuan pelaksana melalui training dan education.
- 3) Pengawasan saat Proses Dilaksanakan
- Yaitu jika terjadi kesalahan langsung diperbaiki.
- 4) Pengawasan Berkala
- Adalah pengendalian yang dilakukan secara berkala, misalnya per bulan, per semester, dan lain-lain.
- 5) Pengawasan Mendadak
- Adalah pengawasan yang dilakukan secara mendadak untuk mengetahui apakah pelaksanaan atau peraturan-peraturan yang ada telah dilaksanakan atau tidak dilaksanakan dengan baik.

c. Tujuan Pengawasan

Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi. Menurut Simbolon (2014:62) Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Silalahi (2013:181) tujuan dari pengawasan adalah:

- 1) Mencegah terjadinya penyimpangan pencapaian tujuan yang telah direncanakan.

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

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

d. Indikator Pengawasan

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

- 1) Penentuan Standar

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

- 2) Mengadakan Pengukuran

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

3) Adanya Proses Pelaksanaan Kerja

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

4) Adanya Usaha Membandingkan

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

5) Melakukan Tindakan Perbaikan

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

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

5. Pengawasan

a. Pengertian Motivasi Kerja

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

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

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

Hasibuan (2017:142) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Munandar (2016:323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Sastrohadiwiryo (2012:268)

menjelaskan motivasi merupakan setiap perasaan, kehendak, atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

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

1) *The Desire to Live*

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

2) *The Desire for Possession.*

Keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua atau kebutuhan sekunder manusia dan hal ini menjadi salah satu alasan mengapa manusia mau bekerja.

3) *The Desire for Power*

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

4) *The Desire for Recognition*

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

Setiap pekerja dengan demikian jelas bahwa mempunyai motif (*wants*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya dengan mengetahui

perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja.

c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi

1) Aspek Motivasi

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

a) Aspek Aktif/Dinamis

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

b) Aspek Pasif/Statis

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

2) Pola-Pola Motivasi

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

a) *Achievment Motivation*

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

b) *Affiliation Motivation*

Dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain.

c) *Competence Motivation*

Dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.

d) *Power Motivation*

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

3) Tujuan Motivasi

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

d. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi

1) Asas-Asas Motivasi

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

a) Asas Mengikutsertakan

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

b) Asas Komunikasi

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

c) Asas Pengakuan

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

d) Asas Wewenang yang Didelegasikan

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

e) Asas Adil dan Layak

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

f) Asas Perhatian Timbal Balik

Bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya ini merupakan kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

2) Alat-Alat Motivasi

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

a) Materil Insentif

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

b) Non-Materil Insentif

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

c) Kombinasi Materil dan Nonmateril Insentif

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

3) Jenis-Jenis Motivasi

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

a) Motivasi Positif (Insentif Positif)

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

b) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

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

di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Kedua jenis motivasi di atas dalam prakteknya sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun permasalahannya adalah “kapan motivasi positif atau motivasi negatif” itu efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedang motivasi negatif efektif untuk jangka pendek saja. Tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

e. Indikator Motivasi Kerja

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

1) **Motif**

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

2) **Harapan**

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan

memberikan ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi, dan ganjaran ini akan memuaskan tujuan pribadi

3) Insentif

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

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

B. Penelitian Sebelumnya

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

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
1	Sugianto (2018)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Kontrak Kerja Di	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

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
		Universitas Jember				positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan efektivitas kerja; dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.
2	Liana Vivin Wihartanti (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen)	Lingkungan Kerja dan Pengawasan	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Ada pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai. Ada pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan kerja Fisik dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.
3	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.
4	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.
5	Ni Luh Bakti Mesha Murti,	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap	Motivasi dan Disiplin Kerja	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja (X1) dan disiplin

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
	Kusdi Rahardjo, Muhammad Faisal Riza (2013)	Efektivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang).				kerja (X2) terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) secara simultan dan secara parsial.
6	Hamzan Wadi (2017)	Pengaruh Disiplin Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur	Disiplin Pegawai dan Motivasi Kerja	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Telen. Sedangkan motivasi kerja 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	Ilham Thaiefi, Aris Baharuddin, Priyono, & Mohamad Syafi'i Idrus (2015)	<i>Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance</i>	<i>Training, Compensation and Work Discipline</i>	<i>Job Performance</i>	Regresi Linear Berganda	<i>Employee work performance is also very positively responded in its three elements such as punctuality, work quality and work quantity. The training, compensation and work discipline simultaneously and partially have significant effects toward the employee work performance in PT. PLN (Persero)</i>
9	Muhammad Idris (2018)	<i>The Impact of Education and Training, Work Discipline, and Organizational</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</i>

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
		<i>Culture on Employee's Performance: The Sduty of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia.</i>				<i>training, work discipline, and organizational culture on employee's performance</i>
10	Muchtar (2016)	<i>The Influence of Motivation and Work Environment on The Performance of Employees.</i>	<i>Motivation and Work Environment</i>	<i>Performance of Employees</i>	Regresi Linear Sederhana	<i>The result showed work motivation has no significant effect on employee performance and working environment have a significant effect on employee performance.</i>
11	Quratul-Ain Manzoor (2018)	<i>Impact of Employees Motivation and discipline on Organizational Effectiveness</i>	<i>Employees Motivation and discipline</i>	<i>Organizational Effectiveness</i>	Regresi Linear Sederhana	<i>Empowerment and recognition have positive effect on employee motivation and discipline. More the empowerment and recognition of employees in an organization is increased, more will their motivation and discipline to work</i>
12	Abbdul-Jaleel Saani (2013)	<i>Influence of Compensation and Supervision on Private Basic School Teachers Work Performance in Ashaiman Municipality</i>	<i>Compensation and Supervision</i>	<i>Work Performance</i>	Regresi Linear Berganda	<i>It was found out that compensation and teacher supervision relate positively to teacher work performance;</i>

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2021)

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.

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja

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

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

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

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja

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

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

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

c. Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja

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

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

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

d. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja

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

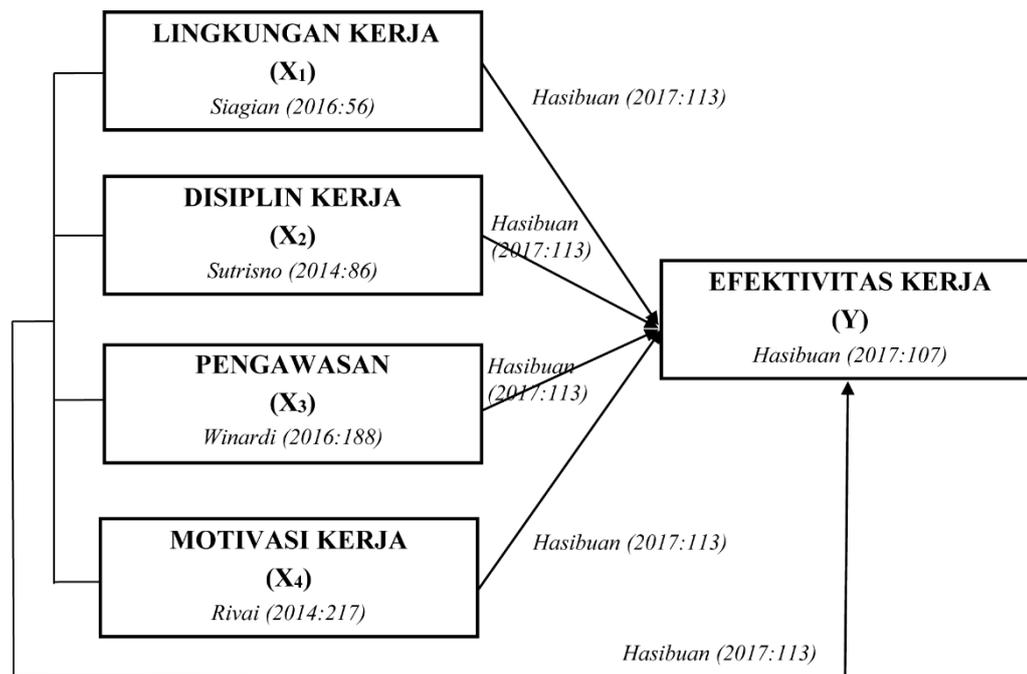
Tangkilisan (2013:129) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif maka semakin efektif pula kinerja yang dihasilkan karyawan akibat adanya dorongan yang mampu memotivasi karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) yang mengungkapkan bahwa terdapat banyak faktor yang mampu mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, salah satunya adalah motivasi kerja karyawan.

Teori tersebut juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugianto (2018:7), Murti et al (2013:7), dan Wadi (2017:6). Hasil penelitian yang mereka lakukan menunjukkan hasil yang sama, dimana motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan terhadap efektivitas kerja karyawan

e. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pengawasan, terhadap Efektivitas Kerja

Hasibuan (2017:105) mengemukakan bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menjunjung tinggi tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik. Admosoeprapto (2016:34) menjelaskan bahwa efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan. Hasibuan (2017:113) menjelaskan bahwa terdapat lima buah faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, kelima faktor tersebut adalah lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi. Sehingga berdasarkan teori ini, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, maka pada penelitian ini dapat digambarkan hubungan antara variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), pengawasan (X_3), dan motivasi kerja (X_4) terhadap efektivitas kerja (Y) ke dalam bentuk kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber:Oleh Peneliti (2021)

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

D. Hipotesis

Manullang dan Pakpahan (2014:61) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Maka berdasarkan uraian di atas, dapat dimunculkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat.
- H2. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat.
- H3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat.
- H4. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat.
- H5. Lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

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

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat yang terletak di Jalan KH. Zainul Arifin No.17A, Kwala Bingai, Stabat, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara 20811.

2. Waktu Penelitian

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

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021				September 2021				Oktober 2021				Nov 21
		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
1	Pengajuan Judul	■																								
2	Observasi Awal		■	■																						
3	Penulisan Proposal				■	■	■	■																		
4	Revisi Proposal							■	■																	
5	Seminar Proposal									■																
6	Persiapan Instrumen Penelitian										■															
7	Pengumpulan Data											■	■	■	■											
8	Pengolahan Data														■											
9	Analisis dan Evaluasi															■										
10	Penulisan Laporan																■	■	■	■						
11	Revisi dan Evaluasi																	■	■	■	■					
12	Sidang Meja Hijau																								■	

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

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

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat yang berjumlah 46 orang. Sehingga anggota populasi pada penelitian ini sebanyak 46 anggota.

2. Sampel

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

memiliki jumlah subjek yang besar maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

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

Jumlah populasi yang ada pada penelitian ini hanya berjumlah 46 anggota (kurang dari 100), maka seluruh populasi diambil sebagai sampel yang disebut sebagai sampel jenuh. Sehingga jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 46 pegawai honorer sebagai responden.

3. Jenis dan Sumber Data

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

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

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

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

a. Variabel Terikat (Y)

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

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

b. Variabel Bebas (X)

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

1) Lingkungan Kerja (X_1)

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

2) Disiplin Kerja (X_2)

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

3) Pengawasan (X_3)

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

4) Motivasi Kerja (X_4)

Daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan, Rivai (2014:215).

2. Definisi Operasional

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

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Siagian (2016:56)	1. Fasilitas 2. Kebersihan dan Kerapian 3. Pencahayaan dan Suhu Udara 4. Tata Letak 5. Hubungan antara karyawan Siagian (2016:71)	1. Fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan. 2. Kebersihan dan kerapian area dan lingkungan kerja karyawan yang mempengaruhi kenyamanan bekerja. 3. Pencahayaan dan suhu udara yang ada di lingkungan dan area kerja karyawan yang dapat mempengaruhi aktifitas pekerjaan. 4. Tata letak adalah penempatan berbagai peralatan dan fasilitas kerja yang ada di lingkungan pekerjaan. 5. Adanya sebuah korelasi hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya guna mencapai tujuan kinerja bersama.	Likert
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 (2014:86)	1. Ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja, memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sehingga karyawan memiliki tingkat absensi yang rendah. 2. Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan pakaian kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan. 3. Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan. 4. Karyawan harus memiliki tingkat	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
				<p>kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian dan tidak melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan.</p> <p>5. Karyawan wajib memiliki etika dalam bekerja dengan bersikap sopan dan saling menghargai baik terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan.</p>	
3	Pengawasan (X ₃)	<p>Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan.</p> <p>Winardi (2016:185)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penentuan Standart 2. Mengadakan Pengukuran 3. Adanya Proses Pelaksanaan Kerja 4. Adanya Usaha Membandingkan 5. Melakukan Tindakan Perbaikan <p>Winardi (2016:188)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan pengawasan sesuai standard yang telah ditetapkan perusahaan, dimana standard yang menjadi acuan perbandingan untuk kinerja di kemudian hari. 2. Mengukur kinerja karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan karyawan selama proses pengawasan. 3. Pengawasan yang dilakukan disaat jam-jam kerja karyawan dimana waktu pengawasan tidak dapat diprediksi karyawan. 4. Proses dimana perusahaan membandingkan hasil kerja yang dihasilkan karyawan dengan standard yang telah ditentukan perusahaan. 5. Perusahaan segera melakukan evaluasi dan koreksi terhadap hasil pengawasan yang diperoleh, dan segera melakukan perbaikan terhadap hasil yang tidak mencapai standard. 	Likert
3	Motivasi Kerja (X ₄)	<p>Motivasi kerja adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motif 2. Harapan 3. Insentif <p>Rivai (2014:217)</p>	<p>1. Motif merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja</p>	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
		melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Rivai (2014:215)		2. Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu 3. Insentif yang diberikan kepada karyawan diluar dari gaji akibat kinerja yang dihasilkan	
4	Efektivitas Kerja (Y)	Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menjunjung tinggi keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik. Hasibuan (2017:105)	1. Pencapaian Tujuan 2. Kualitas Kerja 3. Kuantitas Kerja 4. Tepat Waktu 5. Kepuasan Kerja Hasibuan (2017:107)	1. Setiap individu harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal. 2. Hasil pekerjaan dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil yang sesuai dengan strandart perusahaan dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan 3. Volume kerja yang dapat dihasilkan karyawan pada saat kondisi normal. 4. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. 5. Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan organisasi sehingga menimbulkan rasa semangat dalam bekerja.	Likert

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2021)

E. Skala Pengukuran Variabel

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

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

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

Tabel 3.3. Instrumen Skala *Likert*

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

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Manullang dan Pakpahan (2014:93) menjelaskan bahwa terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu,

instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.

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

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

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

a. Uji Validitas (Kelayakan)

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

hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat.

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

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

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

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

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

menyebutkan bahwa realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70.

2. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

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

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

1) Histogram

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

2) *P-P Plot*

Normal *probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

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

3) Uji Kolmogorov Smirnov

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

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

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

b. Uji Multikolinieritas

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

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

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

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

Manullang dan Pakpahan (2014:199)

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

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

Manullang dan Pakpahan (2014:199)

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

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

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

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

c. Uji Heteroskedastisitas

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

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

sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White.

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

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

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

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

Sedangkan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

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

3. Regresi Linear Berganda

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

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Efektivitas Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas Lingkungan Kerja

X_2 = Variabel Bebas Disiplin Kerja

X_3 = Variabel Bebas Pengawasan

X_4 = Variabel Bebas Motivasi Kerja

e = *Error term* (Kesalahan penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

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

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), pengawasan (X_3), dan motivasi kerja (X_4) secara simultan terhadap variabel terikat efektivitas kerja (Y).
- 2) $H_a: \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), pengawasan (X_3), dan motivasi kerja (X_4) secara simultan terhadap variabel terikat efektivitas kerja (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

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

b. Uji Parsial (Uji t)

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

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

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

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

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

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

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

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

5. Uji Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016:284). Menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0

berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

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

Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2016:287)

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

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

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

Keterangan

D = Nilai Koefisien determinasi

R² = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Langkat Nomor 23 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Langkat. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat merupakan salah satu unsur pelaksana Pemerintah Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam menjalankan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Selanjutnya terjadi perubahan nomenklatur dan susunan organisasi berdasarkan Peraturan Daerah Kab. Langkat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah, yang selanjutnya dikeluarkan Peraturan Bupati Langkat Nomor 54 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Langkat. Perubahan-perubahan tersebut diantaranya:

- 1) Nama SKPD: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
- 2) Susunan Organisasi Terdiri dari:
 - a) Kepala Dinas
 - b) Sekretaris
 - c) Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk

- d) Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil
- e) Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data
- f) Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)
- g) Kelompok Jabatan Fungsional

b. Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat

Berikut adalah struktur organisasi dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat

Sumber: Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat (2021)

c. **Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten**

Langkat

1) Visi

Mewujudkan Pelayanan Prima Dalam Penerbitan Dokumen Kependudukan.

2) Misi

- a) Meningkatkan profesionalisme petugas pelayanan dan penggunaan anggaran yang pro publik.
- b) Meniadakan diskriminasi pelayanan.
- c) Meningkatkan peran serta masyarakat dalam kepemilikan dokumen

2. Frekuensi Karakteristik Identitas Responden

Penelitian ini memiliki 46 responden yang dijadikan sampel untuk mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Setiap responden mengisi kuesioner dengan memilih satu dari beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Hasil pengolahan data menunjukkan frekuensi dari identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, msa kerja, dan status pernikahan seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Identitas Responden

Identitas Responden	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)	Total
Jenis Kelamin Responden	Pria	18	39,1	46
	Wanita	28	60,9	
Usia Responden	Di Bawah 21 Tahun	2	4,3	46
	21 - 25 Tahun	16	34,8	
	26 - 30 Tahun	20	43,5	
	31 - 35 Tahun	6	13,0	
	36 – 40 Tahun	0	0,0	
	Di Atas 40 Tahun	7	15,2	

Identitas Responden	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)	Total
Pendidikan Terakhir Responden	SMA?SMK	13	28,3	46
	D3	6	13,0	
	S1	27	58,7	
	S2	0	0,0	
	S3	0	0,0	
Masa Kerja Responden	Kurang dari 1 Tahun	2	4,3	46
	1 - 2 Tahun	11	23,9	
	3 - 4 Tahun	13	28,3	
	5 - 6 Tahun	8	17,4	
	7 - 8 Tahun	7	15,2	
	Lebih dari 8 Tahun	5	10,9	
Status Pernikahan	Lajang/Gadis	28	60,9	46
	Menikah	18	39,1	
	Duda/Janda	0	0,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel 4.1. di atas menunjukkan bahwa dari total 46 responden, 18 orang responden (39,1%) di antaranya adalah pria, sedangkan sisanya yaitu 28 orang responden (60,9%) adalah wanita. Mayoritas responden pada penelitian ini adalah berjenis kelamin wanita dengan selisih yang cukup jauh dengan pria. Hal ini menunjukkan jumlah pegawai honorer yang lebih diutamakan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat adalah wanita.

Karakteristik usia responden, dari total 46 responden, diketahui terdapat 2 orang responden (4,3%) di antaranya berusia kurang dari 21 tahun, 16 orang responden (34,8%) di antaranya berusia antara 21-25 tahun, 20 orang responden (43,5%) di antaranya berusia di antara 26-30 tahun, 6 orang responden (13,0%) di antaranya berusia di antara 31-35 tahun, 2 orang responden (4,3%) di antaranya berusia di antara 36-40 tahun, dan tidak ada seorangpun responden (0,0%) berusia di atas 40 tahun. Mayoritas responden pada penelitian ini berusia di antara 26-30 tahun. Hal ini dikarenakan pegawai honorer di lingkungan Dinas

Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat lebih diutamakan yang berpendidikan S1 dan telah cukup dewasa.

Karakteristik pendidikan terakhir responden dari total 46 responden, diketahui 13 orang responden (28,3%) di antaranya berpendidikan terakhir SMA/SMK, 6 orang responden (13,0%) di antaranya berpendidikan terakhir D3, 27 orang responden (58,7%) berpendidikan terakhir S1, dan tidak ada seorang pun responden (0,0%) berpendidikan terakhir S2 maupun S3. Mayoritas dari responden pada penelitian ini adalah berpendidikan terakhir S1. Hal ini dikarenakan pegawai honorer di lingkungan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat lebih diutamakan yang berpendidikan S1 karena telah dianggap memiliki pemikiran dan kemampuan yang baik.

Karakteristik masa kerja responden dari total 46 responden, di ketahui terdapat 2 orang responden (4,3%) yang telah bekerja kurang dari 2 tahun, 11 orang responden (23,9%) yang telah bekerja 1 – 2 tahun, 13 orang responden (28,3%) yang telah bekerja 3 – 4 tahun, 8 orang responden (17,4%) yang telah bekerja 5 – 6 tahun, 7 orang responden (15,2%) yang telah bekerja 7 – 8 tahun, dan sisanya 5 orang responden (10,9%) yang telah bekerja di atas 8 tahun. Mayoritas responden pada penelitian ini telah bekerja selama 3 – 4 tahun. Hal ini dikarenakan cukup banyak yang berminat menjadi pegawai honorer di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat dan cukup nyaman bekerja di instansi tersebut sehingga setelah adanya pekerjaan yang benar-benar jauh lebih baik bagi pegawai baru setelah itu pegawai rela mengundurkan diri.

Karakteristik status pernikahan responden dari total 46 responden, diketahui terdapat 28 orang responden (60,9%) yang berstatus lajang/gadis, 18 orang

responden (39,1%) yang berstatus telah menikah, dan tidak ada seorang pun responden (0,0%) berstatus duda/janda. Mayoritas responden pada penelitian ini berstatus belum menikah. Hal ini dikarenakan mayoritas responden berusia di bawah 30 tahun sehingga cukup banyak pegawai yang belum menikah.

3. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian

Total pertanyaan pada kuesioner berjumlah 50 buah pertanyaan. Setiap pertanyaan yang diberikan hanya memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden, dimana setiap pertanyaan memiliki bobot nilai dalam skala *Likert*, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Alternatif Jawaban yang Disediakan

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
Tidak Setuju	(TS)	2
Netral	(N)	3
Setuju	(S)	4
Sangat Setuju	(SS)	5

Sumber: Sugiyono (2016:168)

Kesimpulan dari kategori jawaban responden untuk setiap item pertanyaan dapat dilihat dari rata-rata nilai jawaban responden seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

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

Sumber: Sugiyono (2016:216)

Hasil penyebaran kuesioner diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden dengan frekuensi jawaban responden sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Indikator dalam pengukuran variabel lingkungan kerja terbagi menjadi lima buah indikator dan sepuluh buah pertanyaan, yaitu: $X_{1-1,1}$, $X_{1-1,2}$, $X_{1-2,1}$, $X_{1-2,2}$, $X_{1-3,1}$, $X_{1-3,2}$, $X_{1-4,1}$, $X_{1-4,2}$, $X_{1-5,1}$, dan $X_{1-5,2}$. Frekuensi jawaban dari setiap pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

<i>Descriptive Statistics</i>											
Pertanyaan	N	Frekuensi Jawaban					Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviation
		STS	TS	N	S	SS					
$X_{1-1,1}$	46	1	4	9	16	16	STS	S/SS	180,00	3,9130	1,05042
$X_{1-1,2}$	46	1	5	6	16	18	STS	SS	183,00	3,9783	1,08503
$X_{1-2,1}$	46	1	6	8	14	17	STS	SS	178,00	3,8696	1,12761
$X_{1-2,2}$	46	1	3	7	15	20	STS	SS	188,00	4,0870	1,02905
$X_{1-3,1}$	46	2	3	6	14	21	STS	SS	187,00	4,0652	1,12353
$X_{1-3,2}$	46	1	5	6	16	18	STS	SS	183,00	3,9783	1,08503
$X_{1-4,1}$	46	3	3	5	15	20	STS	SS	184,00	4,0000	1,19257
$X_{1-4,2}$	46	2	7	8	17	12	STS	S	168,00	3,6522	1,15888
$X_{1-5,2}$	46	2	2	6	20	16	STS	S	184,00	4,0000	1,03280
$X_{1-5,2}$	46	2	4	6	17	17	STS	S/SS	181,00	3,9348	1,12353

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator pertanyaan $X_{1-1,1}$ adalah fasilitas dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai diberikan fasilitas pekerjaan yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan”. Sebagian besar responden setuju atau sangat setuju dengan pertanyaan $X_{1-1,2}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 16 responden (34,8%) dan rata-rata jawaban sebesar 3,9130. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang diberikan fasilitas pekerjaan yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan.

Indikator pertanyaan $X_{1-1,2}$ adalah fasilitas dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai diberikan peralatan pekerjaan yang bekerja dengan

sangat baik”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan $X_{1-1,2}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 18 responden (39,1%) dan rata-rata jawaban sebesar 3,9783. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang diberikan peralatan pekerjaan yang bekerja dengan sangat baik.

Indikator pertanyaan $X_{1-2,1}$ adalah kebersihan dan kerapian dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kebersihannya”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan $X_{1-2,1}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 17 responden (37,0%) dan rata-rata jawaban sebesar 3,8696. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kebersihannya.

Indikator pertanyaan $X_{1-2,2}$ adalah kebersihan dan kerapian dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memiliki lingkungan kerja dengan berbagai barang yang tertata rapi”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan $X_{1-2,2}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 20 responden (43,5%) dan rata-rata jawaban sebesar 4,0870. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang memiliki lingkungan kerja dengan berbagai barang yang tertata rapi.

Indikator pertanyaan $X_{1-3,1}$ adalah pencahayaan dan suhu udara dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memiliki area kerja dengan pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi

nyaman”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan $X_{1-3,1}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 21 responden (45,7%) dan rata-rata jawaban sebesar 4,0652. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang memiliki area kerja dengan pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman.

Indikator pertanyaan $X_{1-3,2}$ adalah pencahayaan dan suhu udara dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memiliki area kerja dengan suhu udara yang sesuai dengan kebutuhan pegawai”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan $X_{1-3,2}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 18 responden (39,1%) dan rata-rata jawaban sebesar 3,9783. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang memiliki area kerja dengan suhu udara yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Indikator pertanyaan $X_{1-4,1}$ adalah tata letak dengan pertanyaan yang berbunyi: “Tata letak barang-barang di lingkungan kerja pegawai sangat tepat sehingga lingkungan kerja lebih nyaman”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan $X_{1-4,1}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 20 responden (43,5%) dan rata-rata jawaban sebesar 4,0000. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan tata letak barang-barang di lingkungan kerja pegawai memang sangat tepat sehingga lingkungan kerja lebih nyaman.

Indikator pertanyaan $X_{1-4,2}$ adalah tata letak dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memiliki lingkungan kerja yang memiliki desain dekorasi dan tata letak barang tepat”. Sebagian besar responden setuju

dengan pertanyaan $X_{1-4,2}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 17 responden (37,0%) dan rata-rata jawaban sebesar 3,6522. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang memiliki lingkungan kerja yang memiliki desain dekorasi dan tata letak barang tepat.

Indikator pertanyaan $X_{1-5,1}$ adalah hubungan antara pegawai dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja yang lain”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan $X_{1-5,1}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 20 responden (43,5%) dan rata-rata jawaban sebesar 4,0000. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja yang lain.

Indikator pertanyaan $X_{1-5,2}$ adalah hubungan antara pegawai dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan atau pimpinan”. Sebagian besar responden setuju atau sangat setuju dengan pertanyaan $X_{1-5,2}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 17 responden (37,0%) dan rata-rata jawaban sebesar 3,9348. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan atau pimpinan.

b. Disiplin Kerja (X_2)

Indikator dalam pengukuran variabel disiplin kerja terbagi menjadi lima buah indikator dan sepuluh buah pertanyaan, yaitu: $X_{2-1,1}$, $X_{2-1,2}$, $X_{2-2,1}$, $X_{2-2,2}$, $X_{2-3,1}$, $X_{2-3,2}$, $X_{2-4,1}$, $X_{2-4,2}$, $X_{2-5,1}$, dan $X_{2-5,2}$.

2,2, X_{2-3,1}, X_{2-3,2}, X_{2-4,1}, X_{2-4,2}, X_{2-5,1}, dan X_{2-5,2}. Frekuensi jawaban dari setiap pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Disiplin Kerja (X₂)

<i>Descriptive Statistics</i>												
Pertanyaan	N	Frekuensi Jawaban					Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviation	
		STS	TS	N	S	SS						
X _{2-1,1}	46	1	3	4	17	21	STS	SS	192,00	4,1739	0,99564	
X _{2-1,2}	46	1	3	4	26	12	STS	S	183,00	3,9783	0,90650	
X _{2-2,1}	46	1	3	5	21	16	STS	S	186,00	4,0435	0,96509	
X _{2-2,2}	46	2	2	4	25	13	STS/TS	S	183,00	3,9783	0,97728	
X _{2-3,1}	46	2	2	4	25	13	STS/TS	S	183,00	3,9783	0,97728	
X _{2-3,2}	46	1	2	4	22	17	STS	S	190,00	4,1304	0,90942	
X _{2-4,1}	46	3	5	6	17	15	STS	S	174,00	3,7826	1,20946	
X _{2-4,2}	46	1	3	6	25	11	STS	S	180,00	3,9130	0,91472	
X _{2-5,2}	46	1	3	8	15	19	STS	SS	186,00	4,0435	1,03186	
X _{2-5,2}	46	1	2	5	21	17	STS	S	189,00	4,1087	0,92444	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator pertanyaan X_{2-1,1} adalah absensi dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang rendah”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X_{2-1,1} dengan frekuensi jawaban sebesar 21 responden (45,7%) dan rata-rata jawaban sebesar 4,1739. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang rendah.

Indikator pertanyaan X_{2-1,2} adalah absensi dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai tidak akan absen bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar emergency”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{2-1,2} dengan frekuensi jawaban sebesar 26 responden (56,5%) dan rata-rata jawaban sebesar 3,9783. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan

pegawai memang tidak akan absen bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar emergency.

Indikator pertanyaan $X_{2-2,1}$ adalah ketaatan pada peraturan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai mematuhi SOP yang telah ditetapkan perusahaan”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan $X_{2-2,1}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 21 responden (45,7%) dan rata-rata jawaban sebesar 4,0435. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang mematuhi SOP yang telah ditetapkan perusahaan.

Indikator pertanyaan $X_{2-2,2}$ adalah ketaatan pada peraturan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai selalu hadir bekerja tepat waktu sesuai peraturan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan $X_{2-2,2}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 25 responden (54,3%) dan rata-rata jawaban sebesar 3,9783. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang selalu hadir bekerja tepat waktu sesuai peraturan.

Indikator pertanyaan $X_{2-3,1}$ adalah ketaatan pada standar kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan $X_{2-3,1}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 25 responden (54,3%) dan rata-rata jawaban sebesar 3,9783. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Indikator pertanyaan $X_{2-3,2}$ adalah ketaatan pada standar kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan $X_{2-3,2}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 22 responden (47,8%) dan rata-rata jawaban sebesar 4,1304. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Indikator pertanyaan $X_{2-4,1}$ adalah tingkat kewaspadaan tinggi dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan $X_{2-4,1}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 17 responden (37,0%) dan rata-rata jawaban sebesar 3,7826. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir.

Indikator pertanyaan $X_{2-4,2}$ adalah tingkat kewaspadaan tinggi dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai menghindari bergadang di malam hari agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang tinggi”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan $X_{2-4,2}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 25 responden (54,3%) dan rata-rata jawaban sebesar 3,9130. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang menghindari

bergadang di malam hari agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang tinggi.

Indikator pertanyaan $X_{2-5,1}$ adalah bekerja etis dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai selalu bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja dan atasan”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan $X_{2-5,1}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 19 responden (41,3%) dan rata-rata jawaban sebesar 4,0435. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang selalu bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja dan atasan.

Indikator pertanyaan $X_{2-5,2}$ adalah bekerja etis dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai menjalankan seluruh kebijakan perusahaan dengan baik”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan $X_{2-5,2}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 21 responden (45,7%) dan rata-rata jawaban sebesar 4,1087. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang menjalankan seluruh kebijakan perusahaan dengan baik.

c. Pengawasan (X_3)

Indikator dalam pengukuran variabel pengawasan terbagi menjadi lima buah indikator dan sepuluh buah pertanyaan, yaitu: $X_{3-1,1}$, $X_{3-1,2}$, $X_{3-2,1}$, $X_{3-2,2}$, $X_{3-3,1}$, $X_{3-3,2}$, $X_{3-4,1}$, $X_{3-4,2}$, $X_{3-5,1}$, dan $X_{3-5,2}$. Frekuensi jawaban dari setiap pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Pengawasan (X_3)

<i>Descriptive Statistics</i>											
Pertanyaan	N	Frekuensi Jawaban					Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviation
		STS	TS	N	S	SS					
X _{3-1,1}	46	2	3	6	25	10	STS	S	176,00	3,8261	,99564
X _{3-1,2}	46	2	5	6	23	10	STS	S	172,00	3,7391	1,06322
X _{3-2,1}	46	2	6	5	17	16	STS	S	177,00	3,8478	1,17317
X _{3-2,2}	46	1	3	5	22	15	STS	S	185,00	4,0217	0,95427
X _{3-3,1}	46	1	6	5	19	15	STS	S	179,00	3,8913	1,07968
X _{3-3,2}	46	1	4	7	6	28	STS	SS	194,00	4,2174	1,13359
X _{3-4,1}	46	1	4	7	13	21	STS	SS	187,00	4,0652	1,08325
X _{3-4,2}	46	1	4	5	13	23	STS	SS	191,00	4,1522	1,07429
X _{3-5,2}	46	1	5	8	16	16	STS	S/SS	179,00	3,8913	1,07968
X _{3-5,2}	46	1	6	8	13	18	STS	SS	179,00	3,8913	1,13975

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator pertanyaan X_{3-1,1} adalah penentuan standar dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai diawasi tanpa adanya standar pengawasan yang jelas”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{3-1,1} dengan frekuensi jawaban sebesar 25 responden (54,3%) dan rata-rata jawaban sebesar 3,8261. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang diawasi tanpa adanya standar pengawasan yang jelas.

Indikator pertanyaan X_{3-1,2} adalah penentuan standar dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai diawasi secara adil dan profesional oleh perusahaan saat bekerja tanpa membeda-bedakan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{3-1,2} dengan frekuensi jawaban sebesar 23 responden (50,0%) dan rata-rata jawaban sebesar 3,7391. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang diawasi secara adil dan profesional oleh perusahaan saat bekerja tanpa membeda-bedakan.

Indikator pertanyaan $X_{3-2,1}$ adalah mengadakan pengukuran dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai dievaluasi hasil kerjanya oleh perusahaan secara rutin”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan $X_{3-2,1}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 17 responden (37,0%) dan rata-rata jawaban sebesar 3,8478. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang dievaluasi hasil kerjanya oleh perusahaan secara rutin.

Indikator pertanyaan $X_{3-2,2}$ adalah mengadakan pengukuran dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai dipantau perilakunya saat bekerja oleh perusahaan secara rutin”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan $X_{3-2,2}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 22 responden (47,8%) dan rata-rata jawaban sebesar 4,0217. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang dipantau perilakunya saat bekerja oleh perusahaan secara rutin.

Indikator pertanyaan $X_{3-3,1}$ adalah adanya proses pelaksanaan kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai sering dievaluasi hasil pekerjaannya secara mendadak”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan $X_{3-3,1}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 19 responden (41,3%) dan rata-rata jawaban sebesar 3,8913. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang sering dievaluasi hasil pekerjaannya secara mendadak.

Indikator pertanyaan $X_{3-3,2}$ adalah adanya proses pelaksanaan kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Perusahaan sering meminta pendapat

orang lain yang ada dilokasi kerja mengenai diri pegawai saat bekerja”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan $X_{3-3,2}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 28 responden (60,9%) dan rata-rata jawaban sebesar 4,2174. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan perusahaan benar-benar sering meminta pendapat orang lain yang ada dilokasi kerja mengenai diri pegawai saat bekerja.

Indikator pertanyaan $X_{3-4,1}$ adalah adanya usaha membandingkan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai dibandingkan hasil pekerjaannya dengan standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan $X_{3-4,1}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 21 responden (45,7%) dan rata-rata jawaban sebesar 4,0652. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang dibandingkan hasil pekerjaannya dengan standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.

Indikator pertanyaan $X_{3-4,2}$ adanya usaha membandingkan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai dievaluasi sikapnya saat bekerja dengan norma sosial yang berlaku di perusahaan”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan $X_{3-4,2}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 23 responden (50,0%) dan rata-rata jawaban sebesar 4,1522. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang dievaluasi sikapnya saat bekerja dengan norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Indikator pertanyaan $X_{3-5,1}$ adalah melakukan tindakan perbaikan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai segera ditegur jika memiliki kinerja yang buruk”. Sebagian besar responden setuju atau sangat setuju dengan pertanyaan $X_{3-5,1}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 16 responden (34,8%) dan rata-rata jawaban sebesar 3,8913. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang segera ditegur jika memiliki kinerja yang buruk.

Indikator pertanyaan $X_{3-5,2}$ adalah melakukan tindakan perbaikan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai yang terus-terusan tidak menunjukkan perbaikan dalam bekerja akan diberikan tindakan tegas”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan $X_{3-5,2}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 18 responden (39,1%) dan rata-rata jawaban sebesar 3,8913. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai yang terus-terusan tidak menunjukkan perbaikan dalam bekerja memang akan diberikan tindakan tegas.

d. Motivasi Kerja (X₄)

Indikator dalam pengukuran variabel motivasi kerja terbagi menjadi lima buah indikator dan sepuluh buah pertanyaan, yaitu: $X_{4-1,1}$, $X_{4-1,2}$, $X_{4-1,3}$, $X_{4-1,4}$, $X_{4-2,1}$, $X_{3-2,2}$, $X_{3-2,3}$, $X_{4-3,1}$, $X_{4-3,2}$, dan $X_{4-3,3}$. Frekuensi jawaban dari setiap pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Motivasi Kerja (X_4)

<i>Descriptive Statistics</i>											
Pertanyaan	N	Frekuensi Jawaban					Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviation
		STS	TS	N	S	SS					
X _{4-1,1}	46	1	3	6	20	16	STS	S	185,00	4,0217	0,97728
X _{4-1,2}	46	1	2	8	22	13	STS	S	182,00	3,9565	0,91788
X _{4-1,3}	46	2	5	4	11	24	STS	SS	188,00	4,0870	1,20786
X _{4-1,4}	46	1	3	8	17	17	STS	S/SS	184,00	4,0000	1,01105
X _{4-2,1}	46	1	3	5	19	18	STS	S	188,00	4,0870	0,98491
X _{4-2,2}	46	1	2	5	16	22	STS	SS	194,00	4,2174	0,96409
X _{4-2,3}	46	1	3	5	22	15	STS	S	185,00	4,0217	0,95427
X _{4-3,1}	46	1	2	7	17	19	STS	SS	189,00	4,1087	0,97133
X _{4-3,2}	46	2	3	4	24	13	STS	S	181,00	3,9348	1,01985
X _{4-3,3}	46	1	3	6	17	19	STS	SS	188,00	4,0870	1,00722

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator pertanyaan X_{4-1,1} adalah motif dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai bekerja di kantor ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{4-1,1} dengan frekuensi jawaban sebesar 20 responden (43,5%) dan rata-rata jawaban sebesar 4,0217. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang bekerja di kantor ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan.

Indikator pertanyaan X_{4-1,2} adalah motif dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memiliki status sosial yang akan meningkat jika terus bekerja di kantor ini”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{4-1,2} dengan frekuensi jawaban sebesar 22 responden (47,8%) dan rata-rata jawaban sebesar 3,9565. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang memiliki status sosial yang akan meningkat jika terus bekerja di kantor ini.

Indikator pertanyaan X_{4-1,3} adalah motif dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di

kantor ini”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{4-1,3} dengan frekuensi jawaban sebesar 24 responden (52,2%) dan rata-rata jawaban sebesar 4,0870. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di kantor ini.

Indikator pertanyaan X_{4-1,4} adalah motif dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai sangat dari dahulu sangat mendampakan menjadi PNS/ASN di kantor ini”. Sebagian besar responden setuju atau sangat setuju dengan pertanyaan X_{4-1,4} dengan frekuensi jawaban sebesar 17 responden (37,0%) dan rata-rata jawaban sebesar 4,0000. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang sangat dari dahulu sangat mendampakan menjadi PNS/ASN di kantor ini.

Indikator pertanyaan X_{4-2,1} adalah harapan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di kantor ini”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{4-2,1} dengan frekuensi jawaban sebesar 19 responden (41,3%) dan rata-rata jawaban sebesar 4,0870. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di kantor ini.

Indikator pertanyaan X_{4-2,2} adalah harapan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Jika pegawai bekerja dengan baik di kantor ini, karir pegawai akan terus meningkat”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X_{4-2,2} dengan frekuensi jawaban sebesar 22 responden (47,8%)

dan rata-rata jawaban sebesar 4,2174. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan jika pegawai bekerja dengan baik di kantor ini, karir pegawai memang akan terus meningkat.

Indikator pertanyaan $X_{4-2,3}$ adalah harapan dengan manfaat dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai mendapatkan gaji yang seperti yang pegawai harapkan jika terus bekerja dengan baik di kantor ini”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan $X_{4-2,3}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 40 responden (47,8%) dan rata-rata jawaban sebesar 4,0217. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang mendapatkan gaji yang seperti yang pegawai harapkan jika terus bekerja dengan baik di kantor ini.

Indikator pertanyaan $X_{4-3,1}$ adalah insentif dengan manfaat dengan pertanyaan yang berbunyi: “Kantor akan memberikan insentif kepada pegawai jika pegawai mampu memberikan kinerja yang baik”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan $X_{4-3,1}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 19 responden (41,3%) dan rata-rata jawaban sebesar 4,1087. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan kantor memang akan memberikan insentif kepada pegawai jika pegawai mampu memberikan kinerja yang baik

Indikator pertanyaan $X_{4-3,2}$ adalah insentif dengan pertanyaan yang berbunyi: “Kantor memberikan insentif dengan nilai yang cukup besar sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan $X_{4-3,2}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 24 responden (52,2%) dan rata-rata jawaban sebesar 3,9348. Pada

penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan kantor memang memberikan insentif dengan nilai yang cukup besar sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat.

Indikator pertanyaan $X_{4-3,3}$ adalah insentif dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan kantor”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan $X_{4-3,3}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 19 responden (41,3%) dan rata-rata jawaban sebesar 4,0870. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan kantor.

e. Efektivitas Kerja (Y)

Indikator dalam pengukuran variabel efektivitas kerja terbagi menjadi lima buah indikator dan sepuluh buah pertanyaan, yaitu: $Y_{1-1,1}$, $Y_{1-1,2}$, $Y_{1-2,1}$, $Y_{1-2,2}$, $Y_{1-3,1}$, $Y_{1-3,2}$, $Y_{1-4,1}$, $Y_{1-4,2}$, $Y_{1-5,1}$, dan $Y_{1-5,2}$. Frekuensi jawaban dari setiap pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Efektivitas Kerja (Y)

<i>Descriptive Statistics</i>											
Pertanyaan	N	Frekuensi Jawaban					Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviation
		STS	TS	N	S	SS					
$Y_{1-1,1}$	46	2	4	8	15	17	STS	WS	179,00	3,8913	1,13975
$Y_{1-1,2}$	46	2	5	8	14	17	STS	SS	177,00	3,8478	1,17317
$Y_{1-2,1}$	46	2	5	5	11	23	STS	SS	186,00	4,0435	1,21026
$Y_{1-2,2}$	46	2	5	6	14	19	STS	SS	181,00	3,9348	1,18138
$Y_{1-3,1}$	46	3	5	5	15	18	STS	SS	178,00	3,8696	1,24023
$Y_{1-3,2}$	46	2	4	7	13	20	STS	SS	183,00	3,9783	1,16408
$Y_{1-4,1}$	46	2	7	5	14	18	STS	SS	177,00	3,8478	1,22868
$Y_{1-4,2}$	46	2	5	5	14	20	STS	SS	183,00	3,9783	1,18301
$Y_{1-5,2}$	46	2	4	8	15	17	STS	SS	179,00	3,8913	1,13975
$Y_{1-5,2}$	46	2	4	9	15	16	STS	SS	177,00	3,8478	1,13465

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator pertanyaan $Y_{1-1,1}$ adalah pencapaian tujuan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai diberikan fasilitas pekerjaan yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan $Y_{1-1,1}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 17 responden (37,0%) dan rata-rata jawaban sebesar 3,8913. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang diberikan fasilitas pekerjaan yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan.

Indikator pertanyaan $Y_{1-1,2}$ adalah pencapaian tujuan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai diberikan peralatan pekerjaan yang bekerja dengan sangat baik”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y_2 dengan frekuensi jawaban sebesar 17 responden (37,0%) dan rata-rata jawaban sebesar 3,8478. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang diberikan peralatan pekerjaan yang bekerja dengan sangat baik.

Indikator pertanyaan $Y_{1-2,1}$ adalah kebersihan dan kerapian dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kebersihannya”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan $Y_{1-2,1}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 23 responden (50,0%) dan rata-rata jawaban sebesar 4,0435. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kebersihannya.

Indikator pertanyaan $Y_{1-2,2}$ adalah kebersihan dan kerapian dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memiliki lingkungan kerja dengan berbagai barang yang tertata rapi”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan $Y_{1-2,2}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 19 responden (41,3%) dan rata-rata jawaban sebesar 3,9348. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang memiliki lingkungan kerja dengan berbagai barang yang tertata rapi.

Indikator pertanyaan $Y_{1-3,1}$ adalah pencahayaan dan suhu udara dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memiliki area kerja dengan pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan $Y_{1-3,1}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 18 responden (39,1%) dan rata-rata jawaban sebesar 3,8696. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang memiliki area kerja dengan pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman.

Indikator pertanyaan $Y_{1-3,2}$ adalah pencahayaan dan suhu udara dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memiliki area kerja dengan suhu udara yang sesuai dengan kebutuhan pegawai”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan $Y_{1-3,2}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 20 responden (43,5%) dan rata-rata jawaban sebesar 3,9783. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang memiliki area kerja dengan suhu udara yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Indikator pertanyaan $Y_{1-4,1}$ adalah tata letak dengan pertanyaan yang berbunyi: “Tata letak barang-barang di lingkungan kerja Pegawai sangat tepat sehingga lingkungan kerja lebih nyaman”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan $Y_{1-4,1}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 18 responden (39,1%) dan rata-rata jawaban sebesar 3,8478. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan tata letak barang-barang di lingkungan kerja pegawai memang sangat tepat sehingga lingkungan kerja lebih nyaman.

Indikator pertanyaan $Y_{1-4,2}$ adalah tata letak dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memiliki lingkungan kerja yang memiliki desain dekorasi dan tata letak barang tepat”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan $Y_{1-4,2}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 20 responden (43,5%) dan rata-rata jawaban sebesar 3,9783. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang memiliki lingkungan kerja yang memiliki desain dekorasi dan tata letak barang tepat.

Indikator pertanyaan $Y_{1-5,1}$ adalah hubungan antara pegawai dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja yang lain”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan $Y_{1-5,1}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 17 responden (37,0%) dan rata-rata jawaban sebesar 3,8913. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja yang lain.

Indikator pertanyaan $Y_{1-5,2}$ adalah hubungan antara pegawai dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan atau pimpinan”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan $Y_{1-5,2}$ dengan frekuensi jawaban sebesar 16 responden (34,8%) dan rata-rata jawaban sebesar 3,8478. Pada penelitian ini disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan pegawai memang memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan atau pimpinan.

4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan melakukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui kehandalan dari data, sehingga dengan pengujian ini akan diketahui kualitas dari data yang akan digunakan dalam uji regresi linear berganda.

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).

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

pertanyaan tersebut. Aturan yang digunakan pada uji validitas adalah jika $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana nilai r_{kritis} adalah 0,3. Jika $r_{hitung} > 0,3$ maka butir pertanyaan dianggap valid (Manullang dan Pakpahan, 2014:95)

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 4.9. Hasil Validitas pada Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X _{1-1,1}	0,550	0,3	Valid
2	X _{1-1,2}	0,572	0,3	Valid
3	X _{1-2,1}	0,584	0,3	Valid
4	X _{1-2,2}	0,762	0,3	Valid
5	X _{1-3,1}	0,746	0,3	Valid
6	X _{1-3,2}	0,730	0,3	Valid
7	X _{1-4,1}	0,679	0,3	Valid
8	X _{1-4,2}	0,463	0,3	Valid
9	X _{1-5,2}	0,784	0,3	Valid
10	X _{1-5,2}	0,697	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) telah lebih besar dari 0,3, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

Tabel 4.10. Hasil Validitas pada Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X _{2-1,1}	0,661	0,3	Valid
2	X _{2-1,2}	0,732	0,3	Valid
3	X _{2-2,1}	0,535	0,3	Valid
4	X _{2-2,2}	0,810	0,3	Valid
5	X _{2-3,1}	0,799	0,3	Valid
6	X _{2-3,2}	0,679	0,3	Valid
7	X _{2-4,1}	0,638	0,3	Valid
8	X _{2-4,2}	0,800	0,3	Valid
9	X _{2-5,2}	0,647	0,3	Valid
10	X _{2-5,2}	0,764	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X_2) telah lebih besar dari 0,3, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

Tabel 4.11. Hasil Validitas pada Variabel Pengawasan (X_3)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X _{3-1,1}	0,734	0,3	Valid
2	X _{3-1,2}	0,612	0,3	Valid
3	X _{3-2,1}	0,611	0,3	Valid
4	X _{3-2,2}	0,724	0,3	Valid
5	X _{3-3,1}	0,498	0,3	Valid
6	X _{3-3,2}	0,675	0,3	Valid
7	X _{3-4,1}	0,659	0,3	Valid
8	X _{3-4,2}	0,730	0,3	Valid
9	X _{3-5,2}	0,542	0,3	Valid
10	X _{3-5,2}	0,605	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan pada variabel Pengawasan (X_3) telah lebih besar dari 0,3, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

Tabel 4.12. Hasil Validitas pada Variabel Motivasi Kerja (X_4)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X _{4-1,1}	0,722	0,3	Valid
2	X _{4-1,2}	0,554	0,3	Valid
3	X _{4-1,3}	0,689	0,3	Valid
4	X _{4-1,4}	0,790	0,3	Valid
5	X _{4-2,1}	0,712	0,3	Valid
6	X _{4-2,2}	0,719	0,3	Valid
7	X _{4-2,3}	0,775	0,3	Valid
8	X _{4-3,1}	0,661	0,3	Valid
9	X _{4-3,2}	0,782	0,3	Valid
10	X _{4-3,3}	0,801	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (X_4) telah lebih besar dari 0,3, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

Tabel 4.13. Hasil Validitas pada Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$Y_{1-1,1}$	0,474	0,3	Valid
2	$Y_{1-1,2}$	0,368	0,3	Valid
3	$Y_{1-2,1}$	0,591	0,3	Valid
4	$Y_{1-2,2}$	0,566	0,3	Valid
5	$Y_{1-3,1}$	0,545	0,3	Valid
6	$Y_{1-3,2}$	0,570	0,3	Valid
7	$Y_{1-4,1}$	0,664	0,3	Valid
8	$Y_{1-4,2}$	0,526	0,3	Valid
9	$Y_{1-5,2}$	0,640	0,3	Valid
10	$Y_{1-5,2}$	0,648	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan pada variabel Efektivitas Kerja (Y) telah lebih besar dari 0,3, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

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 dan Pakpahan, 2014:46).

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 pada setiap variabel. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan pada variabel tersebut dianggap andal (Sujarweni, 2016: 239).

Untuk uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14. Hasil Reliabilitas pada Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Reliability Statistics Lingkungan Kerja (X_1)	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,902	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,902 dimana nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

Tabel 4.15. Hasil Reliabilitas pada Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Reliability Statistics Disiplin Kerja (X_2)	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,921	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,921 dimana nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X_2) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

Tabel 4.16. Hasil Reliabilitas pada Variabel Pengawasan (X₃)

Reliability Statistics Pengawasan (X₃)	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,894	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Pengawasan (X₃) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,894 dimana nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel Pengawasan (X₃) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

Tabel 4.17. Hasil Reliabilitas pada Variabel Motivasi Kerja (X₄)

Reliability Statistics Motivasi Kerja (X₄)	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,927	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₄) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,927 dimana nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (X₄) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

Tabel 4.18. Hasil Reliabilitas pada Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,855	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Efektivitas Kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,855 dimana nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel Efektivitas Kerja (Y) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

5. 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*). Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

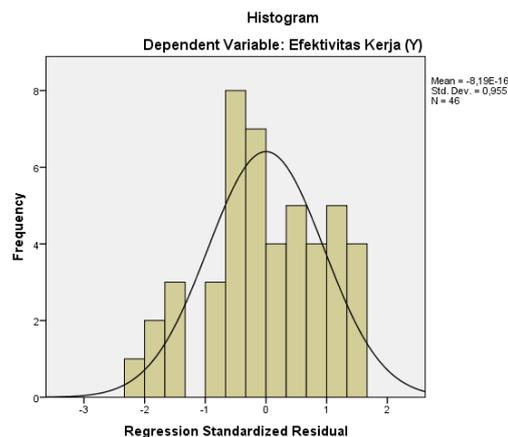
a. Uji Normalitas Data

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 normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik yang terdiri dari Uji Histogram dan P-P Plot serta analisis statistik yang terdiri dari Uji Kolgomorov-Smirnov. Ketiga pengujian tersebut dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 24.0.

1) Analisis Grafik

Analisis normalitas data yang dapat diduga dengan mengamati grafik yang dihasilkan pada pengolahan data, dimana grafik yang dapat digunakan untuk memprediksi normalitas data adalah grafik Histogram, dan grafik P-P Plot. Hasil uji normalitas data dengan histogram bar dapat dilihat pada histogram di bawah ini:



Gambar 4.1. Histogram Uji Normalitas

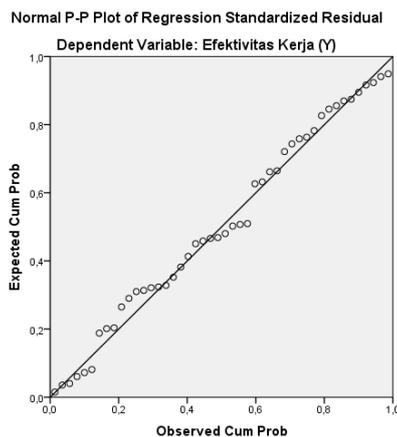
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian normalitas dengan histogram pada gambar di atas menunjukkan bahwa grafik pada histogram di atas menunjukkan kriteria sebagai berikut:

- a) Grafik bar membentuk seperti lonceng.
- b) Grafik bar cembung di tengah
- c) Grafik bar tidak miring ke kanan maupun ke kiri

Dari kriteria tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji normalitas data dengan histogram menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

Normalitas 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 4.2. Histogram P-P Plot Uji Normalitas
 Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang berjumlah 46 buah untuk variabel terikat Efektivitas Kerja (Y) menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti garis diagonal, dan banyak titik-titik data menyentuh atau menyinggung garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data telah berdistribusi secara normal.

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: (Rusiadi, 2016:150).

- 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

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

Tabel 4.19. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		46
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,57997675
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,077
	<i>Positive</i>	0,077
	<i>Negative</i>	-0,064
<i>Test Statistic</i>		0,077
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Pada 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), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05, sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan dapat dipastikan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

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 (Rusiadi, 2016:154).

Uji Multikolinieritas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.20. Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,129	7,738
	Disiplin Kerja (X ₂)	0,190	5,273
	Pengawasan (X ₃)	0,114	8,810
	Motivasi Kerja (X ₄)	0,177	5,643

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Pada tabel di atas menunjukkan hasil uji multikolinieritas di mana variabel Lingkungan Kerja (X₁) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,129 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan variabel Lingkungan Kerja (X₁) juga memiliki nilai VIF sebesar 7,738 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₁) terbebas dari masalah Multikolinieritas.

Variabel Disiplin Kerja (X₂) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,190 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan variabel Disiplin Kerja (X₂) juga memiliki nilai VIF sebesar 5,273 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₂) terbebas dari masalah Multikolinieritas.

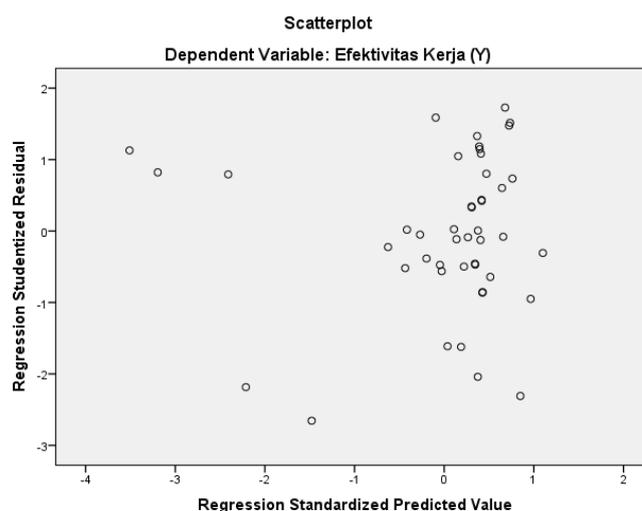
Variabel Pengawasan (X₃) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,114 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan variabel Pengawasan (X₃) juga memiliki nilai VIF sebesar 8,810 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan (X₃) terbebas dari masalah Multikolinieritas.

Variabel Motivasi Kerja (X_4) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,177 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan variabel Motivasi Kerja (X_4) juga memiliki nilai VIF sebesar 5,643 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_4) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Berdasarkan uji multokolinearitas untuk setiap variabel bebas yang digunakan, maka diketahui bahwa setiap variabel bebas yang digunakan yaitu: Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Pengawasan (X_3) dan Motivasi Kerja (X_4) telah terbebas dari masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

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



Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Gambar *scatterplot* di atas merupakan hasil uji heteroskedastisitas terhadap data, dimana gambar hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tersebut menunjukkan bahwa:

- 1) Titik-titik data yang berjumlah 46 buah titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar garis 0
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola
- 5) Penyebaran titik-titik data telah menyebar secara acak

Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

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

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS yaitu dengan meregresikan seluruh variabel bebas terhadap

absolut residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.21. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a				
	Model	Sig.	Syarat	Kesimpulan
1	(Constant)			
	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,940	> 0,05	Tidak ada gejala Heteroskedastisitas
	Disiplin Kerja (X ₂)	0,334	> 0,05	Tidak ada gejala Heteroskedastisitas
	Pengawasan (X ₃)	0,307	> 0,05	Tidak ada gejala Heteroskedastisitas
	Motivasi Kerja (X ₄)	0,847	> 0,05	Tidak ada gejala Heteroskedastisitas

a. *Dependent Variable: Absolute_Residual*

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja (X₁) sebesar 0,940, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat uji Glejser maka disimpulkan variabel bebas Lingkungan Kerja (X₁) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Nilai signifikansi dari variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,334, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat uji Glejser maka disimpulkan variabel bebas Disiplin Kerja (X₂) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Nilai signifikansi dari variabel Pengawasan (X₃) sebesar 0,307, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat uji Glejser maka disimpulkan variabel bebas Pengawasan (X₃) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Nilai signifikansi dari variabel Motivasi Kerja (X₄) sebesar 0,847, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat uji Glejser maka disimpulkan variabel bebas Motivasi Kerja (X₄) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Maka hasil uji Glejser untuk menguji gejala Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yang digunakan, yaitu: Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Pengawasan (X_3), dan Motivasi Kerja (X_4) terbebas dari gejala Heteroskedastisitas.

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 sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Efektivitas Kerja

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X = Variabel Bebas

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24.0 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.22. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1	(Constant)	1,714	1,382	
	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,197	0,086	0,204
	Disiplin Kerja (X ₂)	0,193	0,075	0,187
	Pengawasan (X ₃)	0,369	0,095	0,367
	Motivasi Kerja (X ₄)	0,264	0,075	0,266

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,714 + 0,197X_1 + 0,193X_2 + 0,369X_3 + 0,264X_4 + e$$

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

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik pada variabel Lingkungan Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Pengawasan (X₃), dan Motivasi Kerja (X₄) maka Efektivitas Kerja (Y) pegawai telah ada yaitu sebesar 1,714.
- 2) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja (X₁) sebesar 1 satuan, maka Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,197 satuan. Karena nilai regresi bertanda positif, maka hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Hal ini membuat semakin membaiknya lingkungan kerja pegawai maka efektivitas kerja pegawai semakin meningkat pula, sebaliknya jika lingkungan kerja pegawai memburuk maka efektivitas kerja pegawai juga akan menurun.

- 3) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,193 satuan. Karena nilai regresi bertanda positif, maka hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Hal ini membuat semakin meningkat disiplin kerja pegawai maka efektivitas kerja pegawai semakin meningkat pula, sebaliknya jika disiplin kerja pegawai menurun maka efektivitas kerja pegawai juga akan menurun.
- 4) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Pengawasan (X_3) sebesar 1 satuan, Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,369 satuan. Karena nilai regresi bertanda positif, maka hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Hal ini membuat semakin baik pengawasan yang dilakukan maka efektivitas kerja semakin meningkat pula, sebaliknya jika pengawasan yang dilakukan menurun maka efektivitas kerja juga akan menurun.
- 5) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi Kerja (X_4) sebesar 1 satuan, Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,264 satuan. Karena nilai regresi bertanda positif, maka hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Hal ini membuat semakin meningkatnya motivasi kerja pegawai maka efektivitas kerja pegawai akan semakin meningkat pula, sebaliknya jika motivasi kerja pegawai semakin menurun maka efektivitas kerja pegawai juga akan menurun.

7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari uji F (Uji Simultan) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara simultan, serta uji t (Uji Parsial) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara parsial.

a. Uji Simultan (Uji F)

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 Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Pengawasan (X_3), dan Motivasi Kerja (X_4) secara simultan terhadap Efektivitas Kerja (Y).
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Pengawasan (X_3), dan Motivasi Kerja (X_4) secara simultan terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di berikut:

Tabel 4.23. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2600,883	4	650,221	237,318	0,000^b
	Residual	112,335	41	2,740		
	Total	2713,217	45			
a. <i>Dependent Variable:</i> Efektivitas Kerja (Y)						
b. <i>Predictors:</i> (Constant), Motivasi Kerja (X ₄), Pengawasan (X ₃), Disiplin Kerja (X ₂), Lingkungan Kerja (X ₁)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_o , yang artinya terdapat pengaruh signifikan dari Lingkungan Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Pengawasan (X₃), dan Motivasi Kerja (X₄) secara simultan terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Untuk mengambil keputusan dengan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka terlebih dahulu dicari nilai F_{tabel} . Dimana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai df_1 sebesar 4 dan nilai df_2 sebesar 41. Dengan melihat daftar tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =FINV(0,05;4;41) akan dihasilkan nilai F_{tabel} sebesar 2,600.

Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 237,318. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,600. Maka terima H_a dan tolak H_o , yang artinya terdapat pengaruh signifikan dari Lingkungan Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Promos (X₃), dan Motivasi Kerja (X₄) secara simultan terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Sehingga berdasarkan uji F dengan melihat nilai signifikan atau dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa model

regresi dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Pengawasan (X_3), dan Motivasi Kerja (X_4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y).

b. Uji Parsial (Uji t)

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 $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan tolak H_a .
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_a diterima dan Tolak H_0 .

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari X terhadap Y .
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari X terhadap Y .

Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 24.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1,240	0,222
	Lingkungan Kerja (X_1)	2,304	0,026
	Disiplin Kerja (X_2)	2,566	0,014
	Pengawasan (X_3)	3,891	0,000
	Motivasi Kerja (X_4)	3,519	0,001
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

t_{tabel} dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki nilai df sebesar 46 atau $df = n - k = 46 - 5 = 41$. k artinya banyak variabel yang digunakan, dan n adalah banyak sampel. Dengan melihat daftar tabel t atau dengan mengetikkan $=\text{tinv}(0,05;41)$ pada Ms. Excel maka didapatkan t_{tabel} sebesar 2,020. Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat lihat sebagai berikut:

1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 2,304, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,026, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o . Hal ini membuat hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan signifikan $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Efektivitas Kerja (Y) secara parsial.

2) Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 2,566, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,014, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o . Hal ini membuat hasil pengujian

memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y) secara parsial.

3) Pengaruh Pengawasan (X_3) Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Pengawasan (X_3) sebesar 3,891, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Pengawasan (X_3) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o . Hal ini membuat hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Pengawasan (X_3) terhadap Efektivitas Kerja (Y) secara parsial.

4) Pengaruh Motivasi Kerja (X_4) Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja (X_4) sebesar 3,519, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja (X_4) sebesar 0,001, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o . Hal ini membuat hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_4) terhadap Efektivitas Kerja (Y) secara parsial.

Hasil uji t menunjukkan Pengawasan (X_3) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap efektivitas kerja karena memiliki nilai t_{hitung} yang paling besar di antara variabel lainnya yaitu sebesar **3,891**.

8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Uji determinasi selain itu 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 variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Pengawasan (X_3), dan Motivasi Kerja (X_4) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) dapat dilihat pada hasil berikut ini:

Tabel 4.25. 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	0,979^a	0,959	0,955	1,65526
a. <i>Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_4), Pengawasan (X_3), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_1)</i>				
b. <i>Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)</i>				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji determinasi di atas diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* yang didapatkan sebesar 0,955 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 95,5% Efektivitas Kerja (Y) dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Pengawasan (X_3), dan Motivasi Kerja (X_4) dengan kata lain variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Pengawasan (X_3), dan Motivasi Kerja (X_4)

memberikan kontribusi sebesar 95,5% dalam terbentuknya efektivitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 4,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model seperti misalnya lokasi, reputasi perusahaan, dan lain-lain.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,979. Nilai R menunjukkan hubungan antara Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Pengawasan (X_3), dan Motivasi Kerja (X_4) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Pengawasan (X_3), dan Motivasi Kerja (X_4) terhadap Efektivitas Kerja (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat. 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. Tipe hubungan dapat dilihat berdasarkan nilai R dapat melihat tabel di bawah ini:

Tabel 4.26. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,46	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2016: 287)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pembahasan Hipotesis H_1

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai regresi sebesar 0,197 yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karena nilai yang dihasilkan bertanda positif, sehingga

semakin baik lingkungan kerja pegawai maka akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 2,304, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,026, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Hal ini membuat hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a), sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat.

Hal ini membuat Hipotesis H_1 yang diajukan yang berbunyi: “Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat” telah teruji dan terbukti benar sehingga dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Tangkilisan (2013:129) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh yang kuat terhadap efektivitas kerja. Hasil ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) yang juga menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu: lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugianto (2018), dan

Wihartanti (2016) yang memberikan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

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

2. Pembahasan Hipotesis H₂

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai regresi sebesar 0,193 yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karena nilai yang dihasilkan bertanda positif, sehingga jika disiplin kerja pegawai semakin baik maka akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 2,566, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,014, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Hal ini membuat hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat.

Hal ini membuat Hipotesis H_2 yang diajukan yang berbunyi: “Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat” telah teruji dan terbukti benar sehingga dapat diterima.

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

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

3. Pembahasan Hipotesis H₃

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Pengawasan (X_3) memiliki nilai regresi sebesar 0,369 yang mengindikasikan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karena nilai yang dihasilkan bertanda positif, sehingga semakin baik pengawasan yang dilakukan maka akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Pengawasan (X_3) sebesar 3,891, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Pengawasan (X_3) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Hal ini membuat hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a), sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat.

Hal ini membuat Hipotesis H_3 yang diajukan yang berbunyi: “Pengawasan secara parsial berpengaruh positif yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat” telah teruji dan terbukti benar sehingga dapat diterima

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) juga menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu: lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi. Sehingga berdasarkan teori ini diketahui bahwa pengawasan penting untuk dilakukan karena akan memberikan pengaruh yang besar terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Tangkilisan (2013:129) yang juga mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah pengawasan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardiyanti (2017:8), Ulpah (2016:7), dan Wihartanti (2016:8). Dalam penelitian yang mereka lakukan secara terpisah,

mereka merumuskan hasil bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Dengan adanya pengawasan, maka efektivitas kerja karyawan meningkat dengan tajam.

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

4. Pembahasan Hipotesis H₄

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X_4) memiliki nilai regresi sebesar 0,264 yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karena nilai yang dihasilkan bertanda positif, sehingga semakin kuat motivasi kerja pegawai maka akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja (X_4) sebesar 3,519, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja (X_4) sebesar 0,001, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Hal ini membuat hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig <$

0,05. Maka tolak H_0 (terima H_a), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat.

Hal ini membuat Hipotesis H_4 yang diajukan yang berbunyi: “Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat” telah teruji dan terbukti benar sehingga dapat diterima

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) yang mengungkapkan bahwa terdapat banyak faktor yang mampu mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, salah satunya adalah motivasi kerja karyawan. Tangkilisan (2013:129) juga menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif maka semakin efektif pula kinerja yang dihasilkan karyawan akibat adanya dorongan yang mampu memotivasi karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugianto (2018:7), Murti et al (2013:7), dan Wadi (2017:6). Hasil penelitian yang mereka lakukan menunjukkan hasil yang sama, dimana motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas karyawan. Motivasi mampu memberikan kekuatan terhadap manusia untuk melakukan sesuatu lebih baik akibat adanya dorongan untuk mendapatkan suatu

harapan yang sangat ingin dicapainya. Dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai efektivitas kerja yang tinggi. Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan harapan yang dapat mendorong tumbuhnya motivasi yang diinginkan karyawan.

5. Pembahasan Hipotesis H₅

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Pengawasan (X_3), dan Motivasi Kerja (X_4) masing-masing memiliki nilai regresi positif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Pengawasan (X_3), dan Motivasi Kerja (X_4) berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 237,318. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,600. Nilai signifikan sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Hal ini membuat hasil pengujian memenuhi persamaan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, pengawasan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat.

Hal ini membuat Hipotesis H₅ yang diajukan yang berbunyi: “Lingkungan kerja, disiplin kerja, pengawasan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat” telah teruji dan terbukti benar sehingga dapat diterima

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) menjelaskan bahwa terdapat lima buah faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, kelima faktor tersebut adalah lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi. Sehingga berdasarkan teori ini, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasibuan (2017:105) mengemukakan bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menjunjung tinggi keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik. Admosoeprapto (2016:34) menjelaskan bahwa efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat dengan nilai regresi sebesar 0,197 dan nilai signifikan sebesar 0,026 dengan besar t_{hitung} sebesar 2,304 dan t_{tabel} sebesar 2,020.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat dengan nilai regresi sebesar 0,193 dan nilai signifikan sebesar 0,014 dengan besar t_{hitung} sebesar 2,566 dan t_{tabel} sebesar 2,020.
3. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat dengan nilai regresi sebesar 0,369 dan nilai signifikan sebesar 0,000 dengan besar t_{hitung} sebesar 3,891 dan t_{tabel} sebesar 2,020.
4. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat dengan nilai regresi sebesar 0,264 dan nilai signifikan sebesar 0,001 dengan besar t_{hitung} sebesar 3,519 dan t_{tabel} sebesar 2,020.
5. Lingkungan kerja, disiplin kerja, pengawasan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten

Langkat dengan besar signifikan sebesar 0,000 dengan nilai F_{hitung} sebesar 237,318 dan F_{tabel} sebesar 2,600. Dimana variabel yang paling mempengaruhi efektivitas kerja adalah variabel pengawasan dengan t_{hitung} sebesar 3,891.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi pimpinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat agar memberikan setiap pegawai form saran untuk penilaian area kerja pegawai dan apa yang pegawai inginkan. Hal ini dikarenakan hanya pegawai yang paham bagaimana tingkat pencahayaan, suhu udara, dan pengaturan tata letak fasilitas yang nyaman di area kerja mereka masing-masing.
2. Disarankan bagi pimpinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat untuk menerapkan kebijakan *punishment* dengan lebih luas dan lebih tegas terhadap para pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan peraturan dan SOP yang berlaku di perusahaan, bersikap tidak disiplin dan mengabaikan peraturan instansi. Selain itu, perusahaan juga dapat menerapkan *reward* bagi pegawai teladan yang mematuhi peraturan dan SOP yang berlaku di perusahaan.
3. Disarankan bagi pimpinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat untuk memperhatikan standar pengawasan yang digunakan agar menggunakan standar pengawasan yang jelas, transparan, tercatat, dan sesuai dengan kebutuhan. Disarankan agar merumuskan

standard pengawasan dan standard pengukuran hasil pengawasan ke dalam bentuk baku, terstruktur, dan jelas agar tercipta proses pengawasan yang adil, transparan, terarah, dan profesional sehingga proses pengawasan kerja pegawai menjadi lebih baik.

4. Disarankan bagi pimpinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat untuk memperhatikan insentif atau tunjangan pegawai agar tidak dikurangi walaupun masih dalam keadaan pandemi Covid-19, namun besaran tunjangan diberikan berdasarkan kinerja pegawai agar motivasi pegawai tetap bertahan bahkan meningkat.
5. Disarankan bagi pimpinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat untuk memberikan pelatihan khusus bagi pegawai yang belum benar-benar memahami penyelesaian tugas yang diberikan sehingga mereka mampu menyelesaikan tugas mereka tepat waktu. Selain itu, agar efektivitas kerja juga semakin cepat meningkat, maka disarankan agar instansi meningkatkan kualitas pengawasan yang saat ini sedang berjalan karena berdasarkan penelitian ini, pengawasan memiliki pengaruh yang paling besar untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Atmosoepipto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Dessler, G. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks.
- Handyaningrat, S. (2015). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- 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.
- 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.

- Rahayu, S., Setiawati, Y. H., Indrawan, M. I., & Aminah, S. (2020). *Management tour guidelines to tourism satisfaction in North Sumatera-Indonesia*. International Journal of Advanced Science and Technology, 29(5 Special Issue), 1590-1594.
- 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
- Sastrohadwiryo, B. S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of cultural intelligence and technology skills on employee performance. International Journal of Civil Engineering and Technology, 9(10), 50-60.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Silalahi, S. (2013). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simbolon, M. M. (2014). *Dasar-dasar dan Administrasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Singodimedjo, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soetjipto, B. W. (2018). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book
- Steers, M. R. (2015). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Suit dan Almasdi. (2016). *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sukoco, B. M. (2016). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sunyoto, D. (2013). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tangkilisan, H. N. S. (2013). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

JURNAL

- Hardiyanti, R. (2017). *Pengaruh Pembagian Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur*. eJournal Pemerintahan Integratif, 2017, 5 (4): 570-580 ISSN: 2337-8670 (online), ISSN 2337-8662 (print), ejournal.pin.or.id. <https://www.portal.fisip-unmul.ac.id/site/?p=6922> diakses tanggal 25 Maret 2021
- Idris, M. (2018). *The Impact of Education and Training, Work Discipline, and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia*. International Journal of Human Resource Studies ISSN 2162-3058 2018, Vol. 8, No. 3. <https://www.researchgate.net/publication/325129367> diakses tanggal 25 Maret 2021.
- Manalu, A. V. (2016). *Disiplin Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur*. eJournal Ilmu Administrasi Negara, 2016, 4.(2):4080-4092 ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.ac.id. [https://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/06/JURNAL%20\(06-15-16-08-14-13\).pdf](https://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/06/JURNAL%20(06-15-16-08-14-13).pdf) diakses tanggal 25 Maret 2021
- Muchtar (2016). *The Influence of Motivation and Work Environment on The Performance of Employees*. Sinergi, Volume 6, Number2 September 2016 Diakses dari https://www.researchgate.net/publication/318598046_The_Influence_Of_Motivation_And_Work_Environment_On_The_Performance_Of_Employees pada tanggal 21 Februari 2020 Pukul 14.15 wib.
- Murti, N. L. B. M. M., K Rahardjo, M. F. Riza. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 6 No. 2 Desember 2013 administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/297> diakses tanggal 25 Maret 2021.

- Quratul-Ain Manzoor (2018). *Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness*. European Journal of Business and Management ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol 3, No.3. Diakses dari <https://pdfs.semanticscholar.org/0298/2685b0bac41fab976f729a292db221134cdb.pdf> pada tanggal 21 Februari 2020 Pukul 15.20 wib.
- Saani, A. J. (2013). *Influence of compensation and supervision on private basic school teachers work performance in Ashaiman Municipality*. International journal of business and social science, 4(17). Diakses dari http://ijbssnet.com/journals/Vol_4_No_17_Special_Issue_December_2013/8.pdf pada tanggal 21 Februari 2020 Pukul 15.20 wib.
- Sugianto (2018). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Kontrak Kerja Di Universitas Jember*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 12, No. 1 Januari 2018 Hal. 1 – 9. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA/article/view/7596> diakses tanggal 25 Maret 2021.
- Tarigan, I. J., Alamsyah, B., Aryza, S., Siahaan, A. P. U., & Isa Indrawan, M. (2018). Crime aspect of telemedicine on health technology. International Journal of Civil Engineering and Technology, 9(10).
- Thaiefi, I., A. Baharuddin., Priyono., and M. S. Idrus. (2015). *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance*. Review of European Studies; Vol. 7, No. 11; 2015 ISSN 1918-7173. <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/res/article/view/50373> diakses tanggal 25 Maret 2021
- Ulpah, F. (2016). *Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Lempake Kecamatan Samarinda*. eJournal Administrasi Publik, Volume 4, Nomor 3, 2016: 4357-4368 ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.ac.id. [https://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/08/Jurnal%20Ulfah%20\(08-11-16-05-25-20\).pdf](https://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/08/Jurnal%20Ulfah%20(08-11-16-05-25-20).pdf) diakses tanggal 25 Maret 2021
- Wadi, H. (2017). *Pengaruh Disiplin Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur*. eJournal Pemerintahan Integratif, 2017, 5 (1): 470-483 ISSN 2337-8670. <https://www.portal.fisip-unmul.ac.id/site/?p=5384> diakses tanggal 25 Maret 2021
- Wihartanti, L. V. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen)*. ASSETS: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, Volume 5, Nomor 2, Oktober 2016. <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/assets/article/view/1195> diakses tanggal 25 Maret 2021