



**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, PELATIHAN KERJA,  
DAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA AUTO 2000 MEDAN AMPLAS**

**SKRIPSI**

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

Oleh

**RIAN ARDIANSYAH SILITONGA**  
NPM 1715310486

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
: UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : RIAN ARDIANSYAH SILITONGA  
NPM : 1715310486  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENEMPATAN KERJA,  
PELATIHAN KERJA, DAN PENGAWASAN  
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA AUTO 2000 MEDAN  
AMPLAS

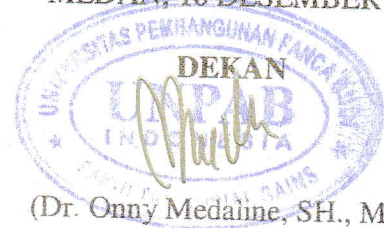
MEDAN, 10 DESEMBER 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

  
(Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc.M)


**PEMBIMBING I**

  
(Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si)



(Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn)

**PEMBIMBING II**

  
(Annisa Sanny, SE., M.M)



**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**

**NAMA** : RIAN ARDIANSYAH SILITONGA  
**NPM** : 1715310486  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH PENEMPATAN KERJA,  
PELATIHAN KERJA, DAN PENGAWASAN  
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA AUTO 2000 MEDAN  
AMPLAS

MEDAN, 10 DESEMBER 2021

**KETUA**

(Samrin, SE., M.M)

**ANGGOTA I**

(Sajmara A.M. Sebayang, SE., M.Si)

**ANGGOTA II**

(Annisa Sanny, SE., M.M)

**ANGGOTA III**

(Dr. Desi Astuti, SE., M.M)

**ANGGOTA IV**

(Suwarno, SE., M.M)



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rian Ardiansyah Silitonga  
Tempat / Tanggal Lahir : Medan, 11 Mei 1997  
NPM : 1715310486  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Dsn XIII Jl. Perintis, Purwodadi, Sunggal

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

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

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

Medan, 10 Desember 2021

Yang membuat pernyataan



(Rian Ardiansyah Silitonga)



## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rian Ardiansyah Silitonga  
NPM : 1715310486  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab 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 tanggungjawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



(Rian Ardiansyah Silitonga)





# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

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

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

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama lengkap	: RIAN ARDIANSYAH SILITONGA
Tgl. Lahir	: MEDAN / 11 Mei 1997
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310486
Program Studi	: Manajemen
Spesialisasi	: Manajemen SDM
Kredit yang telah dicapai	: 140 SKS, IPK 3.40
Nomor Penerimaan	: 081370970796


Yang mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai :

**Judul**

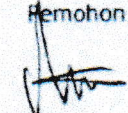
PENGARUH PENEMPATAN KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA TAHUN 2000 MEDAN AMPLASO

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu

  
 ( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

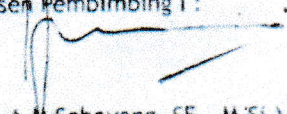
Medan, 20 Maret 2021

Pemohon,  
  
 ( Rian Ardiansyah Silitonga )


Tanggal : .....

  
 Disahkan oleh  
 Dekan  
 ( Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn )

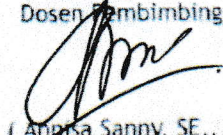
Tanggal : 20 Maret 2021

  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
 ( Salmara A. M. Sebayang, SE., M.Si )

Tanggal : .....

  
 Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen  
 ( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si )

Tanggal : 24 Maret 2021

  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II:  
 ( Anissa Sanny, SE., MM )



## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

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

Demikian disampaikan.

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



Yusri Muharran Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------





### Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 10/19/2021 9:03:18 AM

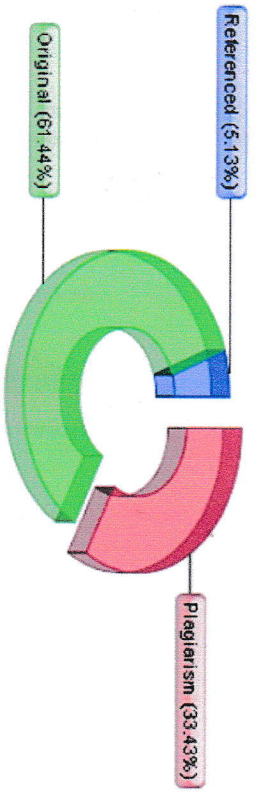
Analyzed document: RIAN ARDIANSYAH SILITONGA\_1715310486\_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language: Id
- Check type: Internet Check



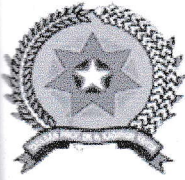
Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:





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

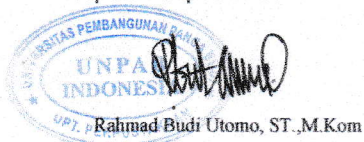
**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 505/PERP/BP/2021**

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

Nama : RIAN ARDIANSYAH SILITONGA  
P.M. : 1715310486  
Tingkat/Semester : Akhir  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Jurusan/Prodi : Manajemen

atas namanya terhitung sejak tanggal 24 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku  
jika tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 24 Agustus 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan



No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01  
Revisi : 01  
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA  
**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA  
BUDI**

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA  
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : RIAN ARDIANSYAH SILITONGA  
Mahasiswa :  
NPM : 1715310486  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : Strata Satu  
Pendidikan :  
Dosen Pembimbing : Annisa Sanny, S.E., M.M  
Judul Skripsi : PENGARUH PENEMPATAN KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA AUTO 2000 MEDAN AMPLAS

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
06 Juli 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
01 Oktober 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
21 Desember 2021	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 27 Desember 2021  
Dosen Pembimbing,



Annisa Sanny, S.E., M.M





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA  
**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA  
BUDI**

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA  
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : RIAN ARDIANSYAH SILITONGA  
Mahasiswa  
NPM : 1715310486  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : Strata Satu  
Pendidikan  
Dosen : Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si  
Pembimbing  
Judul Skripsi : PENGARUH PENEMPATAN KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN PENGAWASAN  
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA AUTO 2000 MEDAN AMPLAS

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
26 Juni 2021	perbaiki sesuai arahan pada saat bimbingan tatap muka	Revisi	
26 Juni 2021	acc seminar propoal	Disetujui	
10 Juli 2021	acc seminar proposal	Disetujui	
29 September 2021	acc meja hijau	Revisi	
09 Oktober 2021	acc meja hijau	Disetujui	
23 Desember 2021	Acc jilidlux	Disetujui	

Medan, 27 Desember 2021  
Dosen Pembimbing,



Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RIAN ARDIANSYAH SILITONGA  
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 11 Mei 1997  
Nama Orang Tua : JHONY SILITONGA  
N. P. M : 1715310486  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 081370970796  
Alamat : DUSUN XIII JL. PERINTIS

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH PENE-  
LATIHAN KERJA, DAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA AUTO 2000 MEDAN AMPLA**  
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 diterb-  
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 lampirka  
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 examp  
dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah  
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 per

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

Ukuran Toga :

**M**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



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



RIAN ARDIANSYA  
1715310486

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.





**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, PELATIHAN KERJA,  
DAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA AUTO 2000 MEDAN AMPLAS**

acc  
my  
hijau  
PAT

**SKRIPSI**

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

ACC Meja Hijau

Oleh

**RIAN ARDIANSYAH SILITONGA**  
NPM 1715310486

Annisa Sanny  
09 Oktober 2021

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



acc  
saham paper  
PBT  
22/01/2021



**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, PELATIHAN KERJA,  
DAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA AUTO 2000 MEDAN AMPLAS.**

**PROPOSAL**

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

Oleh

**RIAN ARDIANSYAH SILITONGA**  
NPM 1715310486

Annisa Sanny  
06 Juli 2021

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI  
MEDAN  
2021**



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari Penempatan Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Pengawasan (X3) terhadap Efektivitas Kerja (Y) di AUTO 2000 Medan Amplas. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 97 responden, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampel jenuh. Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan realibilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji t, uji f, dan uji  $R^2$ . Hasil penelitian variabel independen Penempatan Kerja (X1) diperoleh thitung 4.020 >ttabel 1.985, variabel Penempatan Kerja (X2) thitung 5.952 >1.985 dan variabel Pengawasan (X3) thitung 3.662 >ttabel 1.985. Maka variabel Penempatan Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), variabel Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), dan variabel Pengawasan (X3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa fhitung (38.134) >ftabel (3.09), sedangkan signifikansi adalah 0,000 <alpha pada taraf signifikan 0,05 maka yang berarti variabel independen (Penempatan Kerja, Pelatihan Kerja dan Pengawasan) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Efektivitas Kerja) secara positif dan signifikan. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan Adjusted R Square 0,537 atau 53,7% yakni berarti variasi variabel Efektivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Penempatan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengawasan, sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata kunci : Penempatan Kerja, Pelatihan Kerja, Pengawasan dan Efektivitas Kerja

## **ABSTRACT**

*This research aims to find out how the influence of Job Placement (X1), Job Training (X2), and Supervision (X3) on Work Effectiveness (Y) at AUTO 2000 Medan Amplas. This research is a quantitative descriptive study with a total sample of 97 respondents, while the sampling technique used in this study is a saturated sample. Testing the instrument using validity and reliability tests. While the data analysis method used multiple linear regression analysis with t test, f test, and R2 test. The results of the research on the independent variable Work Placement (X1) obtained  $t_{count} 4020 > t_{table} 1,985$ , variable Work Placement (X2)  $t_{count} 5,952 > 1,985$  and Supervision variable (X3)  $t_{count} 3.662 > t_{table} 1,985$ . Then the Job Placement variable (X1) has a partial effect on the Work Effectiveness variable (Y), the Job Training variable (X2) has a partial effect on the Work Effectiveness variable (Y), and the Supervision variable (X3) has a partial effect on the Work Effectiveness variable (Y). ). The results of the F test show that  $f_{count} (38.134) > f_{table} (3.09)$ , while the significance is  $0.000 < \alpha$  at a significant level of 0.05, which means that the independent variables (Job Placement, Job Training and Supervision) simultaneously or simultaneously affect the dependent variable. (Work Effectiveness) positively and significantly. The results of the coefficient of determination test (R2) show Adjusted R Square 0.537 or 53.7%, which means that the variation of the Work Effectiveness variable can be explained by the variables of Job Placement, Job Training, and Supervision, the rest can be explained by other variables outside the study.*

*Keywords: Job Placement, Job Training, Supervision and Work Effectiveness*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penempatan Kerja, Pelatihan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas”**. ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi untuk memperoleh gelar Strata (S1) Ekonomi Manajemen. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH.,M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si., Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Annisa Sanny, SE., MM., Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada Orang tua yang saya cintai yang telah memberikan dukungan moril, materil beserta doa dan dukungannya kepada penulis hingga selesainya skripsi saya ini.
7. Kepada teman-teman Fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen khususnya kelas Manajemen MSDM. Terima kasih atas dorongan dan efektifitas dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian skripsi ini yang disebutkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, 06 Mei 2021  
Penulis

Rian Ardiansyah Silitonga  
NPM: 1715310486



## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Identifikasi Dan Batasan Masalah .....	10
C. Rumusan Masalah .....	11
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	11
E. Keaslian Penelitian .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>14</b>
A. Landasan Teori .....	14
1. Efektivitas Kerja .....	14
a. Pengertian Efektivitas Kerja .....	14
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja .....	16
c. Indikator Efektivitas Kerja .....	21
2. Penempatan Kerja .....	21
a. Pengertian Penempatan Kerja .....	21
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja .....	22
c. Indikator Penempatan Kerja .....	23
3. Pelatihan Kerja .....	24
a. Pengertian Pelatihan Kerja .....	24
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja .....	27
c. Indikator Pelatihan Kerja .....	28
4. Pengawasan .....	29
a. Pengertian Pengawasan .....	29
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan .....	32
c. Indikator Pengawasan .....	35
B. Penelitian Terdahulu .....	35
C. Kerangka Konseptual .....	41
D. Hipotesis .....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>46</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	46

B.	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	46
1.	Lokasi Penelitian .....	46
2.	Waktu Penelitian .....	46
C.	Populasi Dan Sampel .....	47
1.	Populasi .....	47
2.	Sampel .....	47
3.	Jenis Dan Sumber Data .....	47
D.	Variabel Penelitian Dan Definisi Penelitian .....	47
1.	Variabel Penelitian .....	47
2.	Definisi Operasional .....	48
E.	Teknik Pengumpulan Data .....	49
F.	Pengukuran Variabel .....	50
1.	Uji Kualitas Data .....	50
a.	Uji Validitas .....	50
b.	Uji Reliabilitas .....	50
2.	Uji Asumsi Klasik .....	51
a.	Uji Normalitas .....	51
b.	Uji Multikolinearitas .....	51
c.	Uji Heterokedastisitas .....	52
3.	Regresi Linear Berganda .....	53
4.	Uji Hipotesis .....	53
a.	Uji Simultan (Uji f) .....	53
b.	Uji Parsial (Uji t) .....	54
c.	Uji Koefisien Determinasi .....	55
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>56</b>
A.	Hasil Penelitian .....	56
1.	Deskripsi Objek Penelitian .....	56
a.	Sejarah Perusahaan .....	56
b.	Visi dan Misi Perusahaan .....	57
c.	Struktur Organisasi .....	57
2.	Deskripsi Karakteristik Responden .....	58
a.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
b.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	58
c.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	59
d.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja .....	60
e.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan ..	61
3.	Analisis Deskriptif .....	61
a.	Penempatan Kerja (X1) .....	62
b.	Pelatihan Kerja (X2) .....	67
c.	Pengawasan (X3) .....	71
d.	Efektivitas Kerja (Y) .....	76
4.	Uji Kualitas data .....	80
a.	Uji Validitas .....	81
b.	Uji Reliabilitas .....	83
5.	Uji Asumsi Klasik .....	85
a.	Uji Normalitas Data .....	85
b.	Uji Multikolinearitas .....	88



c.	Uji Heteroskedastisitas .....	90
6.	Uji Regresi Linear Berganda .....	92
7.	Uji Hipotesis .....	95
a.	Uji t (Uji Parsial) .....	95
b.	Uji F (Uji Simultan) .....	97
c.	Uji Determinasi .....	99
B.	Pembahasan Hasil Penelitian .....	100
1.	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja .....	100
2.	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja .....	101
3.	Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja .....	102
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>102</b>
A.	Kesimpulan .....	102
B.	Saran .....	102

## DAFTAR TABEL

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1.1.	Hasil Pra-Survey Efektivitas Kerja Terhadap Karyawan AUTO 2000 Medan Amplas .....	6
1.2.	Hasil Pra-Survey Penempatan Kerja Terhadap Karyawan AUTO 2000 Medan Amplas .....	7
1.3.	Hasil Pra-Survey Pelatihan Kerja Terhadap Karyawan AUTO 2000 Medan Amplas .....	8
1.4.	Hasil Pra-Survey Pengawasan Terhadap Karyawan AUTO 2000 Medan Amplas .....	9
2.1	Peneliti Terdahulu .....	35
3.1.	Skedul Proses Penelitian .....	46
3.2.	Operasionalisasi Variabel .....	48
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Umur .....	58
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan .....	59
4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Masa Kerja .....	60
4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Status Pernikahan .....	61
4.6.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden .....	61
4.7.	Karyawan Memiliki Posisi Yang Sudah Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan Dimiliki .....	62
4.8.	Karyawan Memiliki Kemampuan Yang Sesuai Bidang Tugasnya Agar Dapat Melakukan Kerja Dengan Wajar .....	62
4.9.	Karyawan Memiliki Kecakapan Untuk Melakukan Suatu Pekerjaan Yang Hanya Diperoleh Dalam Praktek .....	63
4.10.	Kemampuan Dan Keterampilan Kerja Sangat Menentukan Posisi Saya Di Dalam Perusahaan .....	63
4.11.	Karyawan Memiliki Keahlian Dalam Hal Menyangkut Keterampilan Mental, Seperti Menganalisa Data, Membuat Keputusan, Dan Lain-Lain .....	64
4.12.	Karyawan Ditempatkan Dalam Suatu Lingkungan Kerja Sesuai Dengan Kemampuan Fisik Dan Psikologisnya .....	65
4.13.	Karyawan Yang Menduduki Jabatan Yang Tinggi Harus Berpengalaman Di Bidangnya .....	66
4.14.	Karyawan Membutuhkan Pengalaman Kerja Sebagai Syarat Dalam Penempatan Kerja Di Perusahaan .....	66
4.15.	Materi Pelatihan Yang Diberikan Sesuai Dengan Kebutuhan Pekerjaan .....	67
4.16.	Karyawan Mendapatkan Pelatihan Sesuai Dengan Tingkat Pendidikannya .....	68
4.17.	Instruktur Bekerja Secara Profesional Dalam Pelatihan .....	68
4.18.	Karyawan Mendapatkan Pelatihan Sesuai Dengan Prosedur Yang Sudah Ditentukan Perusahaan .....	69
4.19.	Saya Menguasai Berbagai Materi Pelatihan Yang Diberikan Dengan Cepat .....	69
4.20.	Karyawan Mendapatkan Pelatihan Sesuai Dengan Keterampilan Yang Dimilikinya .....	70



4.21. Pimpinan Sering Melakukan Inspeksi Tempat (Pengawasan Langsung) Kepada Karyawan .....	71
4.22. Karyawan Mendapatkan Pengawasan Untuk Pencapaian Tugasnya ....	71
4.23. Pimpinan Sering Melakukan Observasi Langsung Ditempat Sebelum Kegiatan Dilaksanakan .....	72
4.24. Pimpinan Mengambil Keputusan Tanpa Adanya Komunikasi Dengan Karyawan .....	73
4.25. Pimpinan Memberikan Sanksi Tegas Atas Pelanggaran Yang Dilakukan Karyawan .....	73
4.26. Karyawan Memiliki Pekerjaan Yang Dievaluasi Setiap Harinya Oleh Perusahaan Dengan Seksama .....	74
4.27. Pimpinan Meminta Karyawan Melaporkan Hasil Pekerjaan Secara Lisan .....	74
4.28. Karyawan Melakukan Penyelesaian Tugasnya Dengan Cepat .....	75
4.29. Karyawan Memiliki Kemampuan Untuk Menyelesaikan Pekerjaannya Dengan Efektif .....	76
4.30. Karyawan Mampu Memberikan Hasil Pekerjaan Yang Memuaskan Klien Sehingga Perusahaan Mampu Terus Berkembang .....	76
4.31. Karyawan Memiliki Keterampilan Untuk Melakukan Tugasnya Dengan Baik .....	77
4.32. Karyawan Bekerja Menggunakan Keahlian Secara Optimal .....	77
4.33. Karyawan Memiliki Pengetahuan Untuk Mengatasi Permasalahan Dalam Pekerjaannya .....	78
4.34. Karyawan Melaksanakan Kerja Dengan Seksama Dan Teliti .....	79
4.35. Karyawan Mendapatkan Hasil Kerja Yang Optimal Sebaiknya Menggunakan Waktu Secara Maksimal .....	79
4.36. Karyawan Dapat Menerima Tugas Dengan Sikap Yang Baik .....	80
4.37. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Item-Total Statistik .....	82
4.38. Hasil Uji Reliabilitas Penempatan Kerja (X1) .....	84
4.39. Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja (X2) .....	84
4.40. Hasil Uji Reliabilitas Pengawasan (X3) .....	84
4.41. Hasil Uji Reliabilitas Efektivitas Kerja (Y) .....	85
4.42. Normalitas Data Dengan Uji Kolmogorov-Smirnov One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test .....	87
4.43. Hasil Uji Multikolinearitas .....	89
4.44. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	91
4.45. Hasil Uji-t (Uji Parsial) .....	93
4.46. Hasil Uji-F (Uji Simultan) .....	96
4.47. Koefisien Determinasi .....	98

## DAFTAR GAMBAR

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
2.1.	Kerangka Konseptual .....	44
4.1.	Lokasi AUTO 2000 Medan Amplas .....	56
4.2.	Struktur Organisasi .....	57
4.3.	Kurva Histogram Normalitas .....	86
4.4.	Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual .....	86
4.5.	Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Grafik Scatterplot .....	90



# BAB I

## PENDAHULUAN

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

Sumber daya manusia adalah suatu aspek yang sangat penting bagi kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Kesadaran akan hal itu Manajer sumber daya manusia harus dapat menyediakan suatu angkatan kerja yang efektif bagi organisasi sekaligus memberi perhatian besar terhadap harapan dan kebutuhan tenaga kerja yang bersangkutan. Hal ini dikarenakan bahwa selain sebagai alat bagi tercapainya tujuan organisasi, karyawan merupakan manusia dengan hak dan keinginan yang tidak dapat diabaikan. Oleh karena itu, berkaitan dengan tuntutan organisasi untuk selalu berkembang, karyawan merupakan suatu faktor dalam organisasi yang perkembangan dan peningkatan kualitasnya harus dirancang secara teliti dan seksama.

Dalam dunia kerja saat ini tenaga kerja atau pegawai senantiasa mempunyai kedudukan yang penting karena tanpa pegawai suatu lembaga atau instansi tak dapat melaksanakan aktivitasnya. Dengan pegawai yang terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa diandalkan, sedapatnya mereka lebih diperhatikan agar pegawai tidak merasa jenuh dan pegawai akan lebih berusaha mempunyai citra yang baik dihadapan pimpinannya. Semakin berkembangnya usaha yang dijalani, lembaga atau instansi mampu diharapkan terus meningkatkan usaha dan menciptakan produktivitas yang tinggi serta pegawai yang mampu berprestasi kerja secara optimal dalam bentuk efektivitas kerja.

Efektivitas kerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan manusia untuk mencapai suatu tujuan tertentu (The Liang Gie 2015:22). Dalam setiap pekerjaan yang diperhatikan dalam efektivitas kerja adalah keberhasilan suatu lembaga atau instansi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan kerja yang dilakukan harus dapat memberikan hasil optimal dari para pegawainya dengan memanfaatkan potensi yang ada.

Upaya untuk meningkatkan efektivitas, peningkatan kesadaran akan produktivitas, efisiensi dan kewirausahaan serta etos kerja dilaksanakan melalui berbagai kegiatan motivasi, penyuluhan, pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan kualitas tenaga kerja Berdasarkan rencana ketenagakerjaan nasional yang harus terus disempurnakan secara terarah, terpadu dan menyeluruh. Efektivitas kerja pegawai dapat dicapai jika didukung oleh para pemimpin yang mengawasi kerjanya oleh sebab itu, dengan pengawasan dari masing-masing individu atau pengawasan dari pimpinannya itu merupakan hal yang sangat penting demi kelancaran pekerjaan yang dikerjakan. Pimpinan selain jadi motor penggerak juga berfungsi sebagai pengawas. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan lancar agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pengawasan yang baik dapat berdampak baik juga terhadap pegawainya, karena mereka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga merekapun dapat berkonsentrasi terhadap tugasnya. Pegawai merupakan fokus utama dari pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan harus dapat menunjukkan prestasi yang baik dan mempunyai disiplin yang tinggi.



Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya. Suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan.

Dalam buku Suwatno (2013:149), mendefinisikan bahwa “Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya”.

Penempatan pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi disamping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Kesesuaian penempatan pegawai dengan bidangnya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan.

Secara teori, seperti yang disampaikan oleh Rivai, A. (2021:112) bahwa penempatan karyawan dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya. Penempatan kerja yang tepat dalam arti sesuai dengan kemampuan sangat penting karena adanya dorongan dan kegairahan kerja masing-masing pegawai.

Penempatan kerja merupakan salah satu faktor penting yang tidak boleh diabaikan dalam mencapai tujuan instansi atau lembaga. Dewasa ini kebanyakan organisasi melakukan pengadaan (*recruitment*) karyawan melalui sistem kedekatan (*Nepotisme*) dan juga melalui sistem sogokan (*Kolusi*). Artinya pihak perusahaan tidak memperhatikan betul latar belakang

dari tingkat pendidikan, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, dan usia dari calon pegawai itu sendiri. Jika institusi menempatkan karyawan pada tempat yang bukan keahliannya maka kinerja pegawai tidak maksimal sehingga tujuan institusi tidak efektif dan efisien.

Salah satu program untuk sumber daya manusia yang berkualitas adalah program pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Program ini dinilai cukup baik karena perusahaan dapat meningkatkan kemampuan karyawan yang dimiliki perusahaan sehingga dengan bekal keterampilan yang diperoleh selama pelatihan para karyawan tersebut dapat membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan serta mampu mendukung daya saing perusahaan secara berkesinambungan. Adapun dalam melaksanakan program pelatihan kerja ini diperlukan suatu perusahaan yang baik, sistematis, dan terarah. Sehingga hasil dari program ini dapat memberi masukan yang positif bagi perusahaan. Selain itu karena biaya untuk melakukan program ini cukup besar maka program pendidikan dan pelatihan harus berhasil. Pelatihan merupakan hal yang mutlak harus dilakukan oleh perusahaan agar kemampuan karyawan terhadap suatu pekerjaan tidak jalan ditempat dan diharapkan dengan pelatihan yang rutin dilakukan oleh perusahaan maka kemampuan karyawan meningkat, dan hal ini tentunya akan menambah wawasan para karyawan dan menimbulkan inisiatif-inisiatif yang baru demi tercapainya tujuan suatu instansi.

Pengawasan sangat penting disetiap pekerjaan dalam organisasi, karena melalui pengawasan bisa dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, seperti kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan dan kelemahan pelaksanaan kerja, serta kendala yang akan dialami.



Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran terhadap suatu kegiatan dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan agar sesuai dengan rencana, strategi keputusan dan program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Fungsi pengawasan baik dalam pemerintahan maupun dalam perusahaan merupakan hal yang penting, pengawasan merupakan salah satu faktor penentu bagi kelangsungan hidup organisasi secara keseluruhan dalam mencapai tujuan. Didalam organisasi pasti ada sebuah pimpinan yang memberi perintah kepada bawahannya langsung, untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dan bermutu maka diperlukan pengawasan yang baik dan ketat.

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting karena masing-masing organisasi atau instansi memerlukan pengawasan yang tergantung dari faktor-faktor situasional seperti ukuran organisasi, kebijakan organisasi, sasaran organisasi, sejumlah perubahan yang terjadi, kompleksitas obyek yang dikontrol dan suasana pendelegasian yang ada didalam suatu instansi atau organisasi (Wenty, F. (2016:137). Sedangkan menurut Sari, R. P. (2018:90) pengawasan mempunyai peranan penting bagi manajemen kepegawaian karena ia mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai-pegawai perorangan secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja tergantung dari bagaimana ia mengawasi cara kerja pegawainya dan mendekati para pegawainya agar mereka melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak ada unsur paksaan hanya karena mereka diawasi.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengawasan yang ada di kantor ini telah dilaksanakan dengan semestinya oleh para staf pengawas. Dimulai dari pengawasan rutin yang dilaksanakan setiap harinya, teknik pengawasan yang dipakai meliputi pengawasan langsung dengan jalan menginspeksi langsung ke lokasi atau menerima laporan langsung dilokasi maupun teknik pengawasan secara tidak langsung yang dapat diketahui melalui laporan-laporan yang disampaikan oleh pegawainya. Apabila terjadi kesalahan-kesalahan terhadap hasil kerja maka tindakan perbaikan akan segera dilakukan sebagai wujud dari umpan balik dari pengawasan yang dilakukannya.

Berikut adalah pra-survey yang penulis lakukan mengenai permasalahan efektivitas kerja karyawan pada Auto 2000 Medan Amplas:

**Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey Efektivitas Kerja Terhadap Karyawan Auto 2000 Medan Amplas**

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif.	13	17	43,3%	56,7%
2	Karyawan memiliki keterampilan untuk melakukan tugasnya dengan baik.	10	20	33,3%	66,7%
3	Karyawan memiliki pengetahuan untuk mengatasi permasalahan dalam pekerjaannya.	14	16	46,7%	53,3%
4	Karyawan dapat menerima tugas dengan sikap yang baik.	12	18	40%	60%
Total		30		100%	

*Sumber: Peneliti (2021)*

Berdasarkan hasil pra-survey diatas dapat dilihat bahwa hanya terdapat 13 orang karyawan yang setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Hanya 10 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki



keterampilan dalam melakukan tugasnya. Hanya 14 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki pengetahuan untuk mengatasi permasalahan dalam pekerjaannya. Terakhir hanya 12 orang karyawan yang setuju bahwa mereka dapat menerima tugasnya dengan baik. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada efektivitas kerja karyawan Auto 2000 Medan Amplas karena hanya sebagian kecil karyawan yang menjawab setuju.

Penempatan kerja pada Auto 2000 Medan Amplas dirasa kurang cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang masih belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang tugasnya agar dapat melakukannya dengan baik. Berikut adalah pra-survey yang penulis lakukan mengenai permasalahan penempatan kerja karyawan pada Auto 2000 Medan Amplas:

**Tabel 1.2 Hasil Pra-Survey Penempatan Kerja Terhadap Karyawan Auto 2000 Medan Amplas**

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan memiliki kemampuan yang sesuai bidang tugasnya agar dapat melakukan kerja dengan wajar.	8	22	26,7%	73,3%
2	Karyawan memiliki kecakapan untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek.	10	20	33,3%	66,7%
3	Karyawan memiliki keahlian dalam hal menyangkut keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, dan lain-lain.	13	17	43,3%	56,7%
4	Karyawan membutuhkan pengalaman kerja sebagai syarat dalam penempatan kerja di perusahaan.	5	25	16,7%	83,3%
Total		30		100%	

*Sumber: Peneliti (2021)*

Berdasarkan hasil pra-survey di atas dapat dilihat bahwa hanya terdapat 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki kemampuan yang sesuai bidang tugasnya agar dapat melakukan kerja. Hanya 10 yang memiliki kecakapan

untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Hanya 13 orang yang memiliki keahlian dalam hal menyangkut keterampilan mental, seperti menganalisis data, membuat keputusan, dan lain-lain. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada penempatan kerja karyawan Auto 2000 Medan Amplas karena hanya sebagian kecil karyawan yang menjawab setuju.

Masalah pada penempatan kerja ini semakin meningkat dikarenakan kurangnya pelatihan yang dilakukan oleh Auto 2000 Medan Amplas terhadap karyawan yang mereka miliki. Hal ini diperkuat dengan hasil pra-survey terhadap 30 orang karyawan Auto 2000 Medan Amplas sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey Pelatihan Kerja Terhadap Karyawan Auto 2000 Medan Amplas**

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan mendapatkan pelatihan sesuai dengan tingkat pendidikannya.	12	18	40%	60%
2	Karyawan mendapatkan pelatihan sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan perusahaan.	3	27	10%	90%
3	Karyawan mendapatkan pelatihan sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.	11	19	36,7%	63,3%
Total		30		100%	

*Sumber: Peneliti (2021)*

Berdasarkan hasil pra-survey diatas dapat dilihat hanya terdapat 12 orang karyawan yang mendapatkan pelatihan sesuai dengan tingkat pendidikannya. Hanya 3 orang karyawan yang mendapatkan pelatihan sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan perusahaan. Selanjutnya hanya 11 orang karyawan yang mendapatkan pelatihan sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya. Sehingga berdasarkan pra-survey yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan menunjukkan benar adanya masalah pelatihan kerja yang terjadi pada karyawan Auto 2000 Medan Amplas karena sebagian kecil yang menjawab setuju. Dalam segi

pengawasan kerja, hasil observasi juga menunjukkan bahwa beberapa perusahaan memiliki pengawasan kerja yang berbeda-beda. Dimana ada sebagian tempat ada yang memiliki pengawasan yang ketat dan teratur.

Namun terdapat beberapa perusahaan yang memiliki pengawasan yang kurang baik, sehingga menyebabkan karyawan tidak efektif dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan Auto 2000 Medan Amplas mengenai pengawasan kerja didapatkan berbagai jawaban sebagai berikut:

**Tabel 1.4 Hasil Pra-Survey Pengawasan Terhadap Karyawan Auto 2000 Medan Amplas**

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan mendapatkan pengawasan untuk pencapaian tugasnya.	9	21	30%	70%
2	Karyawan diawasi dengan ketat oleh perusahaan.	13	17	43,3%	56,7%
3	Karyawan memiliki pekerjaan yang dievaluasi setiap harinya oleh perusahaan dengan seksama.	7	23	23,3%	76,7%
4	Karyawan melakukan penyelesaian tugasnya dengan cepat.	14	16	46,6%	53,4%
Total		30		100%	

*Sumber: Peneliti (2021)*

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa 9 orang responden yang mendapatkan pengawasan untuk pencapaian tugasnya. Lalu 13 orang responden memiliki pengawasan ketat yang dilakukan oleh perusahaan. Selanjutnya 7 orang responden memiliki pekerjaan yang dievaluasi setiap harinya oleh perusahaan dengan seksama. Terakhir terdapat 14 orang responden yang melakukan penyelesaian tugasnya dengan cepat. Hal ini menunjukkan bahwa benar adanya masalah pada pengawasan kerja pada karyawan Auto 2000 Medan Amplas karena hanya sebagian kecil karyawan yang menjawab setuju.



Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Penempatan Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas.”

## **B. Identifikasi Dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Kesalahan menempatkan karyawan dapat menyebabkan karyawan sering melakukan kesalahan dan tidak maksimal dalam mengerjakan tugasnya.
- b. Perusahaan tidak rutin memberikan pelatihan terhadap para karyawannya sehingga kemampuan karyawan tidak terasah.
- c. Masih kurangnya pengawasan yang dilakukan untuk mengawasi kegiatan karyawan sehingga karyawan tidak efektif dalam melakukan pekerjaannya.

### **2. Batasan masalah**

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, juga karena keterbatasan waktu, tenaga, dan pengetahuan penulis, maka penelitian ini hanya dibatasi pada pembahasan Pengaruh Penempatan Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas, di mana data yang digunakan adalah data primer yang pengolahan datanya menggunakan aplikasi SPSS.

### **C. Rumusan Masalah**

Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas?
2. Apakah Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas?
3. Apakah Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas?
4. Apakah Penempatan Kerja, Pelatihan Kerja Dan Pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas?

### **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan penelitian**

Adapun yang tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas.
- b. Untuk mengetahui apakah Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas.
- c. Untuk mengetahui apakah Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas.

- d. Untuk mengetahui apakah Penempatan Kerja, Pelatihan Kerja dan Pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas.

## 2. Manfaat penelitian

Adapun beberapa manfaat penelitian ini yang diharapkan adalah:

- a. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi program studi Manajemen Pemasaran.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian sejenis lainnya.

- c. Bagi Organisasi

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan Auto 2000 Medan Amplas dalam meningkatkan Efektivitas Kerja sehingga dapat meningkatkan Efektivitas Kerja dimasa mendatang.

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini memiliki kesamaan pada penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Rano Karman & Sri Indarti tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Penempatan Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Riau.

- 1. Variable penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu Pelatihan (X1), Penempatan (X2), dan Pengawasan (X3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y), Sedangkan penelitian



ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Penempatan (X1), Pelatihan (X2) dan Pengawasan (X3) variabel terikat yaitu Efektivitas Kerja (Y).

2. Jumlah Observasi/Sampel (n): penelitian terdahulu menggunakan sampel yang berjumlah 86 orang. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah Responden 97 orang.
3. Waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2021.
4. Lokasi Penelitian: lokasi penelitian terdahulu bertempat di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Riau. penelitian ini dilakukan di Auto 2000 Medan Amplas.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Efektivitas Kerja

###### a. Pengertian Efektivitas Kerja

Setiap institusi pelayanan kesehatan selalu berupaya agar pegawai yang bekerjadi dalam memberikan pelayanan baik langsung dan tidak secara langsung dapat mencapai hasil kerja yang lebih efektif. Prestasi institusi dalam mencapai tujuannya diawali dari keberhasilan pegawainya. Efektivitas kerja menjadi salah satu tujuan dari setiap pelaksanaan kegiatan. Efektivitas kerja dapat diraih bila dalam pelaksanaan kegiatan memenuhi ketentuan yang dibutuhkan dari pekerjaan tersebut dengan batas waktu yang sesuai dengan harapan. Menurut Handoko, T. H. (2013:79) bahwa “efektivitas adalah kemampuan untuk menentukan tujuan yang jelas dan tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan”. Menurut Peter Druker (2012:68) bahwa, “efektivitas merupakan tindakan melaksanakan pekerjaan yang benar (*doings the right things*), sedangkan efisiensi adalah melaksanakan atau mengerjakan pekerjaan dengan benar (*doings things right*).

Berdasarkan pada pemahaman tentang efektivitas dan efisiensi tersebut, maka efektivitas berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan pekerjaan tersebut yang

berdampak pada jumlah pembiayaan pekerjaan. Bila dipandang dari sudut pelaksanaan pekerjaan, menurut Anggraini, D. T. (2016:211). bahwa “Efektivitas kerja merupakan satu kemampuan yang dapat dikerjakan dalam menghasilkan tujuan yang diharapkan”. Sedangkan menurut Siagian, S. P. (2015:59). memberikan pandangan bahwa “Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan yang telah ditentukan dan dapat diselesaikan tepat pada waktunya”. Makna dari efektivitas lebih menekankan pada pemakaian waktu untuk penyelesaian tugas dan pekerjaan, tidak hanya menggunakan biaya yang diperlukan. Pengertian tentang efektivitas juga dikemukakan oleh seorang ahli yang dikutip oleh Fitria (2016:135) bahwa “efektivitas merupakan pencapaian target sasaran yang telah diputuskan secara bersama, serta tingkat pencapaian dari sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas.”

Berdasarkan pada pernyataan tersebut bahwa efektivitas terkait dengan pencapaian sasaran atau tujuan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi memiliki tujuan tertentu. Tingkat pencapaian tujuan itulah yang dikatakan sebagai tingkat efektivitas. Definisi dari para pendapat ahli tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan pelaksanaan tugas dari suatu kegiatan dengan dilaksanakan menyesuaikan terhadap perencanaan yang telah ditetapkan.



## **b. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja**

Efektivitas kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Danim, S. (2014:113). efektivitas kinerja dipengaruhi oleh interaksi antar sesama yang mencakup hal-hal berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan, dapat mempengaruhi efektivitas kinerja di antaranya : otoriter, demokratis, pseudo demokratis, situasional, paternalistis, orientasi pemusatan, dan lain-lain.
- 2) Ketergantungan, dapat mempengaruhi efektivitas kinerja misalnya: ketergantungan penuh, ketergantungan sebagian, ketergantungan situasional, dan tidak ada ketergantungan.
- 3) Hubungan persahabatan dapat mempengaruhi efektivitas kinerja misalnya:kaku, longgar, situasional, berpusat pada seseorang, dan berpusat secarakombinasi.
- 4) Kultur dapat mempengaruhi efektivitas kinerja seperti: menghambat danmenunjang.
- 5) Kemampuan dasar setiap orang untuk berinteraksi misalnya ada yang cepatdan ada yang lambat, situasional, dan tidak berinteraksi sama sekali.
- 6) Sistem nilai dapat mempengaruhi efektivitas nilai misalnya: terbuka, tertutup,dan prasangka.

Soeprihanto, J. (2011:29) mengatakan “efektivitas kerja berkaitan erat dengan prestasi kerja seseorang”. Efektivitas kerja dan prestasi tidak hanya dinilai dari hasil secara fisik tetapi juga mencakup pelaksanaan kerja secara keseluruhan yang meliputi kemampuan kerja, hubungan

kerja, disiplin kerja, prakarsa dan kepemimpinan. Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan merupakan salah satu indikator efektivitas yang efektif dan prestasi yang tinggi. Perencanaan efektivitas kerja dan prestasi di dahului dengan perencanaan cara mencapainya dan menetapkan tujuan yang akan dicapai. Fungsi pengorganisasian menjelaskan tanggung jawab dan wewenang individu dalam organisasi sedangkan fungsi pengarahan menjelaskan panduan pencapaian hasil dalam bentuk interaksi yang lebih berorientasi pada psikologi individu dalam organisasi. Sementara fungsi pengendalian menjelaskan kemampuan individu untuk menjamin konsistensi hasil aktual dengan yang telah direncanakan.

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

- 2) Karakteristik Lingkungan

Karakteristik organisasi berpengaruh terhadap efektivitas disamping lingkungan luar dan dalam telah dinyatakan berpengaruh terhadap efektivitas. Lingkungan luar yang dimaksud adalah luar perusahaan misalnya hubungan dengan masyarakat sekitar, sedangkan 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 pengelola semua sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

### 4) Kebijakan dan Praktek Manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peran manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit. Kebijakan dan praktek manajemen dapat mempengaruhi atau merintangi pencapaian tujuan, ini 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 factor 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 sensitive. 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 tau resiko karyawan dengan sengaja melalaikan pekerjaannya.

#### 7) Lingkungan Kerja

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

Gibson, B. S. (2016:49). menambahkan kemampuan mengelola individu dalam organisasi secara efektif merupakan kunci peningkatan efektivitas kerja.

Pendapat lain dikemukakan Kuswadi (2014:109) yang mengatakan efektivitas kerja merupakan kesesuaian antara kompetensi individu dengan persyaratan kerja atau kebutuhan tugas yang diharapkan organisasi (*competencies and jobdemands*). Keterbatasan kompetensi individu dapat menghambat

pelaksanaan pekerjaan atau tugas-tugas seseorang. Ketidak mampuan seseorang mencapai sasaran atau tujuan yang ditetapkan mencerminkan efektivitas individu yang kurang baik.

### **c. Indikator Efektivitas Kerja**

Indikator efektivitas kerja menurut Fitria (2016:138) adalah sebagai berikut :

#### 1) Kemampuan

Yaitu suatu kemampuan yang didapat melalui proses pembelajaran karyawan atau latar belakang pendidikan.

#### 2) Keterampilan

Yaitu keterampilan karyawan berhubungan dengan pendidikan yang di dapat saat proses pembelajaran seperti kursus computer, kursus bahasa.

#### 3) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan sesuatu yang didapat seseorang dalam proses edukasi maupun pengalaman saat bekerja yang di alami atas suatu objek.

#### 4) Sikap

Pernyataan evaluative terhadap objek orang atau peristiwa (mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu).

## **2. Penempatan Kerja**

### **a. Pengertian Penempatan Kerja**

Andini, R., & Prasetiono, P. (2017:56). mengemukakan “penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang

pekerja pada sebuah pekerjaan atau jabatan baru.” Menurut Hartatik, E. S. (2014:63). “penempatan kerja adalah informasi analisis jabatan pekerjaan yang digunakan untuk menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja secara efektif.” Menurut Gaol (2014:127) “penempatan kerja (*Placement*) adalah sebuah pengaturan awal atau pengaturan ulang pada seorang karyawan pada suatu jabatan baru yang berbeda dengan jabatan sebelumnya.”

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai penempatan kerja dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja merupakan kegiatan penugasan atau penugasan kembali kepada karyawan pada posisi pekerjaan barunya yang sesuai dengan keterampilan dan keahliannya, sehingga diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Penempatan kerja dapat dilakukan saat seorang karyawan direkrut atau saat melakukan promosi, transfer, atau demosi. Menurut Hartatik (2014:64) “penempatan kerja adalah informasi analisis jabatan pekerjaan yang digunakan untuk menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja secara efektif”.

#### **b. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja**

Menurut Mangkunegara, A. A. P. (2015:159). ada dua faktor yang mempengaruhi penetapan prestasi kerja, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).



### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

### 2) Faktor Motivasi

Motivasi tumbuh dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai yang menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

## c. Indikator Penempatan Kerja

Indikator penempatan kerja digunakan sebagai pengukur kesesuaian calon karyawan atau karyawan yang akan dipindahtempatkan ke tempat kerja barunya. Berikut adalah pendapat para ahli mengenai indikator penempatan kerja.

Menurut Hartatik (2014:81) indikator penempatan kerja terdiri dari:

### 1) Kemampuan

Kemampuan merupakan kompetensi yang dimiliki seorang karyawan. Pengetahuan dan keterampilan tergabung kedalam

faktor pembentukan kemampuan. Seorang karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

## 2) Kecakapan

Kecakapan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai suatu bidang yang bersifat kearyaan. Kecakapan didapatkan melalui proses belajar dan berlatih. Kecakapan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis.

## 3) Keahlian

Keahlian adalah kemampuan dalam suatu ilmu atau pekerjaan. Keahlian terbentuk dari kepandaian, kepakaran, spesialisasi dan kepintaran. Karyawan yang mempunyai keahlian berarti karyawan tersebut mampu dan unggul dalam suatu bidang ilmu atau pekerjaan.

## 4) Pengalaman kerja

Pengalaman seorang karyawan muntuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk: 1). Pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya, 2). Lamanya karyawan dalam melakukan pekerjaan.

### **3. Pelatihan Kerja**

#### **a. Pengertian Pelatihan Kerja**

Menurut Widodo, H. P. (2015:209), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan

pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Rachmawati, T. (2018:105), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Dessler dalam Agusta dan Sutanto (2013:12), mendefinisikan pelatihan sebagai berikut: “Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Sedangkan Menurut Rae dalam Muljani, S. (2016:161), mendefinisikan pelatihan sebagai berikut: “Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan”.

Adapun menurut Sedarmayanti (2013:187) mendefinisikan pelatihan sebagai berikut: “Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin

terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.”

Pada dasarnya pelatihan itu merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja. Munculnya kondisi-kondisi baru sangat mendorong pimpinan perusahaan untuk menyusun program-program pelatihan. Ranupandjo (2017:78), menerangkan bahwa “Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi latihan membantu seorang karyawan dalam memahami suatu pengetahuan yang diperlukan oleh organisasi dalam suatu usaha mencapai tujuannya.”

Hal serupa dikemukakan Hadari (2015:208), Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Secara teoritis, istilah pelatihan (*training*) adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu pencapaian tujuan organisasi Mathis & Jackson (2012:5). Menurut Gomes (2013:197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Rivai (2014:226) menegaskan bahwa pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki

orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan.

#### **b. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja**

Ada berbagai faktor yang memengaruhi pelatihan mulai dari lingkungan, pengawas, konten pelatihan dan bagaimana pelatihan itu dilakukan. Variabel-variabel ini dapat dijelaskan dan dipahami dengan lebih baik dengan mendiskusikan faktor di bawah ini:

- 1) Faktor Individu Biasanya karyawan mempunyai beberapa jenis kegiatan, atau pada praktiknya, mereka umumnya mempengaruhi lingkungan atau proses yang mereka alami. Sama halnya dengan pelatihan karyawan. Karena ini adalah proses mentransfer keterampilan dan teknologi dari pakar ke pelajar baru. Pihak utama jelas-jelas pekerja sendiri yang mencari pelatihan dan pelatih atau anggota staf yang memberikan pelatihan. Pihak berwenang yang menyelenggarakan pelatihan dan memberikan aset kepada pihak tersebut dapat dianggap sebagai pihak ketiga, karena mereka mengawasi persiapan dan evaluasi pasca pelatihan kualitas.
- 2) Kebijakan Sumber Daya Manusia. Hal ini telah berdasarkan pada kebijakan yang dirancang oleh sumber daya manusia untuk program pelatihan. Seperti yang ditunjukkan olehnya, sejumlah besar program pelatihan memengaruhi tujuan



utama pelatihan, yaitu pengembangan keterampilan, dan melakukan perubahan.

- 3) Faktor organisasi. Segala sesuatu cenderung dipengaruhi oleh lingkungan dan sekitarnya, demikian juga dengan penyelenggara pelatihan. Birdi mengklaim bahwa tidak adanya dukungan manajerial dapat menahan dampak pelatihan kreatif. lingkungan yang tidak kondusif mempengaruhi efektivitas pelatihan.
- 4) Faktor Lain. Factor lain selain yang disebutkan diatas juga merupakan faktor yang mempengaruhi pelatihan yang efektif. Telah diklaim bahwa pelatihan akan sama efektifnya dengan peserta didik dan instruktur berpikiran terbuka. Jenis pelatihan yang dilakukan, konten pelatihan dan keahlian pelatihan sama-sama mempengaruhi hasil pelatihan. Prestasi tergantung pada cara pelatihan telah dilakukan oleh pelatih dan isi pelatihan tersebut.

### **c. Indikator Pelatihan Kerja**

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2013:189) maka indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

#### 1) Pendidikan

Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang.

#### 2) Prosedur sistematis

Prosedur sistematis adalah suatu cara kerja (menjalankan) dengan cara yang teratur dan baik-baik.

### 3) Keterampilan teknis

Keterampilan teknis adalah kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan dan kepaduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan).

## 4. Pengawasan

### a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi, sehingga pengawasan dalam organisasi apapun menjadi mutlak dilakukan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Terry, yang mengatakan bahwa: “Dalam rangka pencapaian tujuan suatu organisasi, termasuk negara sebagai organisasi kekuasaan terbesar seyogyanya menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), memberi dorongan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*)” Terry (2017:15).

Menurutnya, pengawasan sebagai upaya kontrol birokrasi ataupun organisasi harus dilaksanakan dengan baik, karena: “Apabila tidak dilaksanakan, cepat atau lambat akan mengakibatkan mati/hancurnya suatu organisasi atau birokrasi itu sendiri” Terry (2017:137).

Hal tersebut juga didukung oleh Situmorang dalam bukunya Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur

Pemerintah, yang mengatakan bahwa: “Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan suatu organisasi memang mutlak diperlukan. Pelaksanaan suatu rencana dan program tanpa diiringi dengan suatu sistem pengawasan yang intensif dan berkesinambungan jelas akan mengakibatkan lambatnya, atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan.”  
Rahardjo, M. F., & Situmorang, C. P. (2015:201).

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Mc. Farland seperti yang dikutip Handyaningrat sebagai berikut: “*Control is the process by which an executive gets the performance of his subordinate to correspond as closely as possible to chosen plans, orders, objectives, or policies.*” “Pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan” Baswir (2021:51).

Jadi pengawasan penting untuk dilaksanakan, mengingat pengawasan tersebut dapat mempengaruhi hidup/matinya suatu organisasi atau birokrasi, dan untuk melihat apakah pelaksanaan pekerjaan telah sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, dan kebijaksanaan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan itu sendiri didefinisikan oleh Sujamto dalam bukunya Aspek-aspek Pengawasan di Indonesia sebagai: “Segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya

tentang pelaksanaan tugas atau pekerjaan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak” Sujamto (2017:53).

Senada dengan pendapat diatas, Manulang dalam karyanya Dasar-dasar Manajemen, mendefinisikan pengawasan sebagai: “Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan mengoreksinya bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula” Manullang (2015:4).

Kedua pendapat tersebut diperkuat lagi oleh pernyataan Sondang P. Siagian dalam bukunya Filsafat Administrasi, yang menyatakan bahwa pengawasan adalah: “Proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan” Siagian (2014:135).

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka secara singkat inti dari definisi pengawasan adalah usaha untuk menjamin agar pelaksanaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Lebih rinci lagi, Kaho (2012:47) mendefinisikan pengawasan sebagai: “Suatu usaha sistematis untuk menerapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan-tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya

organisasi dipergunakan dengan cara paling efisien dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan”.

Seseorang berhasil atau berprestasi, biasanya adalah mereka yang telah memiliki disiplin tinggi. Begitu pula dengan keadaan lingkungan tertib, aman, teratur diperoleh dengan penerapan disiplin secara baik. Disiplin yang dari rasa sadar dan insaf akan membuat seseorang melaksanakan sesuatu secara tertib, lancar dan teratur tanpa harus diarahkan oleh orang lain. Bahkan lebih dari itu yang bersangkutan akan merasa malu atau risih jika melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan ketentuan-ketentuan organisasi yang berlaku. Hal ini ialah yang diharapkan pada diri setiap pegawai melalui pengawasan dan pembinaan pegawai.

#### **b. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan**

Ada berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi, menurut Siswanto (2019:200) adalah :

- 1) Perubahan lingkungan organisasi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan persaingan baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru, dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan

kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

- 2) Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur perlu dianalisis dan dicatat secara tepat, bermacam-macam pasar organisasi, luar dan dalam negeri, perlu selalu dimonitor. Di samping itu organisasi luar dan dalam negeri, perlu selalu dimonitor. Disamping itu organisasi sekarang lebih bercorak desentralisasi, dengan banyak agen-agen atau cabang-cabang penjualan dan kantor-kantor pemasaran, pabrik-pabrik yang terpisah secara geografis, atau fasilitas-fasilitas penelitian terbesar luas. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan lebih efisien dan efektif.
- 3) Kesalahan-kesalahan. Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan memesan barang atau komponen yang salah, membuat penentuan harga yang terlalu rendah, masalah-masalah didiagnosa secara tidak tepat. Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi kritis.



- 4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang. Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggungjawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

Kata pengawasan sering mempunyai konotasi yang tidak menyenangkan, karena dianggap akan mengancam kebebasan dan otonomi pribadi. Padahal organisasi sangat memerlukan pengawasan untuk menjamin tercapainya tujuan. Sehingga tugas manajer adalah menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi atau mencari tingkat pengawasan yang tepat. Pengawasan yang berlebihan akan menimbulkan birokrasi, mematikan kreativitas, dan sebagainya, yang akhirnya merugikan organisasi sendiri. Sebaliknya pengawasan yang tidak mencukupi dapat menimbulkan pemborosan sumber daya dan membuat sulit pencapaian tujuan.

Menurut Mulyadi (2017:170), mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah:

- 1) Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi

- 2) Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
- 3) Kesalahan/Penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

### c. Indikator Pengawasan

Berbagai macam indikator dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan pengawasan yang telah dikembangkan oleh Baswir (2021:53) adalah:

- 1) Meningkatnya disiplin, prestasi dan pencapaian sasaran pelaksanaan tugas.
- 2) Berkurangnya penyalahgunaan wewenang.
- 3) Berkurangnya kebocoran, pemborosan dan pungutan liar
- 4) Cepatnya penyelesaian perijinan dan peningkatan pelayanan masyarakat

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu**

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Wiwin L. Husin (2020)	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNNK) Kabupaten Bone Bolango	Promosi, Demosi, Job Spoting Program,	Efektifitas Kerja Pegawai	Path Analisis	Hasil pengujian keempat menunjukkan bahwa variabel job posting program secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN)

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						Kabupaten Bone Bolango yakni sebesar -0,325 atau -32,5%.
2	Nia Lavenia (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Greenland Garden Reality	Lingkungan Kerja, Pengawasan, Disiplin Kerja	Efektivitas Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Greenland Garden Reality.
3	Fitrah Ardiansyah (2019)	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Bank Central Asia Medan	Pengalaman Kerja, Pengawasan,	Efektivitas Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan Hasil Uji T Dapat Dilihat Bahwa T Hitung Pada Variabel Pengalaman Kerja Sebesar 14.069 Lebih Besar Dari T Tabel Sebesar 1.6 60 Dengan Probabilitas T Yakni Sig 0,000 Lebih Kecil Dari Batasan Signifikansi

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						Sebesar 0,05. Berdasarkan Nilai Tersebut Maka Variabel Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Variabel Efektifitas.
4	Sugianto (2018)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Kontrak Kerja Di Universitas Jember	Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja dan Efektivitas Kerja	<i>Path Analysis</i>	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan efektivitas kerja; motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan efektivitas kerja; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan efektivitas kerja; dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.
5	Safran Efendi Pasaribu (2017)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan, Pertamanan Dan Pencegahan Kebakaran Kota	Pengawasan	Efektivitas Kerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis dan pembahasan yang diperoleh melalui observasi dan penyebaran angket dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabe Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
		Padangsidimpuan				dilakukan atasan belum efektif karena pengawasan tidak tepat waktu sehingga menghasilkan kinerja pegawai tidak optimal. Kemudian efektivitas kerja pegawai masih jauh dari yang diharapkan disebabkan pegawai sering mengulur-ulur waktu apabila menyelesaikan tugas yang diberikan atasan.
6	Riskah Hardiyanti (2017)	Pengaruh Pembagian Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur	Pembagian Kerja, Pengawasan	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dan pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur.
7	Liana Vivin Wihartan	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan	Lingkungan Kerja,	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabe Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
	ti (2016)	Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen)	Pengawa san		a	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.
8	Fitria Ulpah (2016)	Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Lempake Kecamatan Samarinda Utara	Pengawa san	Efektivi tas Kerja Pegawai	Regresi Linear Bergand a	Pengawasan mempunyai pengaruh yang sangat kuat dan bernilai positif terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Lempake Kecamatan Samarinda Utara di Kalimantan Timur.
9	Esna Mirawati (2014)	Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Dan Pelatihan Kerja Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern (Survei Pada Perusahaan Tekstil Di Kabupaten Sukoharjo)	Pendidik an, Pengala man, Pelatihan Kerja.	Efektivit as Sistem Pengend alian Intern,	Regresi Linier Bergand a	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa: (1) Pendidikan Berpengaruh Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern. Hal Ini Ditunjukkan Dari Hasil Uji T, Dengan Nilai Thitung Sebesar 5,193 Dan Nilai Signifikansi $0,000 \leq 0,05$ .



No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabe Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						(2) Pengalaman Tidak Berpengaruh Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern. Hal Ini Ditunjukkan Dari Hasil Uji T, Dengan Nilai Thitung Sebesar - 0,524 Dan Nilai Signifikansi Sebesar $0,602 > = 0,05$ . (3) Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern. Hal Ini Ditunjukkan Dari Hasil Uji T, Dengan Nilai Thitung Sebesar 3,981 Dan Nilai Signifikansi Sebesar $0,000 < = 0,05$ .
10	Jeanette Helissa (2014)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun	Pengawasan,	Efektifitas Kerja	Analisis Regresi Sederhana,	Dari Hasil Pengujian Secara Ilmiah Dan Dengan Pendekatan Statistik, Maka Terjawablah Pertanyaan- Pertanyaan Dalam Rumusan Masalah Penelitian Ini. Secara Parsial, Pengawasan Memiliki

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabe Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						Pengaruh Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun. Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun Adalah Sebesar 79,3 %, Sisa Nya Senilai 20,7 % Di Pengaruhi Oleh Sebab-Sebab Lain Diluar Penelitian.

*Sumber: peneliti 2021*

### **C. Kerangka Konseptual**

#### **1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja**

Penempatan kerja yang tepat akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai, karena dengan begitu pegawai ditempatkan bekerja sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimilikinya hal ini dapat membuat karyawan efektifitas dalam bekerja, sebab pegawai dapat dengan mudah mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Perusahaan juga memegang peran penting untuk dapat dengan bijak menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan individu setiap pegawai.

Malayu S.P Hasibuan (2012:64) penempatan yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan efektifitas kerja

yang tinggi bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi, dengan penempatan yang tepat merupakan kunci sukses untuk memperoleh hasil kerja yang optimal dari setiap pegawai selain efektifitas kerja yang tinggi, kreativitas, dan prakarsanya juga akan berkembang. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Efektifitas kerja sudah diteliti sebelumnya oleh Hazairin Habe (2012) dalam penelitiannya berjudul Analisis Pengaruh Motivasi dan Penempatan Karyawan terhadap efektifitas kerja karyawan pada CV. Organik Agro Sistem (OASIS) di Bandar Lampung. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan.

## **2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja**

Manajemen yang buruk memiliki dampak spiral terhadap perusahaan dan bisnis secara keseluruhan. Karyawan yang tidak bisa berkomunikasi baik dengan manajemen akan banyak mendapatkan masalah dan isu-isu yang tidak akan terselesaikan. Setiap program pelatihan yang diadakan oleh sebuah perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan dari program pelatihan itu sendiri biasanya untuk meningkatkan produktivitas ataupun kinerja karyawan itu sendiri. Program pelatihan yang lebih terarah akan meningkatkan kemampuan dan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan dalam suatu perusahaan maupun organisasi.

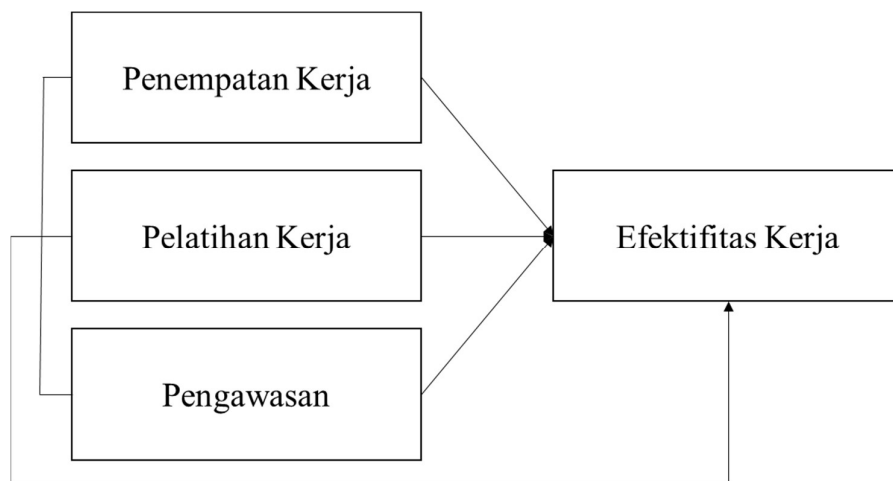
Tujuan pelatihan tercapai bila program pelatihan dilaksanakan dengan tepat. Program pelatihan harus dilaksanakan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia itu sendiri ataupun yang

dibutuhkan oleh perusahaan guna membantu perusahaan agar berjalan dengan baik. Maka dari itu tujuan dari program pelatihan itu sendiri harus dikaji sedemikian rupa agar tidak sia-sia sehingga tidak menghambat dari efektivitas pelatihan itu sendiri.

### **3. Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja**

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (*efisien*) dan berhasil guna (*efektif*), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan sangat erat hubungannya terhadap terhadap efektivitas kerja tenaga pendidik. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka efektivitas kerja tenaga pendidik akan dapat berjalan lancar dan dapat menciptakan hasil kerja yang optimal. Pengawasan yang baik akan mendorong tenaga pendidik lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik. Terry dalam Moekijat, (2020:68) menyatakan pengawasan berhubungan dengan aktivitas keorganisasian dalam hal mengatur, menggerakkan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah di tetapkan. Aspek yang dijadikan pegangan dalam melakukan pengawasan adalah: 1) aktivitas menilai hasil kerja pegawai; 2) melakukan tindakan perbaikan; dan 3) mengevaluasi laporan sesuai rencana. Sejalan dengan itu Kadarman (2012: 159) mengartikan 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. Itu artinya, jika pengawasan terhadap kurang maka tidak dapat di pungkiri efektivitas kerja tenaga pendidik akan menurun dan apa bila efektivitas kerja tenaga pendidik menurun, maka sasaran yang hendak dicapai organisasi juga akan menurun.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

*Sumber: Penulis (2021)*

#### **D. Hipotesis**

Hipotesa adalah jawaban sementara untuk diuji kebenarannya melalui penelitian. Dikatakan bahwa jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya adalah jawaban atas masalah yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data Sugiyono, (2015:53).

H1: Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas.

H2: Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Auto 2000 Medan Amplas.

H3: Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Auto 2000 Medan Amplas.

H4: Penempatan Kerja, Pelatihan Kerja dan Pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Auto 2000 Medan Amplas

**BAB III**  
**METODE PENELITIAN**

**A. Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Adapun pengertian asosiatif menurut Sugiyono (2014:140) yaitu suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun variabel yang dihubungkan dalam menyusun penelitian ini adalah Penempatan Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), Pengawasan (X3) dan Efektivitas Kerja (Y).

**B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

**1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini mengambil lokasi di Auto 2000 Medan Amplas, Jl. Sisimangaraja km.9,8 kel. Timbang Deli Medan , Sumatera Utara, Indonesia 20148.

**2. Waktu penelitian**

Proses penelitian dilakukan mulai Mei 2021 sampai dengan selesai, berikut skedul proses penelitian.

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Kegiatan	Mei 21	Jun 21	Jul 21	Agts 21	Sep 21	Okt 21
1	Riset pengajuan judul	■					
2	Penyusunan Proposal		■	■			
3	Seminar Proposal			■			
4	Pengumpulan Data			■	■	■	
5	Analisis Data				■	■	
6	Pengajuan Meja Hijau					■	■
7	Meja Hijau						■

*sumber: peneliti 2021*



## **C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data**

### **1. Populasi**

Menurut Juliandi dkk (2015:169) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah. Adapun populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada Auto 2000 Medan Amplas yang berjumlah 97 karyawan tetap.

### **2. Sampel**

Juliandi (2015:170) mengatakan sampel wakil-wakil dari populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis *Non probability* sampling dan sampel ini menggunakan sampel jenuh. Sehingga semua populasi akan dijadikan sampel yaitu karyawan pada Auto 2000 Medan Amplas yang berjumlah 97 karyawan tetap.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data didalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi tersebut. Dan Sumber data yang ada dipenelitian tersebut diperoleh dari hasil wawancara, Nasabah serta dari hasil kusioner tersebut.

## **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel Penempatan Kerja (X1), variabel Pelatihan Kerja (X2), dan variabel Pengawasan (X3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Efektivitas Kerja (Y).

## 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang dapat dijadikan objek penelitian atau faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala sesuai dengan rumusan masalah. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Berikut indikator dirangkum dalam tabel dan disertakan variabel, indikator, sub indikator dan skala pengukuran.

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Penempatan Kerja (X1)	<p>“Penempatan Kerja Adalah Informasi Analisis Jabatan Pekerjaan Yang Digunakan Untuk Menempatkan Para Karyawan Pada Pekerjaan-Pekerjaan Yang Sesuai Dengan Keterampilan Agar Mereka Bekerja Secara Efektif.”</p> <p>Hartatik (2014:79)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Kecakapan</li> <li>3. Keahlian</li> <li>4. Pengalaman Kerja</li> </ol> <p>Hartatik (2014:81)</p>	Likert
Pelatihan Kerja (X2)	<p>“Pelatihan Merupakan Sebuah Proses Mengajarkan Pengetahuan Dan Keahlian Serta Sikap Agar Karyawan Semakin Terampil Dan Mampu Melaksanakan Tanggung Jawabnya Dengan Semakin Baik, Sesuai Dengan Standar.”</p> <p>Sedarmayanti (2013:187)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendidikan</li> <li>2. Prosedur Sistematis</li> <li>3. Keterampilan Teknis</li> </ol> <p>Sedarmayanti (2013:189)</p>	Likert
Pengawasan (X3)	<p>“Pengawasan ialah Suatu Proses Dimana Pimpinan Ingin Mengetahui Apakah Hasil Pelaksanaan Pekerjaan Yang Dilakukan Oleh Bawahannya Sesuai Dengan Rencana, Perintah, Tujuan Atau Kebijakan Yang Telah</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatnya Disiplin, Prestasi Dan Pencapaian Sasaran Pelaksanaan Tugas.</li> <li>2. Berkurangnya Penyalah Gunaan Wewenang.</li> </ol>	Likert

	Ditentukan”. Baswir (2021:51)	3. Berkurangnya Kebocoran, Pemborosan Dan Pungutan Liar 4. Cepatnya Penyelesaian Perijinan Dan Peningkatan Pelayanan Masyarakat  Baswir (2021:53)	
Efektivitas Kerja (Y)	Efektivitas Merupakan Pencapaian Target Sasaran Yang Telah Diputuskan Secara Bersama, Serta Tingkat Pencapaian Dari Sasaran Itu Menunjukkan Tingkat Efektivitas.  Fitria (2016:135)	1. Kemampuan 2. Keterampilan 3. Pengetahuan 4. Sikap  Fitria (2016:138)	Likert

*Sumber: peneliti 2021*

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan dua cara yaitu sebagai berikut:

#### **1. Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2015:97). kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana karyawan mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi lengkap mengembalikan kepada peneliti.

#### **2. Studi Dokumentasi**

Dalam melakukan penelitian ini, studi dokumentasi diperoleh peneliti dari artikel-artikel, majalah, buku dan penelusuran internet yang berkaitan dengan Penempatan Kerja, Pelatihan Kerja, Pengawasan , dan Efektivitas Kerja.

## **F. Pengukuran Variabel**

Penelitian ini menggunakan Skala Likert 5 opsi sebagai skala pengukuran data. Instrumen dengan skala Likert akan berguna bila peneliti ingin melakukan pengukuran secara keseluruhan tentang suatu topik, pendapat atau pengalaman. Hasil pengukuran yang menggunakan skala Likert akan menghasilkan data interval. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dengan interval 1-5 dapat diberi skor mulai dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, hingga sangat setuju Sugiyono (2015:67).

### **1. Uji Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas**

Validitas ialah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur dan akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang di yakini dalam pengukuran. Pengujian untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid Hidayat (2014:58).

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran, pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Biasanya butir tersebut dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang itu terhadap kuesioner adalah konsisten.

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60 Hidayat (2014:59).

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal *probalility plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal dan biasanya berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Hipotesis dalam pengujian ini yaitu:

$H_0 : F(x) = F_0(x)$ , dengan  $F(x)$  adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel dan  $F_0(x)$  adalah fungsi distribusi suatu populasi berdistribusi normal.

$H_1 : F(x) \neq F_0(x)$  atau distribusi populasi tidak normal. Pengambilan keputusan. -

Jika Probabilitas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima

- Jika Probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam

suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel indepeden. Uji *Multikolinearitas* dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini di gunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians berbeda, maka disebut heterokedastistas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut *homoskedasitas* Rusiadi & Hidayat (2014:61).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot model* tersebut sebagai berikut:

- 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, penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

### 3. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan penelitian yang penulis buat, untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu melihat Pengaruh Penempatan Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja persamaan matematis analisis regresi linear berganda dituliskan dalam model persamaan sebagai berikut.

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

Dimana : Y = Efektivitas Kerja (*Dependent Variabel*)

a = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$\beta_3$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$X_1$  = Penempatan Kerja (*Independent Variabel*)

$X_2$  = Pelatihan Kerja (*Independent Variabel*)

$X_3$  = Pengawasan (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = *Error term*

### 4. Uji Hipotesis

Uji ini merupakan persamaan regresi yang digunakan dalam proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestiasi variabel dependen terhadap variabel independen. Hipotesis yang akan diajukan akan di uji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini:

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel



dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table dengan ketentuan sebagai berikut:

Apabila :  $p > 0,05 = H_a$  ditolak  $H_0$  diterima

$p < 0,05 = H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

atau :

kriteria pengambilan keputusan (KPK)

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

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

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

Keterangan :

$R^2$  = koefisien korelasi berganda dikuadratkan

$n$  = jumlah sampel

$K$  = jumlah variabel bebas

#### **b. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  terhadap  $t_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut Ghozali & Nasehudin (2012:219):

Apabila :  $p > 0,05 = H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterima

$p < 0,05 = H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau  $Sig t > 0,05$

Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $Sig t < 0,05$

**c. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Adjusted Squared (R<sup>2</sup>) adalah koefisien determinasi yaitu koefisien yang menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dalam dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen secara bersama-sama. Nilai R<sup>2</sup> koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai R<sup>2</sup> sama dengan nol (R<sup>2</sup> = 0) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila R<sup>2</sup> semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel dan bila R<sup>2</sup> semakin kecil mendekati 0 menunjukkan semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

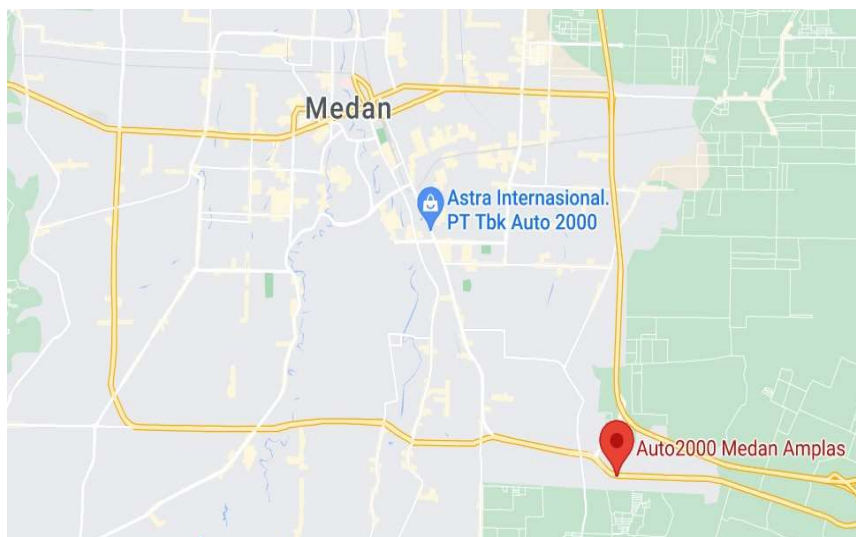
##### 1. Deskripsi Objek Penelitian

###### a. Sejarah Perusahaan

Perusahaan ini pertama kali didirikan pada tanggal 1 Januari 1976 didirikan PT. Astra Motor Sales (AMS) berdasarkan Akta Notaris Kartini Mulyadi, S.H. No.195 tanggal 30 Juli 1975 dan No.52 tanggal 10 Oktober 1975. Sejak saat itu PT. Astra Motor Sales menjadi penyalur utama mobil merek Toyota dan memiliki puluhan kantor cabang.

Selanjutnya pada tahun 1989 berubah nama menjadi Auto2000 dengan manajemen yang sudah ditangani sepenuhnya oleh PT. Astra International Tbk.

Auto 2000 Medan Amplas bertempat di Jl. Sisingamangaraja Km. 9,8 Kel.Timbang Deli Medan, Sumatera Utara, Indonesia 20148



**Gambar 4.1. Lokasi AUTO 2000 Medan Amplas**

*Sumber: Peneliti (2021)*

## b. Visi dan Misi Perusahaan

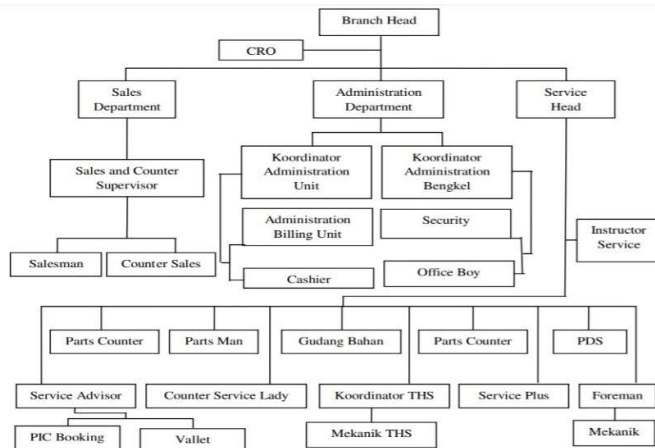
### 1) Visi Perusahaan

Auto 2000 Medan Amplas adalah jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penjualan suku cadang Toyota. Auto 2000 Medan Amplas kini ingin menjadi *Dealer* Toyota terbaik dan terandal di Indonesia melalui proses kelas dunia.

### 2) Misi Perusahaan

- a) Melayani Pelanggan melalui pengalaman kepemilikan yang paling memuaskan.
- b) Menjadi *Share Contribution* terbaik bagi Toyota di seluruh kota di Indonesia.
- c) Menciptakan Pertumbuhan yang berkesinambungan bagi seluruh *stakeholders*.
- d) Membantu pelanggan menikmati mobilitasnya.

## c. Struktur Organisasi



**Gambar 4.2 Struktur Organisasi**

Sumber : Data internal PT. Astra Internasional. Tbk. TSO AUTO 2000 Medan Amplas

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 97 responden. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, masa bekerja dan status pernikahan.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	65	67.0	67.0	67.0
	Wanita	32	33.0	33.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa 97 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 65 responden (67.0%), sedangkan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 32 responden (33.0%). Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di Auto 2000 Medan Amplas lebih banyak karyawan pria dibanding karyawan wanita.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 21 Tahun	21	21.6	21.6	21.6
	21 - 25 Tahun	32	33.0	33.0	54.6
	26 - 30 Tahun	18	18.6	18.6	73.2
	31 - 35 Tahun	14	14.4	14.4	87.6
	36 - 40 Tahun	10	10.3	10.3	97.9
	> 40 Tahun	2	2.1	2.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa 97 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia 21-25 tahun yaitu sebanyak 32 responden (33.0%), diikuti responden yang berusia dibawah 21 tahun sebanyak 21 responden (21.6%), responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 18 responden (18.6%), responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 14 responden (14.4%), responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 10 responden (10.3%), dan sisanya responden yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 2 responden (2.1%). Pada penelitian ini karyawan yang berusia 21-25 tahun menjadi karyawan yang paling dominan sebesar 33.0%.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	59	60.8	60.8	60.8
	D3	26	26.8	26.8	87.6
	S1	12	12.4	12.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 97 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK yaitu

59 responden (60.8%), diikuti responden yang berpendidikan D3 sebanyak 26 responden (26.8%), dan terakhir responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 12 responden (12.4%). Pada penelitian ini karyawan yang berpendidikan terakhir SMA/SMK menjadi karyawan yang paling dominan sebesar 60.8%.

#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

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

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	46	47.4	47.4	47.4
	1 - 2 Tahun	22	22.7	22.7	70.1
	2 - 3 Tahun	11	11.3	11.3	81.4
	3 - 4 Tahun	6	6.2	6.2	87.6
	> 4 Tahun	12	12.4	12.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 97 responden yang tertinggi adalah responden yang telah memiliki masa kerja dibawah 1 tahun yaitu 46 responden (47.4%), diikuti responden yang telah memiliki masa kerja selama 1-2 tahun sebanyak 22 responden (22.7%), responden yang telah memiliki masa kerja selama 2-3 tahun sebanyak 11 responden (11.3%), responden yang memiliki masa kerja selama 3-4 tahun sebanyak 6 responden (6.2%), sedangkan responden yang telah memiliki masa kerja diatas 4 tahun sebanyak 12 responden (12.4%). Pada penelitian karyawan yang telah memiliki masa kerja dibawah 1 tahun menjadi karyawan yang paling dominan sebesar 47.4%.

### e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

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

**Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lajang/Gadis	41	42.3	42.3	42.3
	Menikah	52	53.6	53.6	95.9
	Duda/Janda	4	4.1	4.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 97 responden yang tertinggi adalah responden yang berstatus menikah yaitu sebanyak 52 responden (53.6%), diikuti responden yang berstatus lajang/gadis sebanyak 41 responden (42.3%), dan sisanya responden yang berstatus duda/janda sebanyak 4 responden (4.1%). Pada penelitian ini karyawan yang berstatus menikah menjadi karyawan yang paling dominan sebesar 53.6%.

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

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

**Tabel 4.6.**  
**Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden**

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

*Sumber: (Sugiyono, 2016:216)*



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

**a. Penempatan Kerja ( $X_1$ )**

**Tabel 4.7 Karyawan memiliki posisi yang sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dimiliki ( $X_{1.1}$ )**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	5.2	5.2	5.2
	Tidak Setuju	23	23.7	23.7	28.9
	Netral	12	12.4	12.4	41.2
	Setuju	54	55.7	55.7	96.9
	Sangat Setuju	3	3.1	3.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (3,1%), setuju sebanyak 54 orang (55,7%), netral sebanyak 12 orang (12,4%), tidak setuju sebanyak 23 orang (23,7%), dan sebanyak 5 orang (5,2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 54 orang (55,7%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan saya selalu memberikan perintah dengan tegas kepada karyawannya.

**Tabel 4.8 Karyawan memiliki kemampuan yang sesuai bidang tugasnya agar dapat melakukan kerja dengan wajar ( $X_{1.2}$ )**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	23	23.7	23.7	24.7
	Netral	20	20.6	20.6	45.4
	Setuju	50	51.5	51.5	96.9
	Sangat Setuju	3	3.1	3.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (3.1%), setuju sebanyak 50 orang (51.5%), netral sebanyak 20 orang (20.6%), dan sebanyak 23 orang (23.7%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 50 orang (51.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan saya selalu memberi perintah dalam kegiatan tertentu ataupun keadaan tertentu.

**Tabel 4.9 Karyawan memiliki kecakapan untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek (X<sub>1.3</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	4.1	4.1	4.1
	Tidak Setuju	30	30.9	30.9	35.1
	Netral	13	13.4	13.4	48.5
	Setuju	48	49.5	49.5	97.9
	Sangat Setuju	2	2.1	2.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.1%), setuju sebanyak 48 orang (49.5%), netral sebanyak 13 orang (13.4%), tidak setuju sebanyak 30 orang (30.9%) dan sangat tidak setuju 4 orang (4.1%) Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 48 orang (49.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan diwajibkan melakukan tugas yang diberikan pimpinan.

**Tabel 4.10 Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya di dalam perusahaan (X1.4)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	20	20.6	20.6	22.7
	Netral	25	25.8	25.8	48.5
	Setuju	48	49.5	49.5	97.9
	Sangat Setuju	2	2.1	2.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.1%), setuju sebanyak 48 orang (49.5%), netral sebanyak 25 orang (25.8%), tidak setuju sebanyak 20 orang (20.6%), dan sebanyak 2 orang (2.1%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 48 orang (49.5%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan wajib mengerjakan tugas sampai selesai.

**Tabel 4.11 Karyawan memiliki keahlian dalam hal menyangkut keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, dan lain-lain (X1.5)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	4	4.1	4.1	5.2
	Netral	24	24.7	24.7	29.9
	Setuju	51	52.6	52.6	82.5
	Sangat Setuju	17	17.5	17.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak sangat setuju 17 orang (17.5%), setuju sebanyak

51 orang (52.6%), netral sebanyak 24 orang (24.7%), tidak setuju sebanyak 4 orang (4.1%), dan sebanyak 1 orang (1.0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 51 orang (52.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan saya dapat menyelesaikan masalah antar anggota.

**Tabel 4.12 Karyawan ditempatkan dalam suatu lingkungan kerja sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologisnya (X<sub>1.6</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	15	15.5	15.5	16.5
	Netral	17	17.5	17.5	34.0
	Setuju	52	53.6	53.6	87.6
	Sangat Setuju	12	12.4	12.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak sangat setuju 12 orang (12.4%), setuju sebanyak 52 orang (53.6%), netral sebanyak 17 orang (17.5%), tidak setuju 15 orang (15.5%), dan sebanyak 1 orang (1,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju 52 orang (53.6%) Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan saya menyelesaikan masalah dengan musyawarah.

**Tabel 4.13 Karyawan yang menduduki jabatan yang tinggi harus berpengalaman di bidangnya (X<sub>1.7</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	6.2	6.2	6.2
	Tidak Setuju	27	27.8	27.8	34.0
	Netral	10	10.3	10.3	44.3
	Setuju	52	53.6	53.6	97.9
	Sangat Setuju	2	2.1	2.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak sangat setuju 2 orang (2.1%), setuju sebanyak 52 orang (53.6%), netral sebanyak 10 orang (10.3%), tidak setuju sebanyak 27 orang (27.8%), dan sebanyak 6 orang (6.2%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 52 orang (53.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa atasan selalu memberi informasi kepada rekan (bawahan) kerja setiap hal yang berkaitan dengan tugas.

**Tabel 4.14 Karyawan membutuhkan pengalaman kerja sebagai syarat dalam penempatan kerja di perusahaan (X<sub>1.8</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	28	28.9	28.9	29.9
	Netral	15	15.5	15.5	45.4
	Setuju	52	53.6	53.6	99.0
	Sangat Setuju	1	1.0	1.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak sangat setuju 1 orang (1.0%), setuju sebanyak 52 orang (53.6%), netral sebanyak 15 orang (15.5%), tidak setuju sebanyak

28 orang (28.9%), dan sebanyak 1 orang (1.0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 52 orang (53.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa atasan selalu berusaha menciptakan ide dan gagasan baru.

#### b. Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>)

**Tabel 4.15 Materi Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (X<sub>2.1</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	11	11.3	11.3	12.4
	Netral	27	27.8	27.8	40.2
	Setuju	57	58.8	58.8	99.0
	Sangat Setuju	1	1.0	1.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak sangat setuju 1 orang (1.0%), setuju sebanyak 57 orang (58.8%), netral sebanyak 27 orang (27.8%), tidak setuju sebanyak 11 orang (11.3%), dan sebanyak 1 orang (1.0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 57 orang (58.8%) Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan kerja.

**Tabel 4.16 Karyawan mendapatkan pelatihan sesuai dengan tingkat pendidikannya (X<sub>2.2</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	13	13.4	13.4	14.4
	Netral	34	35.1	35.1	49.5
	Setuju	44	45.4	45.4	94.8
	Sangat Setuju	5	5.2	5.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak sangat setuju 5 orang (5.2%), setuju sebanyak 44 orang (45.4%), netral sebanyak 34 orang (35.1%), dan sebanyak 13 orang (13.4%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 44 orang (45.4%) Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

**Tabel 4.17 Instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan (X<sub>2.3</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	8	8.2	8.2	9.3
	Netral	19	19.6	19.6	28.9
	Setuju	63	64.9	64.9	93.8
	Sangat Setuju	6	6.2	6.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak sangat setuju 6 orang (6.2%), setuju sebanyak 63 orang (64.9%), netral sebanyak 19 orang (19.6%), dan sebanyak 8 orang (8.2%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak

63 orang (64.9%) Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja.

**Tabel 4.18 Karyawan mendapatkan pelatihan sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan perusahaan (X<sub>2.4</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	7	7.2	7.2	8.2
	Netral	33	34.0	34.0	42.3
	Setuju	53	54.6	54.6	96.9
	Sangat Setuju	3	3.1	3.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (3.1%), setuju sebanyak 53 orang (54.6%), netral sebanyak 33 orang (34.0%), tidak setuju sebanyak 7 orang (7.2%), dan sebanyak 1 orang (1.0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 53 orang (54.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas.

**Tabel 4.19 Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat (X<sub>2.5</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	9	9.3	9.3	10.3
	Netral	25	25.8	25.8	36.1
	Setuju	39	40.2	40.2	76.3
	Sangat Setuju	23	23.7	23.7	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)



Berdasarkan tabel 4.19 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (23.7%), setuju sebanyak 39 orang (40.2%), netral sebanyak 25 orang (25.8%), tidak setuju sebanyak 9 orang (9.3%), dan sebanyak 1 orang (1,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (40.2%) Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku.

**Tabel 4.20 Karyawan mendapatkan pelatihan sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya (X2.6)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	9	9.3	9.3	10.3
	Netral	30	30.9	30.9	41.2
	Setuju	39	40.2	40.2	81.4
	Sangat Setuju	18	18.6	18.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (18.6%), setuju sebanyak 39 orang (40.2%), netral sebanyak 30 orang (30.9%), tidak setuju sebanyak 9 orang (9.3%) dan sebanyak 1 orang (1,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (40.2%), Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

**c. Pengawasan (X<sub>3</sub>)**

**Tabel 4.21 Pimpinan sering melakukan inspeksi tempat (pengawasan langsung) kepada karyawan (X<sub>3.1</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	10	10.3	10.3	11.3
	Netral	23	23.7	23.7	35.1
	Setuju	57	58.8	58.8	93.8
	Sangat Setuju	6	6.2	6.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (6.2%) , setuju sebanyak 57 orang (58.8%) , netral sebanyak 23 orang (23.7%), tidak setuju sebanyak 10 orang (10.3%) dan sebanyak 1 orang (1.0%) menyatakan sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 57 orang (58,8%), Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kompensasi yang saya terima sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban.

**Tabel 4.22 Karyawan mendapatkan pengawasan untuk pencapaian tugasnya (X<sub>3.2</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	5.2	5.2	5.2
	Tidak Setuju	10	10.3	10.3	15.5
	Netral	28	28.9	28.9	44.3
	Setuju	48	49.5	49.5	93.8
	Sangat Setuju	6	6.2	6.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (6.2%) , setuju sebanyak 48 orang (49,5%), Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pengawasan yang saya terima sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban.

orang (49,5%) , netral sebanyak 28 orang (28.9%), tidak setuju sebanyak 10 orang (10.3%) dan sebanyak 5 orang (5.2%) menyatakan sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 48 orang (49,5%), Jadi dapat disimpulkan reponden setuju bahwa instansi memberikan bonus kepada saya jika saya berprestasi atau bekerja diatas standard yang telah ditetapkan.

**Tabel 4.23 Pimpinan sering melakukan observasi langsung ditempat sebelum kegiatan dilaksanakan (X<sub>3.3</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	20	20.6	20.6	23.7
	Netral	24	24.7	24.7	48.5
	Setuju	46	47.4	47.4	95.9
	Sangat Setuju	4	4.1	4.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (4.1%) , setuju sebanyak 46 orang (47.4%) , netral sebanyak 24 orang (24.7%), tidak setuju sebanyak 20 orang (20.6%) dan sebanyak 3 orang (2,1%) menyatakan sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 46 orang (47.4%), Jadi dapat disimpulkan reponden setuju bahwa besarnya kenaikan gaji yang diberikan kepada saya sudah disesuaikan dengan kondisi ekonomi saat ini.

**Tabel 4.24 Pimpinan mengambil keputusan tanpa adanya komunikasi dengan karyawan (X<sub>3.4</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	26	26.8	26.8	28.9
	Netral	15	15.5	15.5	44.3
	Setuju	51	52.6	52.6	96.9
	Sangat Setuju	3	3.1	3.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (3.1%) , setuju sebanyak 51 orang (52.6%) , netral sebanyak 15 orang (15.5%), tidak setuju sebanyak 26 orang (26.8%) dan sebanyak 2 orang (2,1%) menyatakan sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 48 orang (49,0%), Jadi dapat disimpulkan reponden setuju bahwa insentif yang saya terima memenuhi kebutuhan hidup.

**Tabel 4.25 Pimpinan memberikan sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan karyawan (X<sub>3.5</sub>)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	14	14.4	14.4	16.5
	Netral	20	20.6	20.6	37.1
	Setuju	53	54.6	54.6	91.8
	Sangat Setuju	8	8.2	8.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (8.2%) , setuju sebanyak 53 orang (54.6%) , netral sebanyak 20 orang (20.6%), tidak setuju sebanyak 14 orang (14.4%) dan sebanyak 2 orang (2,1%) menyatakan sangat tidak

setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 53 orang (54.6%), Jadi dapat disimpulkan reponden setuju bahwa insentif yang diterima selalu adil sesuai dengan keahlian/kerja keras yang saya lakukan.

**Tabel 4.26 Karyawan memiliki pekerjaan yang dievaluasi setiap harinya oleh perusahaan dengan seksama (X3.6)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	17	17.5	17.5	18.6
	Netral	30	30.9	30.9	49.5
	Setuju	42	43.3	43.3	92.8
	Sangat Setuju	7	7.2	7.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (7.2%) , setuju sebanyak 42 orang (43.3%) , netral sebanyak 30 orang (30.9%), tidak setuju sebanyak 17 orang (17.5%) dan sebanyak 1 orang (1,0%) menyatakan sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 42 orang (43.3%), Jadi dapat disimpulkan reponden setuju bahwa insentif yang saya terima memuaskan.

**Tabel 4.27 Pimpinan meminta karyawan melaporkan hasil pekerjaan secara lisan (X3.7)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	10	10.3	10.3	13.4
	Netral	18	18.6	18.6	32.0
	Setuju	59	60.8	60.8	92.8
	Sangat Setuju	7	7.2	7.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (7.2%) , setuju sebanyak 59 orang (60.8%) , netral sebanyak 18 orang (18.6%), tidak setuju sebanyak 10 orang (10.3%) dan sebanyak 3 orang (3.1%) menyatakan sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 59 orang (60.8%), Jadi dapat disimpulkan reponden setuju bahwa instansi telah memberikan bermacam-macam tunjangan kepada saya.

**Tabel 4.28 Karyawan melakukan penyelesaian tugasnya dengan cepat (X3.8)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	4	4.1	4.1	5.2
	Netral	27	27.8	27.8	33.0
	Setuju	60	61.9	61.9	94.8
	Sangat Setuju	5	5.2	5.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (5.2%) , setuju sebanyak 60 orang (61.9%) , netral sebanyak 27 orang (27.8%), tidak setuju sebanyak 4 orang (4.1%) dan sebanyak 1 orang (1.0%) menyatakan sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 60 orang (61.9%), Jadi dapat disimpulkan reponden setuju bahwa kebijaksanaan atau system pemberian gaji, jaminan sosial, tunjangan dan bonus di instansi ini cukup adil.

#### d. Efektivitas Kerja (Y)

**Tabel 4.29 Karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif (Y.1)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	6.2	6.2	6.2
	Tidak Setuju	13	13.4	13.4	19.6
	Netral	16	16.5	16.5	36.1
	Setuju	58	59.8	59.8	95.9
	Sangat Setuju	4	4.1	4.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (4.1%) , setuju sebanyak 58 orang (59.8%) , netral sebanyak 16 orang (16.5%), tidak setuju sebanyak 13 orang (13.4%) dan sebanyak 6 orang (6.2%) menyatakan sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 58 orang (59.8%), Jadi dapat disimpulkan reponden setuju bahwa adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan.

**Tabel 4.30 Karyawan memiliki kemampuan yang sesuai bidang tugasnya agar dapat melakukan kerja dengan wajar (Y.2)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	9	9.3	9.3	10.3
	Netral	29	29.9	29.9	40.2
	Setuju	56	57.7	57.7	97.9
	Sangat Setuju	2	2.1	2.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.1%) , setuju sebanyak 56 orang (57.7%) , netral sebanyak 29 orang (29.9%), tidak setuju sebanyak 9 orang (9.3%) dan sebanyak 2 orang (2.1%) menyatakan sangat tidak

setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 56 orang (57.7%), Jadi dapat disimpulkan reponden setuju bahwa gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.

**Tabel 4.31 Karyawan memiliki keterampilan untuk melakukan tugasnya dengan baik (Y.3)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	15	15.5	15.5	17.5
	Netral	16	16.5	16.5	34.0
	Setuju	61	62.9	62.9	96.9
	Sangat Setuju	3	3.1	3.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (3.1%) , setuju sebanyak 61 orang (62.9%) , netral sebanyak 16 orang (16.5%), tidak setuju sebanyak 15 orang (15.5%) dan sebanyak 2 orang (2.1%) menyatakan sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 61 orang (62.9%), Jadi dapat disimpulkan reponden setuju bahwa Supervisor menuntut pencapaian target kepada karyawan ketika bekerja sesuai dengan tugas-tugasnya.

**Tabel 4.32 Karyawan bekerja menggunakan keahlian secara optimal (Y.4)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	11	11.3	11.3	13.4
	Netral	24	24.7	24.7	38.1
	Setuju	56	57.7	57.7	95.9
	Sangat Setuju	4	4.1	4.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)*



Berdasarkan tabel 4.32 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (4.1%) , setuju sebanyak 56 orang (57.7%) , netral sebanyak 24 orang (24.7%), tidak setuju sebanyak 11 orang (11.3%) dan sebanyak 2 orang (2.1%) menyatakan sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 56 orang (57.7%), Jadi dapat disimpulkan reponden setuju bahwa peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan.

**Tabel 4.33 Karyawan memiliki pengetahuan untuk mengatasi permasalahan dalam pekerjaannya (Y.5)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	2	2.1	2.1	4.1
	Netral	13	13.4	13.4	17.5
	Setuju	59	60.8	60.8	78.4
	Sangat Setuju	21	21.6	21.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (21.6%) , setuju sebanyak 59 orang (60.8%) , netral sebanyak 13 orang (13.4%), tidak setuju sebanyak 2 orang (2.1%) dan sebanyak 2 orang (2.1%) menyatakan sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 59 orang (60.8%), Jadi dapat disimpulkan reponden setuju bahwa kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai.

**Tabel 4.34 Karyawan melaksanakan kerja dengan seksama dan teliti (Y.6)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	4	4.1	4.1	5.2
	Netral	21	21.6	21.6	26.8
	Setuju	54	55.7	55.7	82.5
	Sangat Setuju	17	17.5	17.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (17.5%) , setuju sebanyak 54 orang (55.7%) , netral sebanyak 21 orang (21.6%), tidak setuju sebanyak 4 orang (4.1%) dan sebanyak 1 orang (1.0%) menyatakan sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 54 orang (55.7%), Jadi dapat disimpulkan reponden setuju bahwa kebijakan status karyawan tetap dari perusahaan yang jelas.

**Tabel 4.35 Karyawan mendapatkan hasil kerja yang optimal sebaiknya menggunakan waktu secara maksimal (Y.7)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	8	8.2	8.2	9.3
	Netral	30	30.9	30.9	40.2
	Setuju	46	47.4	47.4	87.6
	Sangat Setuju	12	12.4	12.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (12.4%) , setuju sebanyak 46 orang (47.4%) , netral sebanyak 30 orang (30.9%), tidak setuju sebanyak 8 orang (8.2%) dan sebanyak 1 orang (1.0%) menyatakan

sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 46 orang (47.4%), Jadi dapat disimpulkan reponden setuju bahwa aturan priode waktu yang jelas yang berlaku di perusahaan.

**Tabel 4.36 Karyawan dapat menerima tugas dengan sikap yang baik (Y.8)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	17	17.5	17.5	18.6
	Netral	25	25.8	25.8	44.3
	Setuju	39	40.2	40.2	84.5
	Sangat Setuju	15	15.5	15.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (15.5%) , setuju sebanyak 39 orang (40.2%) , netral sebanyak 25 orang (25.8%), tidak setuju sebanyak 17 orang (17.5%) dan sebanyak 1 orang (1.0%) menyatakan sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (40.2%), Jadi dapat disimpulkan reponden setuju bahwa pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan (kreatif).

#### 4. Uji Kualitas Data

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

didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya atau tidak layak.

#### a. Uji Validitas

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

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner kepada responden, maka diperlakukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut. Metode yang digunakan adalah membandingkan antara nilai korelasi atau r hitung dari variabel penelitian dengan nilai  $r_{tabel}$ , dimana:

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

Tetapi banyak peneliti yang memilih membandingkan nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dengan  $r_{kritis}$  jika  $r_{kritis}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Hal ini bertujuan agar setiap butir pertanyaan benar-benar terjamin kevalidannya. Nilai dari  $r_{kritis}$  adalah sebesar 0.3. Oleh karena itu, jika  $r_{tabel}$  lebih kecil dari

0.3, maka  $r_{hitung}$  yang akan digunakan untuk dibandingkan dengan  $r_{kritis}$ .

Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.37 Hasil Kevalidan Setiap Butir  
Pertanyaan Item-Total Statistik**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	23.60	21.222	0.648	0.828
X1.2	23.56	22.729	0.563	0.839
X1.3	23.73	21.573	0.613	0.833
X1.4	23.59	21.974	0.679	0.826
X1.5	23.06	25.059	0.335	0.861
X1.6	23.27	23.073	0.502	0.846
X1.7	23.70	19.587	0.821	0.804
X1.8	23.63	22.527	0.574	0.837
X2.1	18.01	8.219	0.317	0.711
X2.2	18.08	7.118	0.534	0.648
X2.3	17.81	7.590	0.473	0.668
X2.4	17.97	8.072	0.378	0.695
X2.5	17.72	6.599	0.538	0.644
X2.6	17.82	7.104	0.446	0.677
X3.1	24.13	17.117	0.457	0.784
X3.2	24.31	15.716	0.559	0.768
X3.3	24.43	15.977	0.518	0.775
X3.4	24.44	16.104	0.484	0.781
X3.5	24.20	16.597	0.450	0.785
X3.6	24.34	15.498	0.637	0.756
X3.7	24.13	16.596	0.471	0.782
X3.8	24.06	17.371	0.510	0.778
Y.1	25.46	16.980	0.632	0.827
Y.2	25.38	19.134	0.530	0.839
Y.3	25.39	18.053	0.583	0.833
Y.4	25.38	17.968	0.631	0.827
Y.5	24.91	18.710	0.551	0.837
Y.6	25.04	19.061	0.491	0.843
Y.7	25.27	17.823	0.638	0.826
Y.8	25.37	16.798	0.655	0.824

*Sumber: Data Primer Diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)*

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh r hitung dari setiap butir pertanyaan lebih besar dari 0.30. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan

yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk dipergunakan.

#### **b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)**

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

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha*  $> 0.60$  maka dikatakan butir pertanyaan tersebut telah reliabel atau andal. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari setiap butir pernyataan pada kuesioner yang telah diberikan kepada responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted* pada tabel sebelumnya, jika nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted*  $> 0.60$  maka butir pernyataan telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau handal.

Reliabilitas dari seluruh butir pernyataan pada kuesioner secara bersama-sama dapat ditunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha* yang disajikan dalam tabel hasil pengujian reliabilitas dengan SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4.38 Hasil Uji Reliabilitas  
Penempatan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.853	8

*Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)*

Hasil pengujian pada tabel 4.38 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0.853. Nilai ini lebih besar dari 0.600 sehingga hasil pengujian menyatakan memenuhi syarat. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel penempatan kerja (X<sub>1</sub>) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

**Tabel 4.39 Hasil Uji Reliabilitas  
Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.714	6

*Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)*

Hasil pengujian pada tabel 4.39 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0.714. Nilai ini lebih besar dari 0.600 sehingga hasil pengujian menyatakan memenuhi syarat. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel pelatihan kerja (X<sub>2</sub>) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

**Tabel 4.40 Hasil Uji Reliabilitas  
Pengawasan (X<sub>3</sub>)**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.799	8

*Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)*

Hasil pengujian pada tabel 4.40 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0.799. Nilai ini lebih besar dari 0.600 sehingga hasil pengujian menyatakan memenuhi syarat. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel pengawasan ( $X_3$ ) dikatakan telah reliable atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

**Tabel 4.41 Hasil Uji Reliabilitas Efektivitas Kerja (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.850	8

*Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)*

Hasil pengujian pada tabel 4.41 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0.850. Nilai ini lebih besar dari 0.600 sehingga hasil pengujian menyatakan memenuhi syarat. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel efektivitas kerja (Y) dikatakan telah reliable atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

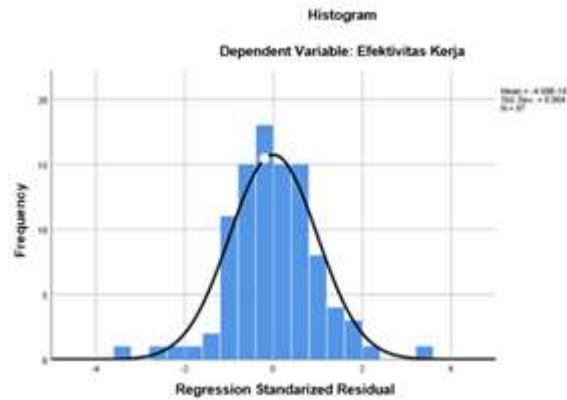
## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal,



maka model regresi memiliki asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

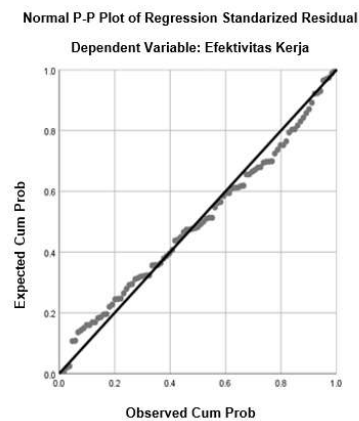


**Gambar 4.3 Kurva Histogram Normalitas**

*Sumber: Peneliti 2021*

Dari hasil output SPSS gambar 4.3 kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak timbul ke kiri atau timbul ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data berdasarkan grafik histogram.

Normalitas data juga dapat dilihat dari hasil grafik P-P Plot berikut:



**Gambar 4.4 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

*Sumber: Peneliti 2021*

Berdasarkan gambar 4.4 dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 18 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot. Selain itu menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan *uji Kolmogorov-Sminov*. Pedoman pengambilan keputusan dengan *uji Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

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

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

**Tabel 4.42 Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		97
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.21850713
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.070
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

*Sumber: Peneliti 2021*

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

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Model regresi pada uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen yang akan dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance*  $> 0.10$  dan  $VIF < 10$ , jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.43 sebagai berikut:

**Tabel 4.43 Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Penempatan Kerja	.827	1.209
	Pelatihan Kerja	.895	1.118
	Pengawasan	.864	1.158

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Peneliti 2021

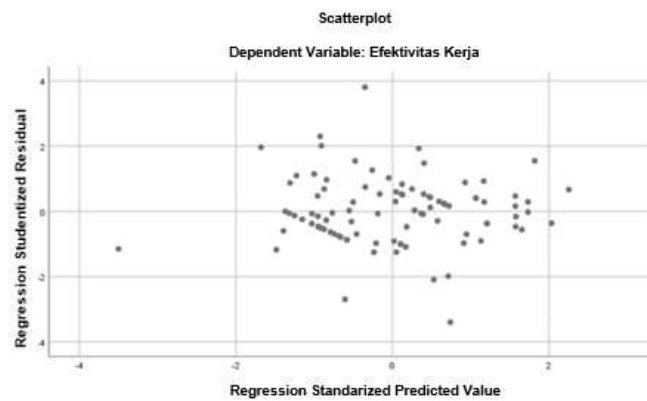
Pada tabel hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,827 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,1 dan memiliki nilai VIF sebesar 1.209 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Penempatan Kerja (X1) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Variabel Pelatihan Kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,895 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1.118 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Variabel Pengawasan (X3) memiliki *tolerance* sebesar 0,864 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1.158 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan (X3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik scatterplot. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik scatterplot dibawah ini:



**Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot**

*Sumber: Peneliti 2021*

Gambar 4.5 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 18 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat terdeteksi dengan uji glejser dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residual dari

hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Adapun dasar pengambilan keputusan dari uji heteroskedastisitas dengan uji glejser adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,050 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.44 sebagai berikut:

**Tabel 4.44 Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.066	0.085
	Penempatan Kerja	-1.571	0.120
	Pelatihan Kerja	-2.167	0.077
	Pengawasan	2.732	0.058

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Penjelasan dari uji heteroskedastisitas dengan uji glejser pada tabel 4.44 adalah sebagai berikut:

- 1) Pada Tabel 4.44 dapat dilihat bahwa signifikan dari variabel bebas penempatan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,120, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,050. Maka dapat disimpulkan variabel bebas penempatan kerja ( $X_1$ ) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan sifat homokedastisitas.
- 2) Pada tabel 4.44 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas pelatihan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,077, dimana nilai tersebut

lebih besar dari 0,050. Maka dapat disimpulkan variabel bebas pelatihan kerja ( $X_2$ ) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

- 3) Pada tabel 4.44 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas pengawasan ( $X_3$ ) sebesar 0.058, dimana tersebut lebih besar dari 0,050. Maka dapat disimpulkan variabel bebas pengawasan ( $X_3$ ) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

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

## 6. Uji Regresi Linear Berganda

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

Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.45 di bawah ini:

**Tabel 4.45 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-.709	2.831	
	Penempatan Kerja	.277	.069	.307
	Pelatihan Kerja	.659	.111	.437
	Pengawasan	.288	.079	.274

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Peneliti 2021

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Efektivitas Kerja (Y) sebesar 2.831. Nilai regresi dari Penempatan Kerja (X1) sebesar 0,277, nilai regresi dari Pelatihan Kerja (X2) sebesar 0,659, nilai regresi dari Pengawasan (X3) sebesar 0,288. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 2.831 + 0,277X_1 + 0,659X_2 + 0,288X_3 + e$$

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

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas di anggap nol atau tidak ada atau di anggap, baik pada variabel Penempatan Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Pengawasan (X3), maka Efektivitas Kerja (Y) telah memiliki nilai sebesar 2.831. Artinya tanpa Penempatan Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Pengawasan (X3), tingkat Efektivitas Kerja telah ada sebesar 2.831.



- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Penempatan Kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,277 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja karyawan. Sehingga peningkatan terhadap Penempatan Kerja akan turut meningkatkan Efektivitas Kerja karyawan, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan Penempatan Kerja akan menurunkan Efektivitas Kerja pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Pelatihan Kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,659 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja. Sehingga peningkatan terhadap Pelatihan Kerja akan turut meningkatkan Efektivitas Kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan Penempatan Kerja akan menurunkan Efektivitas Kerja pula.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Efektivitas Kerja (Y) adalah variabel Pelatihan Kerja (X2). Hal ini didasarkan karena variabel bebas Pelatihan Kerja memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,659, lalu diikuti oleh variabel bebas Pengawasan (X3) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,288, dan dilanjutkan oleh variabel bebas Penempatan Kerja (X1) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,277, sehingga dapat disimpulkan Pelatihan Kerja merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi Efektivitas Kerja.

## 7. Uji Hipotesis

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

### a. Uji t ( Uji Parsial )

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Penempatan Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Pengawasan (X3) terhadap variabel dependen Efektivitas Kerja (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , itu artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.46 berikut:

**Tabel 4.46 Hasil Uji-t ( Uji Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-.250	.803
	Penempatan Kerja	4.020	.000
	Pelatihan Kerja	5.952	.000
	Pengawasan	3.662	.000

Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan hasil kerja uji-t pada tabel di atas, maka dapat ditarik

kesimpulan bahwa:

- 1) Penempatan Kerja (X1) terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Penempatan Kerja (X1) 4.020, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.985 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 4.020, lebih besar dari 1.985 Nilai signifikan t dari variabel Penempatan Kerja (X1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Penempatan Kerja (X1) terhadap Efektivitas Kerja (Y).

- 2) Pelatihan Kerja (X2) terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Pelatihan Kerja (X2) 5.952, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.985 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 5.952, lebih besar dari 1.985 Nilai signifikan t dari variabel Pelatihan Kerja (X2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu

sebesar 0,000 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Pelatihan Kerja (X2) terhadap Efektivitas Kerja (Y).

3) Pengawasan (X3) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Pengawasan (X3) 3.662, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.985 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 3.662, lebih besar dari 1.985 Nilai signifikan t dari variabel Pengawasan (X3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Pengawasan (X3) terhadap Efektivitas Kerja (Y).

**b. Uji-F ( Uji Simultan)**

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara serempak/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara serempak pengaruh variabel Penempatan Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Pengawasan (X3), terhadap variabel dependen Efektivitas Kerja (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara serempak dapat dilihat pada tabel 4.47 berikut:

**Tabel 4.47 Hasil Uji-F (Uji Simultan)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1223.309	3	407.770	38.134	.000 <sup>b</sup>
	Residual	994.444	93	10.693		
	Total	2217.753	96			

a. Dependent Variabel: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Pelatihan Kerja, Penempatan Kerja

Sumber: Peneliti 2021

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

Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$ , besar nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan adalah 38.134. nilai  $F_{hitung}$  ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , jika  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari  $F_{tabel}$ .  $F_{tabel}$  dapat dicari dengan melihat daftar tabel F.

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

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai  $df_2$  didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

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

Sehingga  $n = 97$  dan  $k = 3$ . Maka:

$$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = n - k = 97 - 3 = 94$$

Sehingga  $F_{tabel}$  yang dihasilkan sebesar 3.09.

Dengan diketahui nilai  $F_{\text{tabel}}$  yang sebesar 3.09, maka dibandingkan nilai  $F_{\text{hitung}}$  dengan nilai  $F_{\text{tabel}}$ . Diketahui bahwa  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$ , karena 38.134, lebih besar dari 3.09. Oleh karena itu, maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Penempatan Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Pengawasan (X3), secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y).

### c. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Analisa koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui presentase besarnya variansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati angka 1 (satu), maka dapat di katakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.48 Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 <sup>a</sup>	.552	.537	3.270

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Pelatihan Kerja, Pengawasan

b. Dependent Variabel: Efektivitas Kerja

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.48 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,537 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 53,7% Efektivitas Kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Penempatan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengawasan. Sedangkan

sisanya  $100\% - 53,7\% = 46,3\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel tidak dibahas seperti Diklat, Gaya Kepemimpinan, dan lain sebagainya.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Efektivitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) di AUTO 2000 Medan Amplas, artinya jika variabel Penempatan Kerja ditingkatkan maka Efektivitas Kerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Penempatan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 4.020 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa Penempatan Kerja meningkat, maka Efektivitas Kerja akan meningkat, sebaliknya jika Penempatan Kerja menurun maka Efektivitas Kerja juga akan menurun.

Disini dapat dilihat apabila perusahaan memberikan Penempatan Kerja yang lebih layak dan diterima oleh karyawan sesuai dengan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara sungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga efektivitas kerja karyawan bisa lebih meningkat. Dengan efektivitas kerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan.

Menurut Rivai (2014:211), Penempatan kerja adalah penugasan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Penempatan kerja merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen SDM, karena tersedia atau tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima atau tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutmen, tepat atau tidaknya penempatan seseorang pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik, maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Jadi dapat dikatakan bahwa penempatan pada posisi pekerjaan tertentu yang sesuai dengan keahlian atau pengalaman kerja yang telah ada sangat mempengaruhi efektivitas kerjanya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya Wiwin L. Husin (2020). Yang mana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap efektivitas kerja.

## **2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Efektivitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) di AUTO 2000 Medan Amplas, artinya jika variabel Pelatihan Kerja ditingkatkan maka Efektivitas Kerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda



positif dengan nilai thitung sebesar 5.952 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H2 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja meningkat, maka Efektivitas Kerja akan meningkat, sebaliknya jika Pelatihan Kerja menurun maka Efektivitas Kerja juga akan menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada AUTO 2000 Medan Amplas telah terlaksana dan selanjutnya hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah, yaitu karyawan yang mengikuti pelatihan tidak relevan dengan pekerjaan. Karyawan yang mengikuti pelatihan tidak mendapatkan metode pelatihan dengan benar sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Karyawan tidak terdorong untuk belajar dikarenakan sikap instruktur dalam menyampaikan materi.

### **3. Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel Pengawasan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) di AUTO 2000 Medan Amplas, artinya jika variabel Pengawasan ditingkatkan maka Efektivitas Kerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 3.662 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H3 yang diajukan teruji dan dapat diterima.

Arah positif menunjukkan bahwa Pengawasan meningkat, maka Efektivitas Kerja akan meningkat, sebaliknya jika Pengawasan menurun maka Efektivitas Kerja juga akan menurun.

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.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Auto 2000 Medan Amplas, dengan nilai regresi sebesar 0,227 dan signifikan 0,000.
2. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Auto 2000 Medan Amplas, dengan nilai regresi sebesar 0,659 dan signifikan 0,000.
3. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Auto 2000 Medan Amplas, dengan nilai regresi sebesar 0,288 dan signifikan 0,000.
4. Penempatan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Auto 2000 Medan Amplas dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 38,134.

#### **B. Saran**

Adapun saran-saran yang dapat diambil dari penelitian yang telah dilakukan antara lain:

1. Disarankan agar perusahaan secara berkesinambungan memberi kepemimpinan dan mampu mengendalikan bawahannya, karyawan yang patuh dan taat akan mudah dikontrol dalam ruang lingkup yang ada.

Kemudahan dalam mengontrol bisa meningkatkan efektivitas kerja karyawan di Auto 2000 Medan Amplas.

2. Dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pemberian penempatan kerja yang tepat akan memacu karyawan akan memiliki efektivitas kerja yang tinggi.
3. Diharapkan agar Auto 2000 Medan Amplas lebih memperhatikan Kompetensi karyawannya agar semua karyawan di Auto 2000 Medan Amplas lebih merasa mampu menjadikan mereka lebih berkompeten dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.
4. Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat meneliti factor-faktor lain dalam penelitian ini dan melakukan penelitian sejenis dengan skala penelitian yang lebih luas agar dimungkinkan memperoleh hasil penelitian baru yang lebih komplit.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R., & Prasetiono, P. (2017). *Prosedur Rekrutmen Dalam Penempatan Karyawan Baru Pada Pt Dua Kelinci Pati* (Doctoral Dissertation, Sekolah Vokasi).
- Anggraini, D. T. (2016). *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan*.
- Ardiansyah, F. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pt. Bank Central Asia Medan*.
- Danim, S. (2014). *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fitria, T. N. (2016). *Kontribusi Ekonomi Islam Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2(03).
- Gibson, B. S. (2016). *The Masking Account Of Attentional Capture: A Reply To Yantis And Jonides*.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: Bpfe.
- Hartatik, E. S. (2014). *The Development Of Agroindustry And Transportational Network In The Central Java During Dutch Colonization*. *Paramita: Historical Studies Journal*, 24(1).
- Helissa, J. (2014). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun* (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Husin, W. L. (2020). *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (Bnnk) Kabupaten Bone Bolango*. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 17(1), 133-144.
- Karman, R., & Indarti, S. *Pengaruh Pelatihan, Penempatan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Riau*. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 9(2), 96-121.

- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Evaluasi Kinerja Sdm. Tiga Serangkai*.
- Mirawati, E. (2014). *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Dan Pelatihan Kerja Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern (Survei Pada Perusahaan Tekstil Di Kabupaten Sukoharjo) (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)*.
- Muljani, S. (2016). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Di Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Di Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat*.
- Mulyadi, S. (2017). *Home Schooling Keluarga Kak-Seto: Mudah, Murah, Meriah, Dan Direstui Pemerintah*. Kaifa.
- Pasaribu, S. E. (2017). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan, Pertamanan Dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidimpuan*. Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 1(2).
- Pramono, C. (2020). *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Manajemen Laba Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Dalam Pertukaran Efek Indonesia (Bei)*. Jurnal Abdi Ilmu, 13(1), 152-160.
- Rachmawati, T. (2018). *Pengaruh Dukungan Sosial Dan Pengetahuan Tentang Penyakit Tb Terhadap Motivasi Untuk Sembuh Penderita Tuberkulosis Paru Yang Berobat Di Puskesmas*.
- Rahardjo, M. F., & Situmorang, C. P. (2015). *Komposisi Makanan Ikan Tetet, Johnius Belangerii Cuvier (Pisces: Sciaenidae) Di Perairan Pantai Mayangan, Jawa Barat*. Ilmu Kelautan: Indonesian Journal Of Marine Sciences, 10(2), 68-71.
- Rahayu, S., Haryono, T., Harsono, M., & Setiawan, A. I. (2020). *Examining Brand Affect Mediation Roles: Trends And Implications For Tablet Pcs Market*. International Journal Of Trade And Global Markets, 13(2), 144-160.
- Rivai, A. (2021). *Pengaruh Pengawasan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4(1).
- Sari, D. O., Syamsurizaldi, S., & Yuslim, Y. (2019). *Perencanaan Dan Pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja Kpu Kabupaten Bungo Pada Pemilihan Kepala Daerah Dan Wakil Kepala Daerah Tahun 2015*. Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 6(2), 298-313.

- Sari, R. P. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ecodunamika*, 1(1).
- Siagian, S. P. (2014). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Siup.
- Siswanto, D. (2015). Pengaruh Minat Belajar Terhadap Hasil Belajar Penjas Siswa Madrasah Aliyah Negeri Kota Pekalongan Tahun 2005 (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Soeprihanto, J. (2011). *Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: Bpfe.
- Suwatno, B. (2013). *Azas-Azas Sumber Daya Manusia*.
- Wenty, F. (2016). Pengaruh Pengembangan Sdm, Pengawasan Kerja, Pelatihan Dan Perilaku Produktif Karyawan Terhadap Penerapan Total Quality
- Yasmirah, Y., Halawa, F., Tandiono, S., & Zarzani, T. R. (2021). Criminal Acts Of Corruption Procurement Of Goods And Services Of Local Governments Through Electronic Procurement Services (Lpse). *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences*, 4(3), 4678-4684. Management (Tqm) Pada “Pt Green Gloves Indonesia Di Klaten” (Doctoral Dissertation, Universitas Widya Dharma).
- Widodo, H. P. (2015). *The Development Of Vocational English Materials From A Social Semiotic Perspective: Participatory Action Research (Doctoral Dissertation)*.