



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGAWASAN, DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS  
KERJA PEGAWAI HONORER DI KANTOR  
WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**MAYANG PUTRI**  
NPM 1815310464

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N  
2022**



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

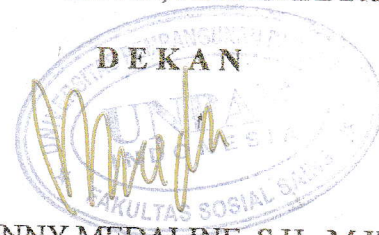
**PENGESAHAN SKRIPSI**

**N A M A** : MAYANG PUTRI  
**NPM** : 1815310464  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S I (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH DISIPLIN KERJA,  
PENGAWASAN, DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA  
PEGAWAI HONORER DI KANTOR  
WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA  
SUMATERA UTARA

MEDAN, FEBRUARI 2022

**KETUA PROGRAM STUDI**

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, B.A., M.Sc.M) (Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)



**PEMBIMBING I**

(Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

**PEMBIMBING II**

(SISWA PRATAMA, S.E., 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**

**N A M A** : MAYANG PUTRI  
**NPM** : 1815310464  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH DISIPLIN KERJA,  
PENGAWASAN, DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA  
PEGAWAI HONORER DI KANTOR  
WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA  
SUMATERA UTARA

**MEDAN, FEBRUARI 2022**

**KETUA**

**ANGGOTA I**

(TEGUH WAHYONO, SE., M.M)

(Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, SE., M.M)

**ANGGOTA II**

**ANGGOTA III**

(SISWA PRATAMA, S.E., M.M)

(HARIANTO, SE., M.M)

**ANGGOTA IV**

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mayang Putri  
NPM : 1815310464  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan, dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Honorer di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

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 Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

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

Medan, Februari 2022



**Mayang Putri**  
**NPM: 1815310464**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mayang Putri  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 12 September 1999  
NPM : 1815310464  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jl. Luku 1 Gg. Bersama No.26 C Lk III Medan

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

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

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

Medan, Februari 2022  
Yang membuat pernyataan



**Mayang Putri**  
**NPM: 1815310464**



# 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\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: MAYANG PUTRI
Tempat/Tgl. Lahir	: MEDAN / 12 September 1999
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1815310464
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 149 SKS, IPK 3.80
Nomor Hp	: 082181472223

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan, dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Honorar di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

\*Coret Yang Tidak Perlu



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

Medan, 08 Maret 2022

Pemohon,

( Mayang Putri )

Tanggal : ..... Disahkan oleh : Dekan  ( Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn )
--

Tanggal : <b>08 Maret 2022</b> ..... Disetujui oleh : Dosen Pembimbing I :  ( Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM )
--

Tanggal : ..... Disetujui oleh : Ka. Prodi Manajemen  ( Husni Maharram Ritonga, BA., MSc.M )
--

Tanggal : ..... Disetujui oleh : Dosen Pembimbing II :  ( Siswa Pratama, S.E., M.M )
--

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Selasa, 08 Maret 2022 10:38:14

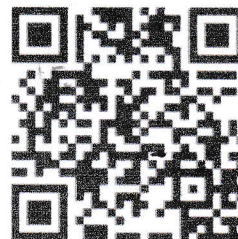


YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

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

Nama Mahasiswa : MAYANG PUTRI  
NPM : 1815310464  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : Strata Satu  
Pendidikan :  
Dosen Pembimbing : Siswa Pratama, S.E., M.M  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan, dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Honoer di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
26 Oktober 2021	Acc seminar	Disetujui	
11 Januari 2022	Acc sidang	Disetujui	
07 Maret 2022	acc	Disetujui	

Medan, 19 Maret 2022  
Dosen Pembimbing,

Siswa Pratama, 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 Mahasiswa : MAYANG PUTRI  
 NPM : 1815310464  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang : Strata Satu  
 Pendidikan :  
 Dosen Pembimbing : Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM  
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan, dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Honorer di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
11 Oktober 2021	Beberapa Hal yang perlu diperbaiki adalah 1. Pada Latar belakang; bahwa yang diteliti adalah tenaga honorer namun pada tabel pra survey yang diteliti adalah pegawai tetap Solusi kalau bisa ditiadakan saja 2. Lebih Baik Tabel Pra Survey ditiadakan semua ya 3. Bagaimana kalau Tabel Pra Survey ditiadakan. berarti ada data pendukung untuk variabel X dan Y yaitu salah satu contoh. Bagaimana Pengukuran saat ini untuk disiplin pegawai. yang ditanya adalah bagian SDM. Bagaimana data Disiplin yang dimiliki oleh perusahaan itu yang di interpretasikan	Revisi	
19 Oktober 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
18 Desember 2021	ACC. Meja Hijau dengan catatan perbaikan: 1. Jadwal Penelitian persingkatkan ajah ya menjadi 4 bulan 2. Sarannya masih belum pas ya kepada solusi masih menggunakan perasaan dan intuisi belum berdasarkan analisa. untuk itu mohon diperbaiki saran yang ada sekarang coba hubungkan lagi ke indikator yang pada tabel definisi operasional. setelah diamati indikator yang paling rendah itu bagaimana solusi yang tepat agar masalah itu tidak terjadi lagi. itulah saran yang sebenarnya membawa solusi yang paling baik. 3. Agar setelah diperbaiki sesuai dengan permintaan teruskan koreksi ke pembimbing II	Disetujui	
05 Maret 2022	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 19 Maret 2022  
Dosen Pembimbing,



Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM





**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: 1251/PERP/BP/2022**

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

: MAYANG PUTRI  
: 1815310464  
Semester : Akhir  
: SOSIAL SAINS  
Prodi : Manajemen

nyanya terhitung sejak tanggal 11 Januari 2022, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 11 Januari 2022  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan

  
UPT. P. Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

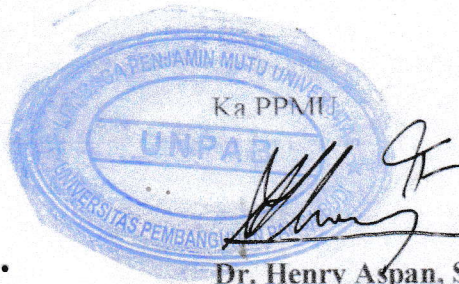
okumen : FM-PERPUS-06-01  
: 01  
ektif : 04 Juni 2015

SURAT KETERANGAN  
TURNITIN SELF PLAGIAT SIMILARITY

Dengan ini saya Ka.PPMU 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.



Dr. Henry Aspan, SE., SH., MA., MH., MM

No. Dokumen : FM-DPMA-06-02	Revisi : 01	Tgl Eff : 16 Okt 2021
-----------------------------	-------------	-----------------------

08. Maret. 2022

09-03-2022  
P  
Ace

Ace PK I

Putri  
Ket  
[Signature]



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGAWASAN, DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS  
KERJA PEGAWAI HONORER DI KANTOR  
WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**MAYANG PUTRI**  
NPM 1815310464

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N  
2022**

MAYANG  
PUTR\_1815310464\_MANAJEMEN\_SKRIPSI\_UNGGAHAN KE2

ORIGINALITY REPORT

**50%** SIMILARITY INDEX  
**50%** INTERNET SOURCES  
**12%** PUBLICATIONS  
**12%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 **jurnal.pancabudi.ac.id**  
Internet Source 39%
- 2 **ceredindonesia.or.id**  
Internet Source 3%
- 3 **perpustakaan.pancabudi.ac.id**  
Internet Source 2%
- 4 **repository.uinsu.ac.id**  
Internet Source 2%

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 07 Maret 2022  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MAYANG PUTRI  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 12 September 1999  
 Nama Orang Tua : SETIAWADI  
 N. P. M : 1815310464  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 082181472223  
 Alamat : Jalan Luku 1 Gg. Bersama NO.26 C Lk III Medan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan, dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Honoror di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara**, Selanjutnya saya menyatakan :

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

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 :

S

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



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



MAYANG PUTRI  
 1815310464

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.

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI  
TURNITIN PLAGIAT SIMILARITY INDEX**

ma : MAYANG PU  
M : 1815310464  
di : MANAJEMEN



rsamaan dengan ini kami beritahukan bahwasanya hasil **Turnitin  
giat Similarity Index** Skripsi / Tesis saudara telah **LULUS** dengan  
il :

**50%**

ahkan melanjutkan tahap pendaftaran Sidang Meja Hijau.

Verifikasi	Nama
04 Februari 2022	Wenny Sartika, SH.,MH

o. Dokumen : FM-DPMA-06-03	Revisi : 00	Tgl Eff : 16 Okt 2021
----------------------------	-------------	-----------------------




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

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

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing II : Siswa Pratama, S.E., M.M  
Nama Mahasiswa : Mayang Putri  
Jurusan / Program Studi : SDM/ Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1815310464  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan, dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Honorer di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
21-12-21	Perbaiki pendirian sesuai panduan skripsi		
24-12-21	ACC skripsi		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan

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

Dosen Pembimbing II

  
Siswa Pratama, S.E., M.M



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

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

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing II : Siswa Pratama, S.E., M.M  
Nama Mahasiswa : Mayang Putri  
Jurusan / Program Studi : SDM/ Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1815310464  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan, dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Honorer di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
21/10 2021	Perbaiki penulisan data pada paragraf 18	SP	Revisi
21/10 2021	Perbaiki kembali paragraf 18	SP	Revisi
22/10 2021	Sesuaikan dengan format proposal	SP	
25/10 2021	Acce Seminar proposal	SP	

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan

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

Dosen Pembimbing II

Siswa Pratama, S.E., M.M



## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari disiplin kerja, pengawasan, dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai honorer di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Populasi pada penelitian ini berjumlah 57 pegawai honorer. Jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini juga sebanyak 57 responden. Teknik sampling yang digunakan sampling jenuh. Penelitian dilakukan dari Oktober 2021 sampai Februari 2022. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan aplikasi SPSS dengan model regresi linear berganda. Sumber data yang digunakan data primer yang diambil langsung dari responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, pengawasan, dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Variabel disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi efektivitas kerja. Disiplin kerja, pengawasan, dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 86,3% dalam terbentuknya efektivitas kerja. Disiplin kerja, pengawasan, dan motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap efektivitas kerja.

***Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pengawasan, Motivasi Kerja, Efektivitas Kerja***

## **ABSTRACT**

*This research was conducted at the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatra where this research aimed to determine how the influence of work discipline, supervision, and work motivation on the effectiveness of the work of honorary employees at the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatra. The population in this research amounted to 57 honorary employees. The number of samples taken in this research were 57 respondents. The sampling technique used was saturated sampling. The research was conducted from October 2021 to February 2022. This research used quantitative data that was processed by the SPSS application with multiple linear regression models. Sources of data used primary data taken directly from the respondents. The results showed that work discipline, supervision, and work motivation both partially and simultaneously had a positive and significant effect on the work effectiveness of temporary employees at the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatra. The work discipline variable was the most dominant variable affecting work effectiveness. Work discipline, supervision, and work motivation contributed 86.3% to the formation of work effectiveness. Work discipline, supervision, and work motivation had a very strong relationship to work effectiveness.*

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

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah, Segala puji bagi Allah SWT, tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: “Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan, dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Honorer di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara”.

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

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., M.Mselaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Siswa Pratama, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Ayahanda Setiawadi serta Ibunda Almh. Suyatini tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.

8. Bapak Kepala Kantor Wilayah, Kepala Bagian Tata Usaha, dan seluruh jajaran pegawai PNS dan Honorer Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara atas semua bantuannya dan juga yang telah memberikan izin dan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian.
9. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

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

Medan, Februari 2022  
Penulis

**Mayang Putri**  
**NPM : 1815310464**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	9
1. Batasan Masalah.....	9
2. Perumusan Masalah .....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
1. Tujuan Penelitian .....	10
2. Manfaat Penelitian .....	11
E. Keaslian Penelitian .....	12
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis .....	14
1. Efektivitas Kerja.....	14
a. Pengertian Efektivitas Kerja.....	14
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja .....	16
c. Prinsip Bekerja Efektif .....	21
d. Indikator Efektivitas Kerja .....	22
2. Disiplin Kerja.....	23
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	23
b. Jenis-Jenis Disiplin.....	24
c. Indikator Disiplin Kerja.....	25
3. Pengawasan .....	26
a. Pengertian Pengawasan .....	26
b. Sifat dan Waktu Pengawasan .....	28
c. Tujuan Pengawasan.....	30
d. Indikator Pengawasan.....	31
4. Motivasi Kerja.....	32
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	32
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	33
c. Tujuan Motivasi .....	34
d. Jenis Motivasi.....	35
e. Indikator Motivasi Kerja .....	35

B. Penelitian Sebelumnya.....	37
C. Kerangka Konseptual.....	40
D. Hipotesis .....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN</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.....	49
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	49
1. Variabel Penelitian .....	49
a. Variabel Terikat (Y) .....	50
b. Variabel Bebas (X).....	50
2. Definisi Operasional.....	51
E. Skala Pengukuran Variabel.....	53
F. Teknik Pengumpulan Data.....	54
G. Teknik Analisa Data .....	55
1. Uji Kualitas Data.....	55
a. Uji Validitas Data (Kelayakan) .....	55
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	56
2. Uji Asumsi Klasik .....	57
a. Uji Normalitas .....	57
b. Uji Multikolinearitas .....	59
c. Uji Heteroskedastisitas .....	60
3. Regresi Linear Berganda.....	62
4. Uji Hipotesis.....	62
a. Uji Simultan (Uji F) .....	62
b. Uji Parsial (Uji t) .....	63
5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	64
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	67
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	73
a. Sejarah Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.....	67
b. Visi dan Misi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.....	68
c. Tugas dan Fungsi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.....	69
d. Struktur Organisasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara .....	70
2. Frekuensi Karakteristik Responden .....	71
a. Jenis Kelamin Responden .....	71
b. Usia Responden.....	71

c. Pendidikan Terakhir Responden.....	72
d. Masa Kerja Menjadi Pegawai Honorer .....	73
e. Status Pernikahan Responden .....	74
3. Frekuensi Jawaban Responden .....	75
a. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) .....	75
b. Pengawasan ( $X_2$ ) .....	79
c. Motivasi Kerja ( $X_3$ ).....	83
d. Efektivitas Kerja (Y) .....	87
4. Uji Kualitas Data.....	91
a. Uji Validitas .....	91
b. Uji Reliabilitas.....	94
5. Uji Asumsi Klasik .....	96
a. Uji Normalitas Data.....	97
b. Uji Multikolinearitas .....	100
c. Uji Heteroskedastisitas .....	101
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	104
7. Uji Hipotesis.....	107
a. Uji Simultan (Uji F).....	107
b. Uji Parsial (Uji t) .....	109
8. Uji Determinasi .....	112
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	114
1. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y)	114
2. Pengaruh Pengawasan ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y).....	116
3. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y) .....	118
4. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y) .....	120

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	123
B. Saran .....	124

## **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1. Data Keterlambatan dan Ketepatan Waktu Absensi Pegawai Honoror Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara...	6
Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu .....	37
Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian .....	47
Tabel 3.2. Daftar Penempatan Pegawai Honoror di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.....	48
Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel .....	51
Tabel 3.4. Instrumen Skala Likert .....	54
Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	65
Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	71
Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden .....	72
Tabel 4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden.....	72
Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Responden Menjadi Pegawai Honoror.....	73
Tabel 4.5. Frekuensi Karakteristik Status Pernikahan Responden.....	74
Tabel 4.6. Alternatif Jawaban yang Disediakan .....	75
Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden.....	75
Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ).....	76
Tabel 4.9. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Pengawasan ( $X_2$ ).....	80
Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ).....	83
Tabel 4.11. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Efektivitas Kerja (Y).....	87
Tabel 4.12. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) .....	92
Tabel 4.13. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Pengawasan ( $X_2$ ) .....	92
Tabel 4.14. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) .....	93
Tabel 4.15. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Efektivitas Kerja (Y) .....	93
Tabel 4.16. Hasil Reliabilitas pada Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ).....	95
Tabel 4.17. Hasil Reliabilitas pada Variabel Pengawasan ( $X_2$ ).....	95
Tabel 4.18. Hasil Reliabilitas pada Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) .....	96
Tabel 4.19. Hasil Reliabilitas pada Variabel Efektivitas Kerja (Y).....	96
Tabel 4.20. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.....	99
Tabel 4.21. Hasil Uji Multikolinearitas .....	100
Tabel 4.22. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser .....	103
Tabel 4.23. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	105
Tabel 4.24. Hasil Uji F (Simultan) .....	108
Tabel 4.25. Hasil Uji t (Parsial).....	110
Tabel 4.26. Hasil Uji Determinasi .....	113
Tabel 4.27. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi .....	114



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	44
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara .....	70
Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas.....	97
Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas.....	98
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	102

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

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

Winardi (2016:185) menjelaskan bahwa pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Pengawasan penting untuk dilakukan oleh perusahaan untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Jadi maksud pengawasan bukan mencari

kesalahan terhadap orangnya tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaannya. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya sehingga karyawan memiliki efektivitas kerja yang tinggi. Pengawasan yang baik dan tegas dalam pelaksanaannya dapat menumbuhkan efektivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardiyanti (2017:8), Ulpah (2016:7), dan Wihartanti (2016:8). Dalam penelitian yang mereka lakukan secara terpisah, mereka merumuskan hasil bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Dengan adanya pengawasan, maka efektivitas kerja karyawan meningkat dengan tajam.

Selain masalah pengawasan, masalah disiplin kerja juga menjadi faktor yang penting dalam mempengaruhi efektivitas kerja. Sutrisno (2015:86) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Tanpa adanya disiplin, sulit bagi karyawan untuk dapat bekerja efektif. Disiplin mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan lakukan untuk meningkatkan kualitas perusahaan misalnya adalah dengan peningkatan kerja karyawan yaitu disiplin kerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan sehingga karyawan memiliki efektivitas kerja yang tinggi dalam bekerja, sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung

jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murti et al (2018:8), Wadi (2017:6), dan Manalu (2016:7). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja karyawan terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan memiliki efektivitas kerja yang baik pula.

Rivai (2018:215) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas karyawan. Motivasi mampu memberikan kekuatan terhadap manusia untuk melakukan sesuatu lebih baik akibat adanya dorongan untuk mendapatkan suatu harapan yang sangat ingin dicapainya. Dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai efektivitas kerja yang tinggi. Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan harapan yang dapat mendorong tumbuhnya motivasi yang diinginkan karyawan. Tangkilisan (2018:129) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan. Teori tersebut juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugianto (2018:7), Murti (2018:7), dan Wadi (2017:6). Hasil penelitian yang mereka lakukan menunjukkan hasil yang sama, dimana motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara yang terletak di Jalan Gatot Subroto No.261 Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20177 merupakan kantor dari kementerian agama untuk provinsi Sumatera Utara yang membawahi 34 Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota dalam upaya pelayanan bidang keagamaan maupun pendidikan bidang keagamaan untuk 6 agama di Indonesia, yaitu Islam, Kristen, Katolik, Hindu, Budha, dan Konghucu.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara saat ini terdiri dari 2 komponen pegawai, yaitu pegawai berstatus PNS dan pegawai berstatus honorer. Hampir di setiap ruangan, bidang, atau seksi memiliki setidaknya 1 atau 2 orang pegawai honorer yang ditempatkan untuk membantu aktivitas dan kegiatan dari masing-masing ruangan atau bagian. Selain itu, semua tenaga keamanan dan kebersihan juga merupakan pegawai honorer yang digaji oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.

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

Berdasarkan observasi yang dilakukan, masih terdapat pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugas mereka tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan dan terdapat banyak pegawai yang belum mampu memberikan hasil pekerjaan yang sesuai seperti yang diinginkan atasan. Hal ini dapat dilihat dari revisi-revisi yang dilakukan oleh pegawai dari atasan terkait hasil kerja yang diberikan oleh pegawai. Selain itu, banyak pegawai yang juga tidak mampu menyelesaikan tugas mereka sesuai jadwal yang ditentukan dimana salah satu penyebabnya adalah menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi sehingga mengabaikan pekerjaan yang belum selesai. Begitu hasil kerja telah diminta, maka pegawai terburu-buru menyelesaikan tugas mereka sehingga mengabaikan kualitas hasil kerja yang menyebabkan efektivitas kerja mereka menurun. Aktifitas pribadi seperti bermain game, sosial media, telponan, atau menghabiskan waktu bersama rekan kerja sambil berbincang mengenai masalah diluar dari pekerjaan di kantin, di ruang kerja, atau bahkan sambil jalan-jalan di luar kantor pada jam kerja dimana banyak tugas yang belum terselesaikan akan mengurangi tingkat efektivitas kerja pegawai dalam bekerja dimana seharusnya waktu kerja digunakan semaksimal mungkin untuk urusan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak diselesaikan dengan terburu-buru yang akan memperbesar resiko kesalahan. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara karena hanya sebagian kecil pegawai yang menjawab setuju.

Disiplin kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara dirasa kurang cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang masih datang terlambat ke kantor. Selain itu, masih terdapat beberapa pegawai yang pergi meninggalkan kantor untuk urusan di luar dari pekerjaan di saat jam kerja, padahal

terdapat peraturan jelas bahwa pegawai harus datang tepat waktu dan dilarang meninggalkan kantor di saat masih jam kerja jika bukan urusan pekerjaan. Hal ini mengakibatkan kedisiplinan pegawai dinilai kurang baik sehingga dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai seandainya waktu yang terbuang tersebut dipergunakan secara maksimal untuk pekerjaan kantor. Ketidaksiplinan pegawai dengan mengabaikan pekerjaan membuat waktu penyelesaian tugas menjadi menipis dan sering terjadi dimana tugas telah memasuki masa *deadline*, maka tugas tersebut harus dikerjakan secara terburu-buru yang membuat terkadang hasil kerjaan menjadi berantakan dan harus dilakukan berbagai revisi setelah diperiksa atasan.

Waktu absensi pegawai honorer sama dengan waktu absensi pegawai negeri sipil, dimana jam absen masuk maksimal pukul 7.30 WIB dan jam absen pulang minimal 16.00 WIB atau 16.30 WIB untuk hari jumat. Dari segi kehadiran, catatan kehadiran pegawai honorer sangat baik, tetapi dari segi keterlambatan, catatan dari pegawai honorer cukup buruk. Pegawai honorer sangat sulit datang untuk absensi sebelum pukul 7.30 WIB dan sangat sering terlambat absensi hingga di atas pukul 7.30 WIB. Data catatan absensi datang dari pegawai honorer untuk tahun 2020 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Data Keterlambatan dan Ketepatan Waktu Absensi Pegawai Honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

<b>Bulan</b>	<b>Rasio Ketepatan (%)</b>	<b>Rasio Keterlambatan (%)</b>	<b>Total (%)</b>
Januari	46,43	53,57	100
Februari	57,98	42,02	100
Maret	51,12	48,88	100
April	63,67	36,33	100
Mei	72,32	27,68	100
Juni	59,87	40,13	100

<b>Bulan</b>	<b>Rasio Ketepatan (%)</b>	<b>Rasio Keterlambatan (%)</b>	<b>Total (%)</b>
Juli	63,02	36,98	100
Agustus	54,81	45,19	100
September	66,04	33,96	100
Oktober	47,34	52,66	100
November	68,62	31,38	100
Desember	55,41	44,59	100
<b>Rata-Rata</b>	<b>58,89</b>	<b>41,11</b>	<b>100</b>

Sumber: Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara (2021)

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2020, tingkat keterlambatan pegawai honorer dalam absensi bekerja cukup tinggi, yaitu sebesar 41,11% dengan rasio ketepatan waktu sebesar 58,89%. Data ini menunjukkan hampir separuh dari total pegawai honorer yang ada sering terlambat dalam melakukan absensi masuk hingga di atas pukul 7.30 WIB. Hal ini menunjukkan bahwa benar adanya masalah pada disiplin kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara yang menunjukkan hanya sebagian kecil pegawai yang menjawab setuju perihal kedisiplinan kerja.

Ketidakdisiplinan ini semakin meningkat dikarenakan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara terhadap pegawai yang mereka miliki. Ketidakdisiplinan ini semakin meningkat dikarenakan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara terhadap pegawai yang mereka miliki. Kantor memberikan kebebasan yang cukup besar terhadap pegawai untuk menyelesaikan tugas mereka sehingga membuat banyak pegawai cenderung tidak terkendali dan melakukan banyak kesalahan. Pengawasan yang lemah ini dikarenakan kurangnya standart pengawasan yang dilakukan oleh manajemen kantor dan tidak adanya penilaian yang membandingkan efektivitas pegawai sehingga tidak diketahui tingkat efektivitas kerja masing-masing pegawai. Hal ini menunjukkan benar adanya



masalah pengawasan kerja yang terjadi pada pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara karena hanya sebagian kecil yang menjawab setuju.

Dalam segi motivasi kerja, pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara seharusnya memiliki motivasi kerja yang tinggi, mengingat terdapat banyak bonus, insentif, dan promosi pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai honorer yang berprestasi yaitu pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi. Namun hal-hal ini dirasa kurang cukup untuk memberikan pegawai motif dan harapan untuk terus berprestasi. Pegawai kurang termotivasi untuk bekerja lebih keras karena tidak adanya motif dan harapan yang cukup kuat sehingga mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih bersemangat sehingga akan menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi. Motif dan harapan yang menghilang pada pegawai honorer di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara karena sulitnya diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan pegawai honorer menyadari bahwa mereka tidak memiliki karir yang jelas jika terus bekerja di kantor Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara karena sulitnya mereka diangkat menjadi PNS,

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, penulis merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian guna untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari disiplin kerja, pengawasan, dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja di Kantor Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara, dimana penelitian ini yang akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Disiplin**

## **Kerja, Pengawasan, dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Honorer di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara”.**

### **B. Identifikasi Masalah**

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

1. Pegawai tidak mematuhi peraturan instansi dengan meninggalkan pekerjaan atau meninggalkan instansi di saat jam kerja untuk urusan pribadi.
2. Pegawai diawasi oleh instansi tanpa adanya standar pengawasan yang jelas sehingga pengawasan menjadi tidak efektif dan tidak berjalan dengan baik terhadap pegawai.
3. Pegawai tidak memiliki harapan yang besar dengan instansi karena mereka sadar akan sangat sulit meniti karir untuk diangkat sebagai PNS atau PPPK.
4. Pegawai tidak menghasilkan kualitas pekerjaan seperti yang diinginkan instansi sehingga pekerjaan pegawai sering mengalami revisi dari atasan yang membuat atasan tidak puas dengan pekerjaan pegawai.

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

#### **1. Batasan Masalah**

Karena adanya keterbatasan waktu dan biaya maka penelitian ini hanya dibatasi pada pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, pengawasan, dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.

## **2. Perumusan Masalah**

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

- a.** Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.
- b.** Apakah pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.
- c.** Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.
- d.** Apakah disiplin kerja, pengawasan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a.** Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.
- b.** Untuk mengetahui apakah pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.

- c. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.
- d. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, pengawasan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara**

Hasil penelitian ini menunjukkan seberapa besar pengaruh dari disiplin kerja, pengawasan, dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi suatu referensi tambahan bagi pihak kantor untuk mengambil beberapa kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.

### **b. Bagi Penulis**

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

### c. Bagi Universitas

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

### E. Keaslian Penelitian

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

- 1. Variabel Penelitian:** Pada penelitian terdahulu menggunakan dua buah variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Pengawasan ( $X_2$ ) serta sebuah variabel terikat yaitu Efektivitas Kerja ( $Y$ ). Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, digunakan tiga buah variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sedangkan variabel terikat yang digunakan juga sama yaitu Efektivitas Kerja ( $Y$ ).
- 2. Waktu Penelitian:** Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan Februari 2016 sampai Juli 2016. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan November 2021 sampai Februari 2022.

- 3. Tempat Penelitian:** Tempat penelitian terdahulu dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Sedangkan penelitian ini dilakukan di kantor Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.
- 4. Objek Penelitian, Populasi dan Sampel:** Populasi penelitian terdahulu berjumlah 61 orang pegawai, dan jumlah sampel juga 61 responden. Sedangkan populasi pada penelitian berjumlah 57 pegawai honorer dengan jumlah sampel yang diambil juga sebanyak 57 pegawai honorer atau responden.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Efektivitas Kerja**

###### **a. Pengertian Efektivitas Kerja**

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

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

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

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

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

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



Sehubungan dengan hal di atas tersebut, maka efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus *input*, proses dan *output* yang mengacu pada hasil guna daripada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauh mana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya. Hal ini berarti, bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki. Drucker dalam Moenir (2016:166) yang menyatakan: efektivitas, pada sisi lain, menjadi kemampuan untuk memilih sasaran hasil sesuai. Hasibuan (2017:105) mengemukakan bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menjunjungkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik.

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

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

Efektivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113), yaitu:

##### 1) Lingkungan Kerja

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

## 2) Pengawasan

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

## 3) Disiplin Kerja

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

## 4) Motivasi Kerja

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

## 5) Kompensasi

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

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

### 1) Karakteristik Organisasi

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

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

## 2) Karakteristik Lingkungan

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

## 3) Karakteristik Pekerja

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

## 4) Kebijakan dan Praktek Manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peran manajemen dalam mengoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit.

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

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi menurut Tangkilisan (2018:129) adalah:

1) Ketepatan Waktu

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

2) Tugas

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

3) Produktivitas

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

4) Motivasi

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

#### 5) Evaluasi Kerja

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

#### 6) Pengawasan

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

#### 7) Lingkungan Kerja

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

#### 8) Perlengkapan dan Fasilitas

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

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Malthis dan Jackson (2017:179), adalah sebagai berikut:

#### 1) Kuantitas

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

## 2) Kualitas

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

### c. Prinsip Bekerja Efektif

Terdapat lima prinsip untuk dapat bekerja secara efektif menurut

Sukoco (2016:157), yaitu:

#### 1) Perencanaan Kerja

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

#### 2) Penjadwalan Kerja

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

#### 3) Pelaksanaan Kerja

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

#### 4) Pengukuran Kerja

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

#### 5) Menggaji Pekerja

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

#### **d. Indikator Efektivitas Kerja**

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

##### 1) Pencapaian Tujuan

Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal agar perusahaan mampu mencapai tujuan organisasi.

##### 2) Kualitas Kerja

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

##### 3) Kuantitas Kerja

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

##### 4) Tepat Waktu

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

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

#### 5) Kepuasan Kerja

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

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

## 2. Disiplin Kerja

### a. Pengertian Disiplin Kerja

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

Menurut Handoko (2018:208) disiplin adalah kegiatan manajemen yang menjalankan standar-standar organisasional. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Nitisemito (2015:201) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut



Sastrohadiwiryo (2017:287) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan instansi tersebut.

Menurut Sutrisno (2015:86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Hasibuan (2017:190) kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi pegawai untuk mencapai hasil yang optimal”.

#### **b. Jenis-Jenis Disiplin**

Perlu dipahami jenis-jenis dari disiplin kerja agar perusahaan lebih mudah dalam mengendalikan kedisiplinan. Handoko (2018:208) menjelaskan bahwa terdapat dua tipe kegiatan kedisiplinan yaitu:

##### 1) Disiplin Prepentif

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

## 2) Disiplin Korektif

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

### c. Indikator Disiplin Kerja

Dibutuhkan indikator-indikator untuk mengukur disiplin kerja. Sutrisno (2015:86) menjelaskan bahwa beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat disiplin kerja karyawan adalah berikut:

#### 1) Absensi

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

#### 2) Ketaatan pada Peraturan

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

#### 3) Ketaatan pada Standar Kerja

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

#### 4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

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

#### 5) Bekerja Etis

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

### **3. Pengawasan**

#### **a. Pengertian Pengawasan**

pengawasan dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan dan mengoreksi penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dari aktivitas yang direncanakan. Menurut Winardi (2016:185), pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Sedangkan menurut Samsudin (2016:65), pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan. Menurut Simbolon (2015:60), pengawasan adalah berhubungan dengan perbandingan antara pelaksana aktual rencana, dan awal Untuk langkah perbaikan terhadap penyimpangan dan rencana yang berarti. Lebih lanjut menurut Suit dan Almasdi (2016:159), pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk

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

Menurut Siagian (2016:98) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Ciri terpenting dari konsep yang dikemukakan oleh Siagian ini adalah bahwa pengawasan hanya dapat diterapkan bagi pekerjaan yang sedang berjalan dan tidak dapat diterapkan untuk pekerjaan yang sudah selesai dilaksanakan. Menurut Dessler (2017:395) juga berpendapat tentang pengertian pengawasan ini yang mengatakan bahwa pengawasan berarti mendeterminasi apa yang dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana.

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

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

#### **b. Sifat dan Waktu Pengawasan**

Pengawasan juga memiliki sifat dan waktu pengawasan yang tepat agar pengawasan dapat lebih mudah tercapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2017:247) sifat dan waktu pengawasan terdiri dari beberapa hal, yaitu:

##### *1) Preventive controll*

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

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

## 2) *Repressive Controll*

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

*Repressive control* ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

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

## 3) Pengawasan saat Proses Dilaksanakan

Yaitu jika terjadi kesalahan langsung diperbaiki.

## 4) Pengawasan Berkala

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

## 5) Pengawasan Mendadak

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

### c. Tujuan Pengawasan

Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi. Menurut Simbolon (2015:62) Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Silalahi (2018:181) tujuan dari pengawasan adalah:

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

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

#### **d. Indikator Pengawasan**

Dibutuhkan indikator-indikator untuk mengukur pengawasan. Indikator yang dapat digunakan dalam pengawasan menurut Winardi (2016:188), sebagai berikut:

1) Penentuan Standar

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

2) Mengadakan Pengukuran

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

3) Adanya Proses Pelaksanaan Kerja

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

4) Adanya Usaha Membandingkan

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

5) Melakukan Tindakan Perbaikan

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



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

#### **4. Motivasi Kerja**

##### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

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

Hasibuan (2017:142) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Munandar (2016:323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Sastrohadiwiryo (2017:268) menjelaskan motivasi merupakan setiap perasaan, kehendak, atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak.

Rivai (2018:215) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Siagian (2016:102) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

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

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2017:143) mengatakan bahwa orang yang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

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

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

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

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

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

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

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

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

Setiap pekerja dengan demikian jelas bahwa mempunyai motif (*wants*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja.

#### **c. Tujuan Motivasi**

Motivasi memiliki tujuan yang positif bagi perkembangan karyawan. Mangkunegara (2016:77) menjelaskan bahwa tujuan motivasi terdiri dari beberapa hal berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **d. Jenis Motivasi**

Motivasi dalam perkembangannya juga terbagi menjadi beberapa jenis. Mangkunegara (2016:82) menjelaskan bahwa motivasi terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

##### 1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

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

##### 2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

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

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

#### **e. Indikator Motivasi Kerja**

Dibutuhkan indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja. Rivai (2018:217) menjelaskan bahwa terdapat tiga indikator dalam mengukur motivasi karyawan, yaitu: motif, harapan dan insentif.

### 1) Motif

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

### 2) Harapan

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

### 3) Insentif

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

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

## B. Penelitian Sebelumnya

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

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
1	Sugianto (2018)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Kontrak Kerja Di 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.
2	Liana Vivin Wihartanti (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen)	Lingkungan Kerja dan Pengawasan	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Ada pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai. Ada pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan kerja Fisik dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.
3	Fitria Ulpah (2016)	Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Lempake Kecamatan Samarinda	Pengawasan	Efektivitas Kerja Pegawai	Regresi Linear Sederhana	Pengawasan mempunyai pengaruh yang sangat kuat dan bernilai positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Lempake Kecamatan Samarinda Utara di Kalimantan Timur.

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
4	Riskah Hardiyanti (2017)	Pengaruh Pembagian Kerja dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur	Pembagian Kerja dan Pengawasan	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. dan pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur.
5	Ni Luh Bakti Mesha Murti, Kusdi Rahardjo, Muhammad Faisal Riza (2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang).	Motivasi dan Disiplin Kerja	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) secara simultan dan secara parsial.
6	Hamzan Wadi (2017)	Pengaruh Disiplin Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur	Disiplin Pegawai dan Motivasi Kerja	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Telen. Sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Telen.
7	Anindita Virginia Manalu (2016)	Disiplin Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Provinsi Kalimantan Timur	Disiplin Kerja	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Sederhana	Disiplin mempunyai pengaruh yang sangat kuat dan bernilai positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur.

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
8	Ilham Thaiefi, Aris Baharuddin, Priyono, & Mohamad Syafi'i Idrus (2015)	<i>Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance</i>	<i>Training, Compensation and Work Discipline</i>	<i>Job Performance</i>	Regresi Linear Berganda	<i>Employee work performance is also very positively responded in its three elements such as punctuality, work quality and work quantity. The training, compensation and work discipline simultaneously and partially have significant effects toward the employee work performance in PT. PLN (Persero)</i>
9	Muhammad Idris (2018)	<i>The Impact of Education and Training, Work Disipline, and Organizational Culture on Employee's Performance: The Sduty of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia.</i>	<i>Education and Training, Work Disipline, and Organizational Culture</i>	<i>Employee's Performance</i>	Regresi Linear Berganda	<i>The result reveals that there is a positive and significant effect of education and training, work disipline, and organizational culture on employee's performance</i>
10	Muchtar (2016)	<i>The Influence of Motivation and Work Environment on The Performance of Employees.</i>	<i>Motivation and Work Environment</i>	<i>Performance of Employees</i>	Regresi Linear Sederhana	<i>The result showed work motivation has no significant effect on employee performance and working environment have a significant effect on employee performance.</i>
11	Quratul-Ain Manzoor (2018)	<i>Impact of Employees Motivation and discipline on Organizational Effectiveness</i>	<i>Employees Motivation and discipline</i>	<i>Organizational Effectiveness</i>	Regresi Linear Sederhana	<i>Empowerment and recognition have positive effect on employee motivation and discipline. More the empowerment and recognition of employees in an organization is increased, more will their motivation and discipline to work</i>
12	Abbdul-Jaleel Saani (2018)	<i>Influence of Compensation and Supervision on Private Basic</i>	<i>Compensation and Supervision</i>	<i>Work Performance</i>	Regresi Linear Berganda	<i>It was found out that compensation and teacher supervision relate positively to</i>



No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
		<i>School Teachers Work Performance in Ashaiman Municipality</i>				<i>teacher work performance;</i>

*Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2021)*

### C. Kerangka Konseptual

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

#### 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja

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

kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

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

Pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murti et al (2018:8), Wadi (2017:6), dan Manalu (2016:7). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja karyawan terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan memiliki efektivitas kerja yang baik pula.

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

Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya sehingga karyawan memiliki efektivitas kerja yang tinggi. Pengawasan yang baik dan tegas dalam pelaksanaannya dapat menumbuhkan efektivitas kerja karyawan. Hasibuan (2017:114) 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.

Hasibuan (2017:113) juga menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu: lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi. Sehingga berdasarkan teori ini diketahui bahwa pengawasan penting untuk dilakukan karena akan memberikan pengaruh yang besar terhadap efektivitas kerja karyawan. Tangkilisan (2018:129) juga mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah pengawasan.

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

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

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

harus mengetahui motif dan harapan yang dapat mendorong tumbuhnya motivasi yang diinginkan karyawan.

Tangkilisan (2018:129) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif maka semakin efektif pula kinerja yang dihasilkan karyawan akibat adanya dorongan yang mampu memotivasi karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) yang mengungkapkan bahwa terdapat banyak faktor yang mampu mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, salah satunya adalah motivasi kerja karyawan.

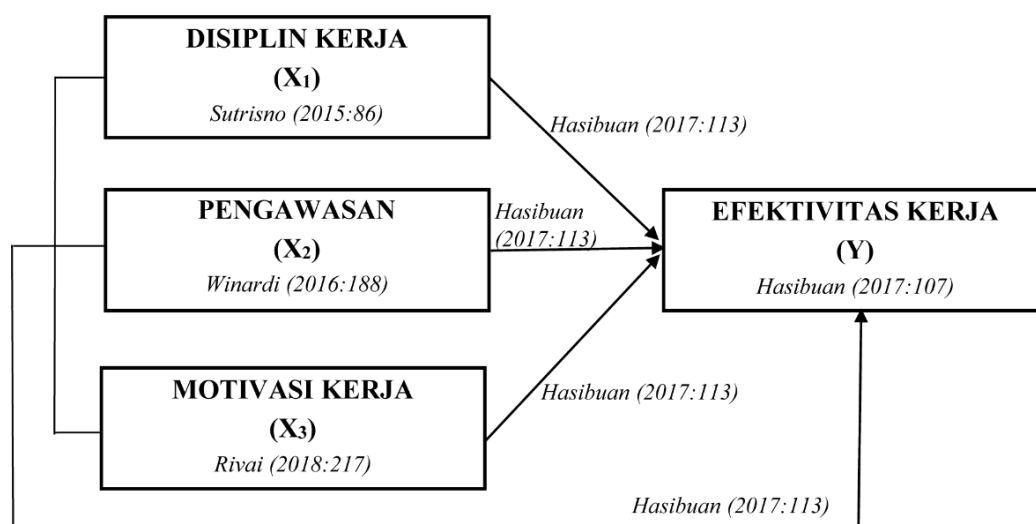
Teori tersebut juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugianto (2018:7), Murti et al (2018:7), dan Wadi (2017:6). Hasil penelitian yang mereka lakukan menunjukkan hasil yang sama, dimana motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasil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

#### **4. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan, dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja**

Efektivitas kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang menjunjungkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik. Admosoeprapto (2016:34) menjelaskan bahwa efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan. Hasibuan

(2017:113) menjelaskan bahwa terdapat lima buah faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, kelima faktor tersebut adalah lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi. Sehingga berdasarkan teori ini, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.

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



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber:Oleh Peneliti (2021)

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

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Manullang dan Pakpahan (2015:61) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Maka berdasarkan uraian di atas, dapat dimunculkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.
- H2. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.
- H3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.
- H4. Disiplin kerja, pengawasan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan data kuantitatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Manullang dan Pakpahan (2015:19) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu. Regresi linear berganda digunakan karena pada penelitian ini akan dicari pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) baik secara parsial maupun secara simultan.

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

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

Penelitian ini dilakukan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara yang terletak di Jalan Gatot Subroto No.261, KM. 7, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20177.

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

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

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	November 2021				Desember 2021				Januari 2022				Februari 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■															
2	Observasi Awal		■														
3	Penulisan Proposal			■	■												
4	Revisi Proposal					■	■	■									
5	Seminar Proposal							■									
6	Persiapan Instrumen Penelitian								■								
7	Pengumpulan Data									■	■	■					
8	Pengolahan Data											■					
9	Analisis dan Evaluasi												■				
10	Penulisan Laporan													■			
11	Revisi dan Evaluasi														■	■	■
12	Sidang Meja Hijau																■

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi menjelaskan jenis dan kriteria populasi yang menjadi objek penelitian, sedangkan sampel menjelaskan kriteria sampel, ukuran, dan metode pengambilan sampel. Manullang dan Pakpahan (2015:70) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer yang bekerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara yang berjumlah 57 orang pegawai honorer yang ditempatkan di bagian masing-masing.

### 2. Sampel

Sampel dibutuhkan untuk mewakili seluruh populasi dan sebagai representasi dari seluruh populasi yang menjadi objek penelitian. Manullang dan Pakpahan (2015:70) menjelaskan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Manullang dan Pakpahan (2015:71) menjelaskan penentuan



pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Penelitian yang memiliki jumlah subjek yang besar maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

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

Jumlah populasi yang ada pada penelitian ini hanya berjumlah 57 anggota (kurang dari 100), maka seluruh populasi diambil sebagai sampel yang disebut dengan teknik *sampling* jenuh. Sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 57 orang pegawai honorer sebagai responden dengan rincian bagian sebagai berikut:

Tabel 3.2. Daftar Penempatan Pegawai Honorer di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

No	Bagian	Jumlah
1	Ruangan Kepala Kanwil	3
2	Ruangan Bagian Tata Usaha	2
3	Subbagian Perencanaan, Data, dan Informasi	2
4	Subbagian Keuangan dan Barang Milik Negara	4
5	Subbagian Kepegawaian dan Hukum	3
6	Subbagian Organisasi, Tata Laksana, dan Kerukunan Umat Beragama	2
7	Subbagian Umum dan Hubungan Masyarakat	3
8	Bidang Pendidikan Madrasah	4
9	Bidang Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam	3
10	Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah	3
11	Bidang Urusan Agama Islam	3
12	Bidang Penerangan Agama Islam, dan Pemberdayaan Zakat dan Wakaf	3
13	Bidang Bimbingan Masyarakat Kristen	3

No	Bagian	Jumlah
14	Pembimbing Masyarakat Katolik	3
15	Pembimbing Masyarakat Hindu	1
16	Pembimbing Masyarakat Buddha	1
17	Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP)	3
18	Kebersihan	5
19	Keamanan	6
<b>Total</b>		<b>57</b>

*Sumber: Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara (2021)*

### 3. Jenis dan Sumber Data

Penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Manullang dan Pakpahan (2015:75) menjelaskan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Kejujuran jawaban responden akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti harus sedapat mungkin mendapatkan jawaban yang sejujur-jujurnya dari responden.

## D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

### 1. Variabel Penelitian

Variabel dibutuhkan dalam penelitian lebih memfokuskan terhadap apa yang akan dipelajari atau diteliti. Manullang dan Pakpahan (2015:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai.

**a. Variabel Terikat (Y)**

Variabel terikat umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. Manullang dan Pakpahan (2015:36) mengungkapkan bahwa variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas.

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

**b. Variabel Bebas (X)**

Variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Manullang dan Pakpahan (2015:36) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas (X) dalam penelitian:

1) Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja (Sutrisno, 2018:86).

2) Pengawasan ( $X_2$ )

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

3) Motivasi Kerja ( $X_3$ )

Daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan (Rivai, 2018:215).

## 2. Definisi Operasional

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

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.  Sutrisno (2015:86)	1. Absensi 2. Ketaatan pada Peraturan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi 5. Bekerja Etis  Sutrisno (2015:86)	1. Ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja, memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sehingga karyawan memiliki tingkat absensi yang rendah. 2. Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan pakaian kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan. 3. Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang	Likert

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

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
		diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan.  Rivai (2018:215)	Rivai (2018:217)	bekerja 2. Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu 3. Insentif yang diberikan kepada karyawan diluar dari gaji akibat kinerja yang dihasilkan	
4	Efektivitas Kerja (Y)	Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menjunjungkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik.  Hasibuan (2017:105)	1. Pencapaian Tujuan 2. Kualitas Kerja 3. Kuantitas Kerja 4. Tepat Waktu 5. Kepuasan Kerja  Hasibuan (2017:107)	1. Setiap individu harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal. 2. Hasil pekerjaan dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil yang sesuai dengan strandart perusahaan dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan 3. Volume kerja yang dapat dihasilkan karyawan pada saat kondisi normal. 4. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. 5. Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan organisasi sehingga menimbulkan rasa semangat dalam bekerja.	Likert

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2021)

### E. Skala Pengukuran Variabel

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian, sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Manullang dan Pakpahan (2015:98) juga menjelaskan bahwa skala *likert* dirancang oleh *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradiasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala *Likert* mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala *Likert* dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis.

Skor pendapat responden adalah hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.4 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap setiap pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.4. Instrumen Skala *Likert*

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

Sumber: Sugiyono (2016:168)

## F. Teknik Pengumpulan Data

Manullang dan Pakpahan (2015:93) menjelaskan bahwa terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.

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

## **G. Teknik Analisa Data**

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

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

#### **a. Uji Validitas (Kelayakan)**

Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat. Manullang dan Pakpahan (2015:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.



Manullang dan Pakpahan (2015:96) juga menjelaskan bahwa untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Dimana jika  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , dimana  $r_{kritis} = 0.30$  dan  $r_{tabel} < r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila  $r_{hitung} < 0.30$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

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

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Manullang dan Pakpahan (2015:97) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

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

Manullang dan Pakpahan (2015:97) menjelaskan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket, maka reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,6, sedangkan Sujarweni (2016:239) menyebutkan bahwa reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,70.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Model regresi dikatakan baik jika data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Manullang dan Pakpahan (2015:198) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Pengujian yang diperlukan meliputi:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Manullang dan Pakpahan (2015:208) menjelaskan bahwa uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Menurut Manullang dan Pakpahan (2015:208) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yang terdiri dari uji histogram dan P-P Plot dan analisis statistik yaitu dengan uji Kolmogorov-Smirnov.

### 1) Histogram

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

### 2) *P-P Plot*

Normal *probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Manullang dan Pakpahan (2015:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

### 3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Manullang dan Pakpahan (2015:199).

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

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

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Manullang dan Pakpahan (2015:198) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Manullang dan Pakpahan (2015:199) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

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

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

Manullang dan Pakpahan (2015:199)

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

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

Manullang dan Pakpahan (2015:199)

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

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

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

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

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

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas.

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

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: Sujarweni (2016:232).

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

Sedangkan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

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

### 3. Regresi Linear Berganda

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

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

Keterangan:

Y = Efektivitas Kerja

$\alpha$  = Konstanta

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

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Pengawasan

$X_3$  = Motivasi Kerja

e = *Error term* (Kesalahan penduga)

### 4. Uji Hipotesis

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

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

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel bebas (independen)

$n$  = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

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

Pengujian menggunakan uji F adalah:

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

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

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

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

Keterangan:

$r_p$  = Korelasi parsial yang ditemukan



$n$  = Jumlah sampel

$k$  = Jumlah variabel (bebas + terikat)

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

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

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

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

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

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

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

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

Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

*Sumber: Sugiyono (2016:287)*

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi hasil perhitungan signifikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$  *product moment* dengan taraf signifikan 0.05 (taraf kepercayaan 95%). Untuk mengetahui kontribusi variabel  $X$  terhadap  $Y$ , dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan

D = Nilai Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### **1. Gambaran Umum Perusahaan**

###### **a. Sejarah Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara**

Pada saat berdirinya Kementerian Agama tahun 1946, Sumatera masih merupakan satu Provinsi dengan Gubernurnya waktu itu Mr. Tengku Moch. Hasan, berasal dari Aceh. Jawatan Agama Sumatera oleh Pemerintah dipercayakan kepada H. Muchtar Yahya, kedudukannya masih berada di bawah Gubernur. Pada tahun 1946 Sumatera dibagi menjadi 3 provinsi, yakni Provinsi Sumatera Utara, Sumatera Tengah dan Sumatera Selatan, H. Muchtar Yahya ditunjuk menjadi koordinator Jawatan-jawatan agama tersebut, bertempat di Bukit Tinggi. Kepala-Kepala Jawatan Agama di ketiga wilayah Sumatera waktu itu, Tengku Moch Daud Beureuh Provinsi Sumatera Utara, Nazaruddin Thoha Sumatera Tengah dan K. Azhari Sumatera Selatan. Mereka diangkat oleh Gubernur Sumatera Utara yang mewakili Presiden untuk mengurus Pemerintahan di wilayahnya.

Sesudah kantor-kantor Jawatan Agama Provinsi Sumatera ada hubungan dengan Kementerian Agama, yang berkedudukan di Yogyakarta, H. Muchtar Yahya dipindahkan ke pusat bertindak sebagai Kepala Urusan Keagamaan Wilayah Sumatera. Sementara itu pada tahun 1953, Provinsi Sumatera Utara merupakan gabungan dari daerah Aceh, Sumatera Timur dan Tapanuli berkedudukan di Kotaraja (Banda Aceh). Jawatan Agama Provinsi Sumatera Utara dipimpin oleh Tengku Abdul

Wahab Silimeun, sedang koordinator untuk Keresidenan Sumatera Utara H.M. Bustami Ibrahim.

Pada tahun 1956 struktur Pemerintahan berubah lagi, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, sebagai gabungan dari Keresidenan Sumatera Timur dan Tapanuli berkedudukan di Medan dan Daerah Aceh dijadikan Daerah Istimewa Aceh berkedudukan di Kotaraja (Banda Aceh). Untuk memimpin Jawatan Agama Provinsi Sumatera Utara ditunjuk K.H. Muslich dan Pimpinan Jawatan Agama daerah istimewa Aceh tetap ditangani Tengku Wahab Silimeun. Sejak saat itulah Jawatan Agama kedua Provinsi tersebut berdiri sendiri-sendiri dan untuk perkembangan selanjutnya diatur berdasarkan peraturan-peraturan yang ditetapkan Kementerian Pusat.

**b. Visi dan Misi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara**

1) Visi

Terwujudnya masyarakat Indonesia yang taat beragama, rukun, cerdas, mandiri dan sejahtera lahir batin.

2) Misi

Misi dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara adalah:

- a) Meningkatkan kualitas kehidupan beragama.
- b) Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama.

- c) Meningkatkan kualitas Raudhatul Athfal, Madrasah, Perguruan Tinggi Agama, Pendidikan Agama, dan Pendidikan Keagamaan.
- d) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji.
- e) Mewujudkan tata kelola ke pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

**c. Tugas dan Fungsi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara**

Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:

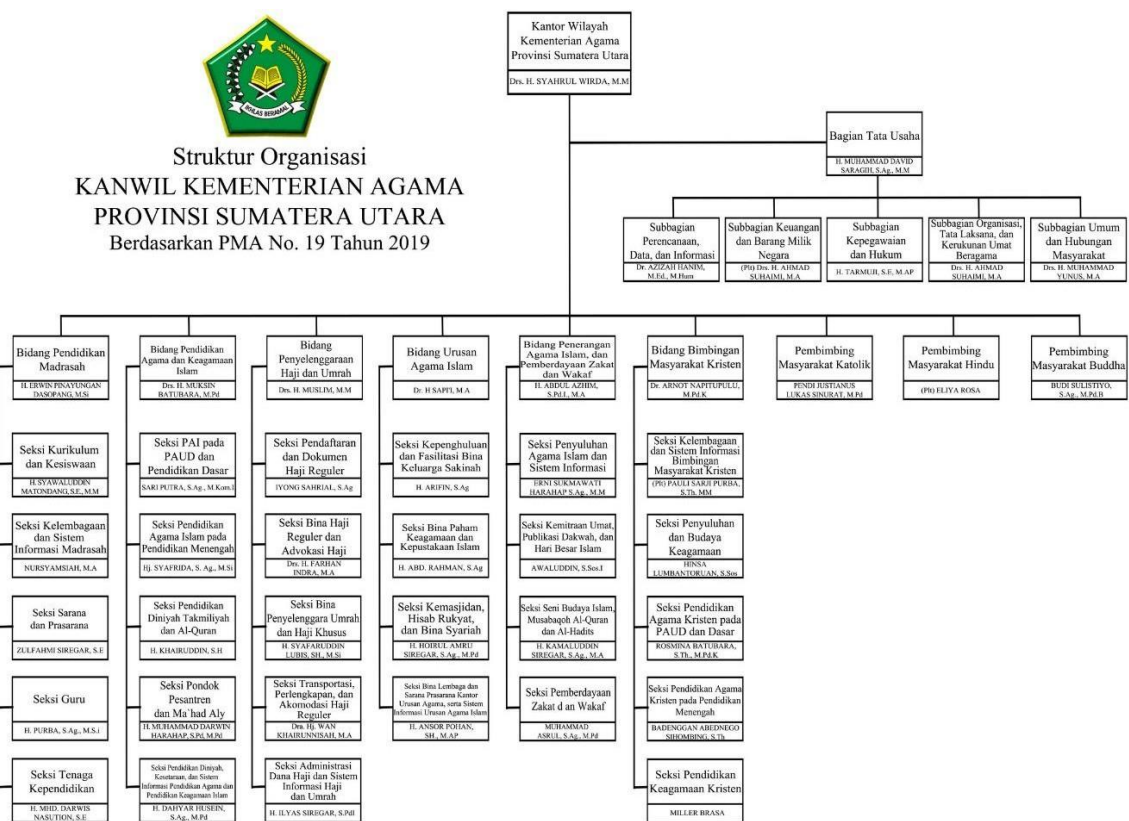
- 1) Perumusan visi, misi dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di provinsi
- 2) Pembinaan, pelayanan dan bimbingan masyarakat islam, pelayanan haji dan umroh, pengembangan zakat dan wakaf, pendidikan agama dan keagamaan, pondok pesantren, pendidikan agama islam pada masyarakat dan pemberdayaan masjid serta urusan agama, pendidikan agama, bimbingan masyarakat kristen, katolik, hindu serta budha sesuai dengan peraturan undang-undang.
- 3) Perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi
- 4) Pembinaan kerukunan umat beragama

- 5) Mengoordinasikan perencanaan, pengendalian dan pengawasan program, daerah, instansi terkait dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas departemen di provinsi.
- 6) Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas departemen di provinsi.

**d. Struktur Organisasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara**

Struktur Organisasi dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera

Utara dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

Sumber: Honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara (2021)

## 2. Frekuensi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, terdapat 57 responden yang dijadikan sampel untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Setiap responden mengisi kuesioner dengan jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang telah diisi oleh responden dikumpulkan oleh peneliti lalu dicatat untuk kemudian diolah. Dari hasil pengolahan data dapat diketahui frekuensi dari berbagai data diri responden yang terdiri dari:

### a. Jenis Kelamin Responden

Frekuensi dari karakteristik jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden

<b>Jenis Kelamin Responden</b>		
<b>Karakteristik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
Pria	27	47,4
Wanita	30	52,6
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 57 responden, 27 orang responden (47,4%) di antaranya adalah pria, sedangkan sisanya yaitu 30 orang responden (52,6%) adalah wanita. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini adalah berjenis kelamin wanita. Hal ini dikarenakan untuk bagian administrasi instansi lebih suka menggunakan pegawai honor wanita karena memiliki kerja yang lebih rapi.

### b. Usia Responden

Frekuensi data dari karakteristik usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden

<b>Usia Responden</b>		
<b>Karakteristik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
Di Bawah 21 Tahun	4	7,0
21 - 25 Tahun	13	22,8
26 - 30 Tahun	21	36,8
31 - 35 Tahun	10	17,5
36 - 40 Tahun	7	12,3
Di Atas 40 Tahun	2	3,5
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 57 responden, terdapat 4 orang responden (7,0%) di antaranya berusia kurang dari 21 tahun, 13 orang responden (22,8%) di antaranya berusia antara 21-25 tahun, 21 orang responden (36,8%) di antaranya berusia di antara 26-30 tahun, 10 orang responden (17,5%) di antaranya berusia di antara 31-35 tahun, 7 orang responden (12,3%) di antaranya berusia di antara 36-40 tahun, dan sisanya 2 orang responden (3,5%) di antaranya berusia di atas 40 tahun. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini berusia 26-30 tahun. Hal ini dikarenakan banyak pegawai honorer berasal dari mahasiswa yang baru lulus kuliah lalu masuk bergabung menjadi pegawai honor di instansi.

### c. Pendidikan Terakhir Responden

Frekuensi data dari karakteristik data pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

<b>Pendidikan Terakhir Responden</b>		
<b>Karakteristik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
SMA/SMK	14	24,6
Diploma 3	7	12,3
Strata-1	36	63,2
Strata-2	0	0,0
Strata-3	0	0,0
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 57 responden, 14 orang responden (24,6%) di antaranya berpendidikan terakhir SMA/SMK, 7 orang responden (12,3%) di antaranya berpendidikan terakhir D3, 36 orang responden (63,2%) berpendidikan terakhir Strata-1, namun tidak ada seorangpun responden (0,0%) berpendidikan terakhir Strata-2 maupun Strata-3. Sehingga mayoritas dari responden pada penelitian ini berpendidikan terakhir Strata-1. Hal ini dikarenakan untuk pegawai honorer bagian administrasi diprioritaskan merupakan tamatan Strata-1, berbeda dengan bagian keamanan dan kebersihan yang tamatan SMA/SMK.

#### d. Masa Kerja Menjadi Pegawai Honorer

Frekuensi data dari karakteristik data lama responden telah menjadi pegawai honorer dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Responden Menjadi Pegawai Honorer

<b>Masa Responden Menjadi Pegawai Honorer</b>		
<b>Karakteristik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
Di Bawah 1 Tahun	4	7,0
1 - 2 Tahun	12	21,1
2 - 3 Tahun	16	28,1
3 - 4 Tahun	17	29,8
4 - 5 Tahun	6	10,5
Di Atas 5 Tahun	2	3,5
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 57 responden, 4 orang responden (7,0%) di antaranya telah menjadi pegawai honorer selama kurang dari 1 tahun, 12 orang responden (21,1%) di antaranya telah menjadi pegawai honorer selama 1-2 tahun, 16 orang responden (28,1%) di antaranya telah menjadi pegawai honorer selama 2-3 tahun, 17 orang

responden (29,8%) di antaranya telah menjadi pegawai honorer selama 3-4 tahun, 6 orang responden (10,5%) di antaranya telah menjadi pegawai honorer selama 4-5 tahun, dan sisanya 2 orang responden (3,5%) diantaranya telah menjadi pegawai honorer di atas 5 tahun. Sehingga mayoritas dari responden pada penelitian ini telah menjadi pegawai honorer di antara 3-4 tahun. Hal ini dikarenakan pegawai honorer mayoritas akan selalu memperpanjang SK tugas setiap tahunnya secara berkala.

#### e. Status Pernikahan Responden

Frekuensi data dari karakteristik status pernikahan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Frekuensi Karakteristik Status Pernikahan Responden

<b>Status Pernikahan Responden</b>		
<b>Karakteristik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
Gadis/Lajang	30	52,6
Menikah	27	47,4
Janda/Duda	0	0,0
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 57 responden, terdapat 30 orang responden (52,6%) berstatus gadis/lajang, 27 orang responden (47,4%) berstatus telah menikah, dan tidak ada seorangpun responden (0,0%) berstatus janda/duda. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini berstatus masih gadis/lajang. Hal ini dikarenakan banyak pegawai honorer yang berusia masih di bawah 25 tahun, dan pria berusia di bawah 30 tahun sehingga di usia tersebut masih umum ditemukan pria yang belum menikah.

### 3. Frekuensi Jawaban Responden

Setiap variabel terdiri dari beberapa indikator yang masing-masing memiliki sebuah pertanyaan yang dijawab oleh responden. Setiap pertanyaan yang diberikan hanya memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden, dimana setiap pertanyaan memiliki bobot nilai dalam skala Likert, yaitu:

Tabel 4.76 Alternatif Jawaban yang Disediakan

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

*Sumber: Sugiyono (2016:168)*

Berikut merupakan tabel memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

Tabel 4.7. 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 penyebaran kuesioner diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden, berikut adalah frekuensi jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan:

#### a. Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Indikator dalam pengukuran disiplin kerja terbagi menjadi lima buah indikator yaitu: absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis dengan sepuluh buah

pertanyaan sehingga setiap indikator masing-masing memiliki dua buah pertanyaan. Frekuensi jawaban dari setiap pertanyaan hasil penyebaran kuesioner setelah diolah dengan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Indikator	Pertanyaan	N	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori
			STS	TS	N	S	SS		
Absensi	X <sub>1,1</sub>	57	1	1	3	31	21	4,2281	Sangat Baik
	X <sub>1,2</sub>	57	1	4	5	22	25	4,1579	Baik
Ketaatan pada Peraturan	X <sub>1,3</sub>	57	0	2	4	25	26	4,3158	Sangat Baik
	X <sub>1,4</sub>	57	0	2	6	20	29	4,3333	Sangat Baik
Ketaatan pada Standar Kerja	X <sub>1,5</sub>	57	0	4	3	29	21	4,1754	Baik
	X <sub>1,6</sub>	57	0	1	5	29	22	4,2632	Sangat Baik
Tingkat Kewaspadaan Tinggi	X <sub>1,7</sub>	57	0	1	5	28	23	4,2807	Sangat Baik
	X <sub>1,8</sub>	57	0	2	6	27	22	4,2105	Sangat Baik
Bekerja Etis	X <sub>1,9</sub>	57	0	1	5	32	19	4,2105	Sangat Baik
	X <sub>1,10</sub>	57	0	1	5	29	22	4,2632	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator pertanyaan X<sub>1,1</sub> adalah absensi dengan pertanyaan yang berbunyi: “pegawai memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang rendah”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>1,1</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 4,2281 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang rendah.

Indikator pertanyaan X<sub>1,2</sub> adalah absensi dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai tidak akan absen bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar *emergency*”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X<sub>1,2</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 4,1579 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini

memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang tidak akan absen bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar emergency.

Indikator pertanyaan  $X_{1,3}$  adalah ketaatan pada peraturan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai mematuhi SOP yang telah ditetapkan perusahaan”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan  $X_{1,3}$  dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 4,3158 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar mematuhi SOP yang telah ditetapkan perusahaan.

Indikator pertanyaan  $X_{1,4}$  adalah ketaatan pada peraturan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai selalu hadir bekerja tepat waktu sesuai peraturan”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan  $X_{1,4}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,3333 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar selalu hadir bekerja tepat waktu sesuai peraturan.

Indikator pertanyaan  $X_{1,5}$  adalah ketaatan pada standar kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{1,5}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,1754 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Indikator pertanyaan  $X_{1,6}$  adalah ketaatan pada standar kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{1,6}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2632 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Indikator pertanyaan  $X_{1,7}$  adalah tingkat kewaspadaan tinggi dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{1,7}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2807 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir.

Indikator pertanyaan  $X_{1,8}$  adalah tingkat kewaspadaan tinggi dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai menghindari bergadang di malam hari agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang tinggi”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{1,8}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2105 atau disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar menghindari bergadang di malam hari agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang tinggi.

Indikator pertanyaan X<sub>1,9</sub> adalah bekerja etis dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai selalu bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja dan atasan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>1,9</sub> dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2105 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar selalu bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja dan atasan.

Indikator pertanyaan X<sub>1,10</sub> adalah bekerja etis dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai menjalankan seluruh kebijakan perusahaan dengan baik”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>1,10</sub> dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2632 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar menjalankan seluruh kebijakan perusahaan dengan baik.

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

Indikator dalam pengukuran pengawasan terbagi menjadi lima buah indikator yaitu: penentuan standar, mengadakan pengukuran, adanya proses pelaksanaan kerja, adanya usaha membandingkan, dan melakukan tindakan perbaikan dengan sepuluh buah pertanyaan sehingga setiap indikator masing-masing memiliki dua buah pertanyaan. Frekuensi jawaban dari setiap pertanyaan hasil penyebaran kuesioner setelah diolah dengan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 4.9. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Pengawasan ( $X_2$ )

Indikator	Pertanyaan	N	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori
			STS	TS	N	S	SS		
Penentuan Standar	X <sub>2,1</sub>	57	0	2	2	27	26	4,3509	Sangat Baik
	X <sub>2,2</sub>	57	1	4	8	26	18	3,9825	Baik
Mengadakan Pengukuran	X <sub>2,3</sub>	57	1	2	4	31	19	4,1404	Baik
	X <sub>2,4</sub>	57	0	1	12	28	16	4,0351	Baik
Adanya Proses Pelaksanaan Kerja	X <sub>2,5</sub>	57	0	2	8	38	9	3,9474	Baik
	X <sub>2,6</sub>	57	1	2	3	30	21	4,1930	Baik
Adanya Usaha Membandingkan	X <sub>2,7</sub>	57	0	2	6	34	15	4,0877	Baik
	X <sub>2,8</sub>	57	0	2	6	24	25	4,2632	Sangat Baik
Melakukan Tindakan Perbaikan	X <sub>2,9</sub>	57	1	3	5	29	19	4,0877	Baik
	X <sub>2,10</sub>	57	1	0	5	30	20	4,1579	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator pertanyaan X<sub>2,1</sub> adalah pengawasan penentuan standar dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai diawasi tanpa adanya standar pengawasan yang jelas”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>2,1</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 4,3509 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar diawasi tanpa adanya standar pengawasan yang jelas.

Indikator pertanyaan X<sub>2,2</sub> adalah pengawasan penentuan standar dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai diawasi secara adil dan profesional oleh perusahaan saat bekerja tanpa membeda-bedakan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>2,2</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 3,9825 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang diawasi secara adil dan profesional oleh perusahaan saat bekerja tanpa membeda-bedakan.

Indikator pertanyaan  $X_{2,3}$  adalah mengadakan pengukuran dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai dievaluasi hasil kerjanya oleh perusahaan secara rutin”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{2,3}$  dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 4,1404 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang dievaluasi hasil kerjanya oleh perusahaan secara rutin.

Indikator pertanyaan  $X_{2,4}$  adalah mengadakan pengukuran dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai dipantau perilakunya saat bekerja oleh perusahaan secara rutin”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{2,4}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,0351 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang dipantau perilakunya saat bekerja oleh perusahaan secara rutin.

Indikator pertanyaan  $X_{2,5}$  adalah pengawasan adanya usaha membandingkan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai sering dievaluasi hasil pekerjaannya secara mendadak”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{2,5}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 3,9474 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang sering dievaluasi hasil pekerjaannya secara mendadak.

Indikator pertanyaan  $X_{2,6}$  adalah pengawasan adanya usaha membandingkan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Perusahaan sering meminta pendapat orang lain yang ada di lokasi kerja mengenai diri

pegawai saat bekerja”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{2,6}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,1930 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memang sering meminta pendapat orang lain yang ada di lokasi kerja mengenai diri pegawai saat bekerja.

Indikator pertanyaan  $X_{2,7}$  adalah pengawasan melakukan tindakan perbaikan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai dibandingkan hasil pekerjaannya dengan standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{2,7}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,0877 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang dibandingkan hasil pekerjaannya dengan standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.

Indikator pertanyaan  $X_{2,8}$  adalah pengawasan melakukan tindakan perbaikan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai dievaluasi sikapnya saat bekerja dengan norma sosial yang berlaku di perusahaan”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan  $X_{2,8}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2632 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar dievaluasi sikapnya saat bekerja dengan norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Indikator pertanyaan  $X_{2,9}$  adalah pengawasan finansial tidak langsung dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai segera ditegur jika memiliki kinerja yang buruk”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan

X<sub>2,9</sub> dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,0877 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang segera ditegur jika memiliki kinerja yang buruk.

Indikator pertanyaan X<sub>2,10</sub> adalah pengawasan finansial tidak langsung dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai yang terus-terusan tidak menunjukkan perbaikan dalam bekerja akan diberikan tindakan tegas”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>2,10</sub> dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,1579 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang yang terus-terusan tidak menunjukkan perbaikan dalam bekerja akan diberikan tindakan tegas.

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

Indikator dalam pengukuran Motivasi Kerja terbagi menjadi tiga buah indikator yaitu: motif, harapan, dan insentif dengan sepuluh buah pertanyaan sehingga setiap indikator masing-masing memiliki tiga atau empat buah pertanyaan. Frekuensi jawaban dari setiap pertanyaan hasil penyebaran kuesioner setelah diolah dengan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)

Indikator	Pertanyaan	N	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori
			STS	TS	N	S	SS		
Motif	X <sub>3,1</sub>	57	1	0	5	27	24	4,2807	Baik
	X <sub>3,2</sub>	57	0	6	11	28	12	3,8070	Sangat Baik
	X <sub>3,3</sub>	57	2	4	4	33	14	3,9298	Sangat Baik
	X <sub>3,4</sub>	57	2	0	5	24	26	4,2632	Baik
Harapan	X <sub>3,5</sub>	57	1	3	7	25	21	4,0877	Baik

Indikator	Pertanyaan	N	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori
			STS	TS	N	S	SS		
	X <sub>3,6</sub>	57	1	1	4	21	30	4,3684	Baik
	X <sub>3,7</sub>	57	1	1	4	27	24	4,2632	Baik
Insentif	X <sub>3,8</sub>	57	1	3	4	29	20	4,1228	Baik
	X <sub>3,9</sub>	57	0	5	5	26	21	4,1053	Baik
	X <sub>3,10</sub>	57	2	1	6	30	18	4,0702	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator pertanyaan X<sub>3,1</sub> adalah motif dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai bekerja di kantor ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>3,1</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 4,2807 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar bekerja di kantor ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan.

Indikator pertanyaan X<sub>3,2</sub> adalah motif dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memiliki status sosial yang akan meningkat jika terus bekerja di kantor ini”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>3,2</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 3,8070 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang memiliki status sosial yang akan meningkat jika terus bekerja di kantor ini.

Indikator pertanyaan X<sub>3,3</sub> adalah motif dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di kantor ini”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>3,3</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 3,9298 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban

berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di kantor ini.

Indikator pertanyaan  $X_{3,4}$  adalah motif dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai dari dahulu sangat mendambakan menjadi PNS/ASN di kantor ini”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan  $X_{3,4}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2632 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dari dahulu benar-benar sangat mendambakan menjadi PNS/ASN di kantor ini.

Indikator pertanyaan  $X_{3,5}$  adalah harapan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di kantor ini”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{3,5}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,0877 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di kantor ini.

Indikator pertanyaan  $X_{3,6}$  adalah harapan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Jika pegawai bekerja dengan baik di kantor ini, karir pegawai akan terus meningkat”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan  $X_{3,6}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,3684 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa jika pegawai bekerja dengan baik di kantor ini, karir pegawai benar-benar akan terus meningkat.

Indikator pertanyaan  $X_{3,7}$  adalah harapan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai mendapatkan gaji yang seperti yang pegawai harapkan jika terus bekerja dengan baik di kantor ini”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{3,7}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2632 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar mendapatkan gaji yang seperti yang pegawai harapkan jika terus bekerja dengan baik di kantor ini.

Indikator pertanyaan  $X_{3,8}$  adalah insentif dengan pertanyaan yang berbunyi: “Kantor akan memberikan insentif kepada pegawai jika pegawai mampu memberikan kinerja yang baik”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{3,8}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,1228 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kantor memang akan memberikan insentif kepada pegawai jika pegawai mampu memberikan kinerja yang baik.

Indikator pertanyaan  $X_{3,9}$  adalah insentif dengan pertanyaan yang berbunyi: “Kantor memberikan insentif dengan nilai yang cukup besar sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{3,9}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,1053 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kantor memang memberikan insentif dengan nilai yang cukup besar sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat.

Indikator pertanyaan  $X_{3,10}$  adalah insentif dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan kantor”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{3,10}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,0702 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan kantor.

#### d. Efektivitas Kerja (Y)

Indikator dalam pengukuran efektivitas kerja terbagi menjadi lima buah indikator yaitu: pencapaian tujuan, kualitas kerja, kuantitas kerja, tepat waktu, dan kepuasan kerja dengan sepuluh buah pertanyaan sehingga setiap indikator masing-masing memiliki dua buah pertanyaan. Frekuensi jawaban dari setiap pertanyaan hasil penyebaran kuesioner setelah diolah dengan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Indikator	Pertanyaan	N	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori
			STS	TS	N	S	SS		
Pencapaian Tujuan	Y <sub>1</sub>	57	0	5	7	28	17	4,0000	Baik
	Y <sub>2</sub>	57	1	1	3	30	22	4,2456	Sangat Baik
Kualitas Kerja	Y <sub>3</sub>	57	1	2	4	21	29	4,3158	Sangat Baik
	Y <sub>4</sub>	57	1	3	16	28	9	3,7193	Baik
Kuantitas Kerja	Y <sub>5</sub>	57	0	1	7	27	22	4,2281	Sangat Baik
	Y <sub>6</sub>	57	0	4	3	20	30	4,3333	Sangat Baik
Tepat Waktu	Y <sub>7</sub>	57	1	1	4	28	23	4,2456	Sangat Baik
	Y <sub>8</sub>	57	0	3	12	19	23	4,0877	Baik
Kepuasan Kerja	Y <sub>9</sub>	57	1	0	6	26	24	4,2632	Sangat Baik
	Y <sub>10</sub>	57	0	1	6	26	24	4,2807	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)



Indikator pertanyaan  $Y_1$  adalah pencapaian tujuan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai mampu mencapai berbagai target yang ditetapkan perusahaan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $Y_1$  dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 4,0000 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang mampu mencapai berbagai target yang ditetapkan perusahaan.

Indikator pertanyaan  $Y_2$  adalah pencapaian tujuan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai mampu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan klien sehingga perusahaan mampu terus berkembang”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $Y_2$  dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 4,2456 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar mampu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan klien sehingga perusahaan mampu terus berkembang.

Indikator pertanyaan  $Y_3$  adalah kualitas kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan sehingga kualitas hasil kerja pegawai terjamin”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan  $Y_3$  dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 4,3158 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan sehingga kualitas hasil kerja pegawai terjamin.

Indikator pertanyaan Y<sub>4</sub> adalah kualitas kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai tidak mengecewakan atasan saat memberikan atau melaporkan hasil pekerjaan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y<sub>4</sub> dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 3,7193 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang tidak mengecewakan atasan saat memberikan atau melaporkan hasil pekerjaan.

Indikator pertanyaan Y<sub>5</sub> adalah kuantitas kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai mampu memenuhi seluruh tugas pekerjaan yang diberikan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y<sub>5</sub> dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2281 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar mampu memenuhi seluruh tugas pekerjaan yang diberikan.

Indikator pertanyaan Y<sub>6</sub> adalah kuantitas kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai menggunakan waktu luang yang ada untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan selanjutnya”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y<sub>6</sub> dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,3333 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar menggunakan waktu luang yang ada untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan selanjutnya.

Indikator pertanyaan Y<sub>7</sub> adalah tepat waktu dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sebelum batas waktu yang diberikan perusahaan”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y<sub>7</sub> dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2456 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sebelum batas waktu yang diberikan perusahaan.

Indikator pertanyaan Y<sub>8</sub> adalah tepat waktu dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai datang bekerja dengan tepat waktu tanpa telat”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y<sub>8</sub> dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,0877 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang datang bekerja dengan tepat waktu tanpa telat.

Indikator pertanyaan Y<sub>9</sub> adalah kepuasan kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y<sub>9</sub> dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2632 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan.

Indikator pertanyaan Y<sub>10</sub> adalah kepuasan kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan

dengan penuh semangat”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $Y_{10}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2807 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan dengan penuh semangat.

#### **4. Uji Kualitas Data**

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

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

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

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

$r_{hitung}$  dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS versi 24.0 yang ada pada lampiran. Hasil perbandingan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{kritis}$  untuk menentukan validitas pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel:

Tabel 4.12. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Item ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{1,1}$	0,718	0,3	Valid
2	$X_{1,2}$	0,405	0,3	Valid
3	$X_{1,3}$	0,835	0,3	Valid
4	$X_{1,4}$	0,696	0,3	Valid
5	$X_{1,5}$	0,329	0,3	Valid
6	$X_{1,6}$	0,850	0,3	Valid
7	$X_{1,7}$	0,820	0,3	Valid
8	$X_{1,8}$	0,435	0,3	Valid
9	$X_{1,9}$	0,833	0,3	Valid
10	$X_{1,10}$	0,668	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap item pertanyaan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) lebih besar dari 0,30. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk disiplin kerja terbukti valid.

Tabel 4.13. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Pengawasan ( $X_2$ )

Item ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{2,1}$	0,555	0,3	Valid
2	$X_{2,2}$	0,440	0,3	Valid
3	$X_{2,3}$	0,686	0,3	Valid
4	$X_{2,4}$	0,417	0,3	Valid
5	$X_{2,5}$	0,370	0,3	Valid
6	$X_{2,6}$	0,621	0,3	Valid
7	$X_{2,7}$	0,616	0,3	Valid
8	$X_{2,8}$	0,542	0,3	Valid
9	$X_{2,9}$	0,637	0,3	Valid
10	$X_{2,10}$	0,654	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap item pertanyaan variabel Pengawasan ( $X_2$ ) lebih besar dari 0,30. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk Pengawasan terbukti valid.

Tabel 4.14. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ )

Item ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{3,1}$	0,581	0,3	Valid
2	$X_{3,2}$	0,417	0,3	Valid
3	$X_{3,3}$	0,484	0,3	Valid
4	$X_{3,4}$	0,706	0,3	Valid
5	$X_{3,5}$	0,670	0,3	Valid
6	$X_{3,6}$	0,705	0,3	Valid
7	$X_{3,7}$	0,744	0,3	Valid
8	$X_{3,8}$	0,516	0,3	Valid
9	$X_{3,9}$	0,498	0,3	Valid
10	$X_{3,10}$	0,548	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap item pertanyaan variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk Motivasi Kerja terbukti valid.

Tabel 4.15. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Item ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$Y_1$	0,309	0,3	Valid
2	$Y_2$	0,582	0,3	Valid
3	$Y_3$	0,667	0,3	Valid
4	$Y_4$	0,358	0,3	Valid
5	$Y_5$	0,685	0,3	Valid
6	$Y_6$	0,330	0,3	Valid
7	$Y_7$	0,820	0,3	Valid
8	$Y_8$	0,427	0,3	Valid
9	$Y_9$	0,613	0,3	Valid
10	$Y_{10}$	0,767	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2022)

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap item pertanyaan variabel Efektivitas Kerja (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk Efektivitas Kerja terbukti valid.

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

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

. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Manullang dan Pakpahan (2014:57) menjelaskan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Sebaliknya jika tidak teracak maka dianggap reliabel.

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

Sujarweni (2016:239) menjelaskan jika nilai *Cronbach's alpha*  $> 0,70$  maka dikatakan butir pertanyaan dikatakan reliabel atau andal. Pengambilan keputusan reliabilitas dari setiap butir pertanyaan

berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted*, jika nilainya lebih besar dari 0,7 maka item pertanyaan telah reliabel.

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Hasil Reliabilitas pada Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,894	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel 4.16 menunjukkan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,894 dimana nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal. Hal ini menunjukkan setiap butir pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) telah memiliki keandalan yang baik dalam menghasilkan data.

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Pengawasan ( $X_2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17. Hasil Reliabilitas pada Variabel Pengawasan ( $X_2$ )

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,851	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel 4.17 menunjukkan variabel Pengawasan ( $X_2$ ) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,851 dimana nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal. Hal ini menunjukkan setiap butir pertanyaan pada variabel Pengawasan ( $X_2$ ) telah memiliki keandalan yang baik dalam menghasilkan data.

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 4.18. Hasil Reliabilitas pada Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ )

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,868	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel 4.18 menunjukkan variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,868 dimana nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal. Hal ini menunjukkan setiap butir pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) telah memiliki keandalan yang baik dalam menghasilkan data.

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Efektivitas Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19. Hasil Reliabilitas pada Variabel Efektivitas Kerja (Y)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,845	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel 4.19 menunjukkan variabel Efektivitas Kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,845 dimana nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal. Hal ini menunjukkan setiap butir pertanyaan pada variabel Efektivitas Kerja (Y) telah memiliki keandalan yang baik dalam menghasilkan data.

## 5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*). Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

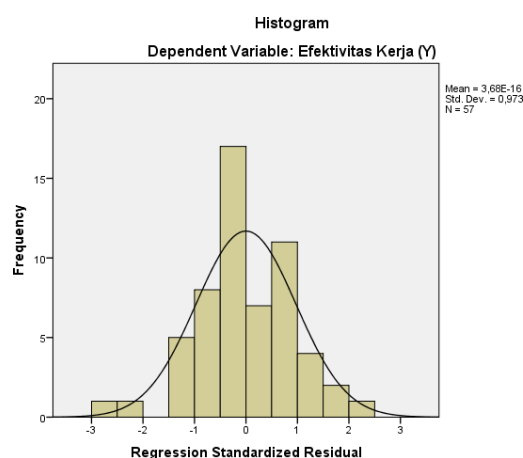
### a. Uji Normalitas Data

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

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik yang terdiri dari Uji Histogram dan P-P Plot serta analisis statistik yang terdiri dari Uji Kolgomorov-Smirnov.

#### 1) Analisis Grafik

Uji normalitas pada analisis grafik dapat dilihat dari histogram bar dan grafik P-P Plot. Hasil uji normalitas data dengan histogram bar dapat dilihat pada histogram di bawah ini:

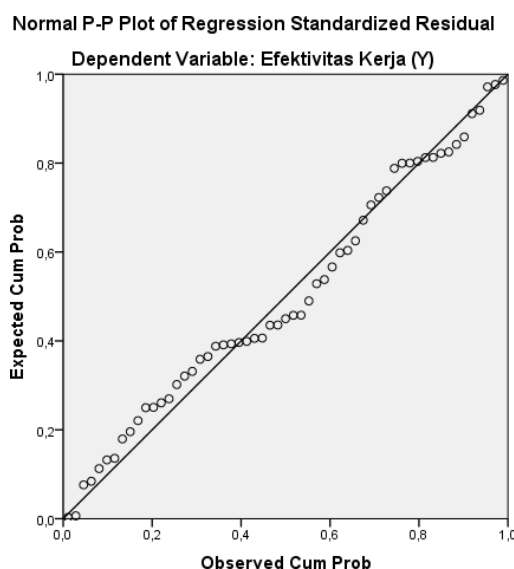


Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Gambar 4.2 hasil pengujian normalitas dengan histogram pada gambar di atas menunjukkan bahwa grafik pada histogram cenderung cembung di tengah dan membentuk seperti lonceng. Hal ini dapat dilihat grafik tertinggi berada pada titik nol dan bentuk grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah tersebar secara normal.

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



Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas  
*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)*

Gambar 4.3 hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang berjumlah 57 buah untuk variabel terikat Efektivitas Kerja (Y) menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti garis diagonal, dan banyak titik-titik data

menyentuh atau menyinggung garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data telah terdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data telah terdistribusi secara normal, maka dapat digunakan pengujian lanjutan dengan uji Kolmogorov-Smirnov dalam analisis statistik.

## 2) Analisis Statistik

Salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut: Rusiadi (2016:150).

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

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

Tabel 4.20. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		57
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,98021138
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,087
	<i>Positive</i>	0,087
	<i>Negative</i>	-0,068
<i>Test Statistic</i>		0,087
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		<b>0,200<sup>c,d</sup></b>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel 4.20 untuk hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,200. Nilai signifikan dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan dapat dipastikan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas (Rusiadi, 2016:154)

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

Tabel 4.21. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model	<i>Collinearity Statistics</i>				Kesimpulan	
	<i>Tolerance</i>	<i>Syarat</i>	<i>VIF</i>	<i>Syarat</i>		
1	(Constant)					
	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,282	> 0,1	3,549	< 10	Tidak terjadi Multikolinearitas
	Pengawasan (X <sub>2</sub> )	0,240	> 0,1	4,160	< 10	Tidak terjadi Multikolinearitas
	Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	0,249	> 0,1	4,020	< 10	Tidak terjadi Multikolinearitas
a. <i>Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)</i>						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel 4.21 menunjukkan hasil uji multikolinearitas di mana variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,282 di mana nilai

tersebut lebih besar dari 0,10 dan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai VIF sebesar 3,549 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Tabel 4.21 menunjukkan hasil uji multikolinearitas di mana variabel Pengawasan ( $X_2$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,240 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Pengawasan ( $X_2$ ) memiliki nilai VIF sebesar 4,160 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan ( $X_2$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

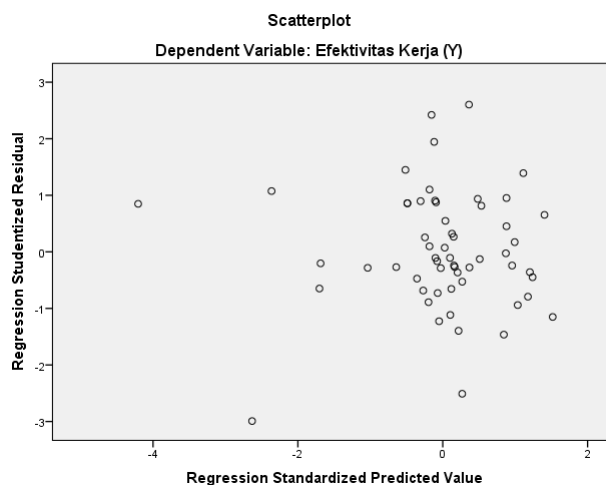
Tabel 4.21 menunjukkan hasil uji multikolinearitas di mana variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,249 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai VIF sebesar 4,020 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

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

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat

kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa:

- 1) Titik-titik data yang berjumlah 57 buah titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar garis 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja namun tersebar acak di atas dan di bawah.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.
- 5) Penyebaran titik-titik data telah menyebar secara acak.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

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

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

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.22. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>				
	Model	Sig.	Syarat	Kesimpulan
1	(Constant)	0,069		
	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	<b>0,394</b>	> 0,05	<b>Tidak ada gejala Heteroskedastisitas</b>
	Pengawasan (X <sub>2</sub> )	<b>0,825</b>	> 0,05	<b>Tidak ada gejala Heteroskedastisitas</b>
	Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	<b>0,284</b>	> 0,05	<b>Tidak ada gejala Heteroskedastisitas</b>
a. Dependent Variable: Absolute_Residual				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji Glejser pada Tabel 4.22 untuk menguji gejala Heteroskedastisitas pada tabel di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Nilai signifikansi dari variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,394, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat uji



Glejser maka disimpulkan variabel bebas Disiplin Kerja ( $X_1$ ) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

- 2) Nilai signifikansi dari variabel Pengawasan ( $X_2$ ) sebesar 0,825, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat uji Glejser maka disimpulkan variabel bebas Pengawasan ( $X_2$ ) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.
- 3) Nilai signifikansi dari variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,284, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat uji Glejser maka disimpulkan variabel bebas Motivasi Kerja ( $X_3$ ) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji Heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot dan uji Glejser menunjukkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) tidak memiliki gejala Heteroskedastisitas.

## **6. Uji Regresi Linear Berganda**

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

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Efektivitas Kerja

a = Konstanta

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

X<sub>1</sub> = Variabel Bebas Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> = Variabel Bebas Pengawasan

X<sub>3</sub> = Variabel Bebas Motivasi Kerja

e = *Error term* (Kesalahan penduga)

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

Tabel 4.23. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Kesimpulan
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	<b>1,940</b>	2,229		
	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	<b>0,386</b>	0,092	0,400	<b>Berpengaruh Positif</b>
	Pengawasan (X <sub>2</sub> )	<b>0,317</b>	0,105	0,311	<b>Berpengaruh Positif</b>
	Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	<b>0,250</b>	0,092	0,278	<b>Berpengaruh Positif</b>

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

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

$$Y = 1,940 + 0,386X_1 + 0,317X_2 + 0,250X_3 + e$$

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

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) maka Efektivitas Kerja ( $Y$ ) telah ada yaitu sebesar 1,940.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka Efektivitas Kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,386 satuan. Karena nilai regresi bertanda positif, maka hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja, sehingga semakin meningkat disiplin kerja pegawai honorer maka efektivitas kerja semakin meningkat pula, sebaliknya jika disiplin kerja pegawai honorer semakin menurun maka efektivitas kerja juga akan menurun.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Pengawasan ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Efektivitas Kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,317 satuan. Karena nilai regresi bertanda positif, maka hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja, sehingga semakin meningkat pengawasan yang diberikan maka efektivitas kerja semakin meningkat pula, sebaliknya jika pengawasan yang diberikan menurun maka efektivitas kerja juga akan menurun.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka Efektivitas Kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,250 satuan. Karena nilai regresi bertanda positif, maka hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap

efektivitas kerja, sehingga semakin meningkat motivasi kerja yang dilakukan maka efektivitas kerja semakin meningkat pula, sebaliknya jika semakin menurun motivasi kerja yang dilakukan maka efektivitas kerja juga akan menurun.

## 7. Uji Hipotesis

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

### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji Simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara Simultan atau secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  terhadap  $F_{tabel}$ , di mana:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dimana:

- 1)  $H_0$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ ).

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

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.24 berikut:

Tabel 4.24. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>								
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Syarat	Kesimpulan
1	Regression	1385,919	3	461,973	<b>111,502</b>	<b>0,000<sup>b</sup></b>	< 0,05	<b>Berpengaruh Signifikan</b>
	Residual	219,589	53	4,143				
	Total	1605,509	56					
a. <i>Dependent Variable:</i> Efektivitas Kerja (Y)								
b. <i>Predictors:</i> (Constant), Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ )								

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ , yang artinya terdapat pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ ).

Untuk mengambil keputusan dengan perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , maka terlebih dahulu dicari nilai  $F_{tabel}$ . Dimana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai  $df_1$  sebesar 3 dan nilai  $df_2$  sebesar 53. Dengan melihat daftar tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =finv(0,05;3;53) akan menghasilkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,779.

Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 111,502. Nilai  $F_{hitung}$  ini jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yang

sebesar 2,779. Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ , yang artinya terdapat pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ )

Sehingga berdasarkan uji F dengan melihat nilai signifikan atau dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ ).

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

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  terhadap  $t_{tabel}$ , di mana:

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

Dimana:

- 1)  $H_o$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari  $X$  secara parsial terhadap  $Y$ .

- 2)  $H_a$  artinya terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.

Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.25 berikut:

Tabel 4.25. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
	<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>t<sub>tabel</sub></i>	<i>Sig.</i>	<i>Syarat</i>	<b>Kesimpulan</b>
1	( <i>Constant</i> )					
	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	<b>4,175</b>	2,006	<b>0,000</b>	< 0,05	<b>Berpengaruh Signifikan</b>
	Pengawasan (X <sub>2</sub> )	<b>3,006</b>	2,006	<b>0,004</b>	< 0,05	<b>Berpengaruh Signifikan</b>
	Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	<b>2,734</b>	2,006	<b>0,008</b>	< 0,05	<b>Berpengaruh Signifikan</b>
a. <i>Dependent Variable</i> : Efektivitas Kerja (Y)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

$t_{\text{tabel}}$  dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki nilai df sebesar 53 atau  $df = n - k = 57 - 4 = 53$ . k artinya banyak variabel yang digunakan, dan n adalah banyak sampel. Dengan mengetikkan  $=\text{tinv}(0,05;53)$  pada Ms. Excel maka didapatkan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,006. Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat lihat sebagai berikut:

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

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{\text{hitung}}$  yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 4,175, dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,006 maka diketahui bahwa nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ . Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y) secara parsial.

## **2) Pengaruh Pengawasan ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y)**

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Pengawasan ( $X_2$ ) sebesar 3,006, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,006 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Nilai signifikan t dari variabel Pengawasan ( $X_2$ ) sebesar 0,004, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Pengawasan ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y) secara parsial.

## **3) Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y)**

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 2,734, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,006 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,008, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa



terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y) secara parsial.

Sehingga berdasarkan hasil uji t yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel bebas yang paling dominan dalam mempengaruhi efektivitas kerja (Y) adalah disiplin kerja ( $X_1$ ) dikarenakan memiliki nilai  $t_{hitung}$  terbesar yaitu sebesar 4,175. Lalu diikuti dengan variabel pengawasan ( $X_2$ ) yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,006, dan terakhir variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,734.

## **8. Uji Determinasi**

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Selain itu, uji determinasi juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan ( $R^2$ ) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.26 hasil berikut ini:

Tabel 4.26. Hasil Uji Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	<b>0,929<sup>a</sup></b>	<b>0,863</b>	0,855	2,03548
a. <i>Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Pengawasan (X<sub>2</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)</i>				
b. <i>Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)</i>				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *R Square* yang didapatkan sebesar 0,863 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 86,3% Efektivitas Kerja (Y) dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Pengawasan (X<sub>2</sub>), dan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) dengan kata lain variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Pengawasan (X<sub>2</sub>), dan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) memberikan kontribusi sebesar 86,3% dalam terbentuknya Efektivitas Kerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 13,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model seperti misalnya gaji, pelatihan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,929. Nilai R menunjukkan hubungan antara Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Pengawasan (X<sub>2</sub>), dan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Pengawasan (X<sub>2</sub>), dan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Efektivitas Kerja (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat tipe hubungan berdasarkan nilai R dapat melihat Tabel 4.27 di bawah ini:

Tabel 4.27. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,97	Erat
<b>0,8 – 0,99</b>	<b>Sangat Erat</b>

Sumber: Sugiyono (2016: 287)

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Hipotesis  $H_1$  berbunyi: “Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara”. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai regresi sebesar 0,386 yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karena nilai yang dihasilkan bertanda positif. Sehingga semakin meningkat disiplin kerja pegawai honorer akan meningkatkan efektivitas kerja.

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 4,175, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,006 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ). Sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama

Sumatera Utara. Oleh sebab itu hipotesis H<sub>1</sub> yang diajukan telah teruji, terbukti benar, dan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu: lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan memiliki efektivitas kerja yang lebih tinggi dari pada karyawan yang memiliki disiplin kerja yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini memiliki hasil yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murti et al (2018:8), Wadi (2017:6), dan Manalu (2016:7). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja karyawan terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan memiliki efektivitas kerja yang baik pula.

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

tinggi dalam bekerja, sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Hasil penelitian ini telah menyelesaikan tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara dan telah menjawab rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Sehingga, bagaimana disiplin kerja mempengaruhi efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara telah terjawab.

## **2. Pengaruh Pengawasan ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ )**

Hipotesis  $H_2$  berbunyi: “Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara”. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Pengawasan ( $X_2$ ) memiliki nilai regresi sebesar 0,317 yang mengindikasikan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karena nilai yang dihasilkan bertanda positif. Sehingga jika pengawasan yang dilakukan kepada pegawai honorer ditingkatkan maka akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai honorer tersebut.

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Pengawasan ( $X_2$ ) sebesar 3,006, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,006 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai signifikan t dari variabel Pengawasan ( $X_2$ ) sebesar 0,004, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Oleh sebab itu hipotesis  $H_2$  yang diajukan telah teruji, terbukti benar, dan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu: lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi. Tangkilisan (2018:129) juga mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah pengawasan. Hal ini menunjukkan pengawasan memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini memiliki hasil yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardiyanti (2017:8), Ulpah (2016:7), dan Wihartanti (2016:8). Dalam penelitian yang mereka lakukan secara terpisah, mereka merumuskan hasil bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Dengan adanya pengawasan, maka efektivitas kerja karyawan meningkat dengan tajam.

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.

Hasil penelitian ini telah menyelesaikan tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh pengawasan secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara dan telah menjawab rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Sehingga, bagaimana pengawasan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara telah terjawab.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ )**

Hipotesis  $H_3$  berbunyi: “Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara”. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai regresi sebesar 0,250 yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karena nilai yang

dihasilkan bertanda positif. Sehingga jika motivasi kerja pegawai meningkat maka efektivitas kerja pegawai honorer juga akan meningkat.

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 2,734, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,006 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,008, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Oleh sebab itu hipotesis  $H_3$  yang diajukan telah teruji, terbukti benar, dan dapat diterima.

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



tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan terhadap efektivitas kerja karyawan.

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

Hasil penelitian ini telah menyelesaikan tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara dan telah menjawab rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Sehingga, bagaimana motivasi kerja mempengaruhi efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara telah terjawab.

#### **4. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ )**

Hipotesis  $H_4$  berbunyi: “Disiplin kerja, pengawasan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara”. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui

bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) masing-masing memiliki nilai regresi positif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ ).

Hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 111,502. Nilai  $F_{hitung}$  ini jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yang sebesar 2,779. Nilai signifikan sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, pengawasan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Oleh sebab itu hipotesis  $H_4$  yang diajukan telah teruji, terbukti benar, dan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) yang menjelaskan bahwa terdapat lima buah faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, kelima faktor tersebut adalah lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi. Sehingga berdasarkan teori ini, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini telah menyelesaikan tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pengawasan, dan motivasi kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah

Kementerian Agama Sumatera Utara dan telah menjawab rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah disiplin kerja, pengawasan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Sehingga, bagaimana motivasi kerja mempengaruhi efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara telah terjawab

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar 0,386 dan besar  $t_{hitung}$  sebesar 4,175 dengan nilai signifikan sebesar 0,000.
2. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar 0,317 dan besar  $t_{hitung}$  sebesar 3,006 dengan nilai signifikan sebesar 0,004.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar 0,250 dan besar  $t_{hitung}$  sebesar 2,734 dengan nilai signifikan sebesar 0,008.
4. Disiplin kerja, pengawasan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara dengan besar signifikan sebesar 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 111,502. Dimana variabel yang paling mempengaruhi efektivitas kerja adalah variabel disiplin kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,175.

## B. Saran

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

1. Disarankan bagi perusahaan agar memberikan sosialisasi yang lebih intens kepada pegawai honorer perihal peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan dengan menambah spanduk atau pamflet tentang peraturan dan prosedur perusahaan. Setelah itu disarankan bagi perusahaan untuk menerapkan kebijakan *reward* dan *punishment*. Dimana *reward* yang diberikan dapat berupa pemberian insentif yang semakin besar jika pegawai honorer semakin disiplin dalam bekerja dan *punishment* dengan pengurangan insentif jika disiplin pegawai honorer semakin menurun.
2. Disarankan bagi perusahaan agar memperbaiki sistem dan prosedur dari pengawasan kerja yang selama ini dilakukan, membuat standar pengawasan kerja yang jelas bagi pegawai honorer, melakukan pengukuran dan perbandingan kinerja dengan lebih objektif, dan memperlakukan pegawai honorer secara adil.
3. Disarankan bagi perusahaan agar memberikan pengembangan diri pegawai honor dengan memberikan mereka diklat untuk meningkatkan kemampuan dan skill mereka, meningkatkan insentif mereka secara berkala dan berorientasi terhadap kinerja, serta membantu pegawai honorer yang berprestasi dalam persiapan mengikuti program Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) agar pegawai honor terdorong untuk terus memberikan yang terbaik dalam bekerja.

4. Disarankan bagi perusahaan agar mendahulukan perbaikan dan peningkatan terhadap disiplin kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Hal ini dilakukan untuk mempercepat peningkatan efektivitas kerja pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara agar masalah efektivitas kerja pegawai honorer dapat segera teratasi.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Aryza, S., Lubis, Z., Indrawan, M. I., Efendi, S., & Sihombing, P. (2021). Analyzed New Design Data Driven Modelling of Piezoelectric Power Generating System. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 5537-5547.
- Atmosoepipto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks.
- Handyaningrat, S. (2015). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. dan Pakpahan, M. (2015). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mathis, R. L., dan Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Moenir. (2016). *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta: Bina Aksara.
- Munawar, A., Gendalasari, G. G., Kurniawan, I. M. G. A., Purnomo, D., Ependi, N. H., Indrawan, M. I., & Sadri, M. (2021, June). Cluster Application with K-Means Algorithm on the Population of Trade and Accommodation Facilities in Indonesia. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012027). IOP Publishing.

- Namawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Jilid 1, Cetakan keempat*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahayu, S., Setiawati, Y. H., Indrawan, M. I., & Aminah, S. (2020). Management tour guidelines to tourism satisfaction in North Sumatera-Indonesia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5 Special Issue), 1590-1594.
- Rusiadi., N. Subiantoro., R. Hidayat. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press..
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsudin, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sastrohadwiryo, B. S. (2017). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Silalahi, S. (2018). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simbolon, M. M. (2015). *Dasar-dasar dan Administrasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Singodimedjo, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soetjipto, B. W. (2018). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book
- Steers, M. R. (2015). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Suit dan Almasdi. (2016). *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.



- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sukoco, B. M. (2016). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sunyoto, D. (2018). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tangkilisan, H. N. S. (2018). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

## **JURNAL**

- Hardiyanti, R. (2017). Pengaruh Pembagian Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 2017, 5 (4): 570-580 ISSN: 2337-8670 (online), ISSN 2337-8662 (print), [ejournal.pin.or.id](http://ejournal.pin.or.id). <https://www.portal.fisip-unmul.ac.id/site/?p=6922> diakses tanggal 25 November 2021
- Idris, M. (2018). The Impact of Education and Training, Work Discipline, and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia. *International Journal of Human Resource Studies* ISSN 2162-3058 2018, Vol. 8, No. 3. <https://www.researchgate.net/publication/325129367> diakses tanggal 25 November 2021.
- Manalu, A. V. (2016). Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Ilmu Administrasi Negara*, 2016, 4.(2):4080-4092 ISSN 0000-0000, [ejournal.an.fisip-unmul.ac.id](http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id). [https://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/06/JURNAL%20\(06-15-16-08-14-13\).pdf](https://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/06/JURNAL%20(06-15-16-08-14-13).pdf) diakses tanggal 25 November 2021
- Muchtar (2016). The Influence of Motivation and Work Environment on The Performance of Employees. *Sinergi*, Volume 6, Number 2 September 2016 Diakses dari [https://www.researchgate.net/publication/318598046\\_The\\_Influence\\_Of\\_Motivation\\_And\\_Work\\_Environment\\_On\\_The\\_Performance\\_Of\\_Employees\\_pada\\_tanggal\\_25\\_November\\_2021\\_Pukul\\_14.15\\_wib](https://www.researchgate.net/publication/318598046_The_Influence_Of_Motivation_And_Work_Environment_On_The_Performance_Of_Employees_pada_tanggal_25_November_2021_Pukul_14.15_wib).
- Murti, N. L. B. M. M., K Rahardjo, M. F. Riza. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 6 No. 2 Desember 2018 [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id). <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/297> diakses tanggal 25 November 2021.

- Quratul-Ain Manzoor (2018). Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness. *European Journal of Business and Management* ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol 3, No.3. Diakses dari <https://pdfs.semanticscholar.org/0298/2685b0bac41fab976f729a292db221134cdb.pdf> pada tanggal 25 November 2021 Pukul 15.20 wib.
- Saani, A. J. (2018). Influence of compensation and supervision on private basic school teachers work performance in Ashaiman Municipality. *International journal of business and social science*, 4(17). Diakses dari [http://ijbssnet.com/journals/Vol\\_4\\_No\\_17\\_Special\\_Issue\\_December\\_2018/8.pdf](http://ijbssnet.com/journals/Vol_4_No_17_Special_Issue_December_2018/8.pdf) pada tanggal 25 November 2021 Pukul 15.20 wib.
- Sugianto (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Kontrak Kerja Di Universitas Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 12, No. 1 Januari 2018 Hal. 1 – 9. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA/article/view/7596> diakses tanggal 25 November 2021.
- Thaiefi, I., A. Baharuddin., Priyono., and M. S. Idrus. (2015). Effect of Training, Compensation and Work Discipline against. Employee Job Performance. *Review of European Studies*; Vol. 7, No. 11; 2015 ISSN 1918-7173. <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/res/article/view/50373> diakses tanggal 25 November 2021
- Ulpah, F. (2016). Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Lempake Kecamatan Samarinda. *eJournal Administrasi Publik*, Volume 4, Nomor 3, 2016: 4357-4368 ISSN 0000-0000, [https://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/08/Jurnal%20Ulfah%20\(08-11-16-05-25-20\).pdf](https://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/08/Jurnal%20Ulfah%20(08-11-16-05-25-20).pdf) diakses tanggal 25 November 2021
- Wadi, H. (2017). Pengaruh Disiplin Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 2017, 5 (1): 470-483 ISSN 2337-8670. <https://www.portal.fisip-unmul.ac.id/site/?p=5384> diakses tanggal 25 November 2021
- Wihartanti, L. V. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen). *ASSETS: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, Volume 5, Nomor 2, Oktober 2016. <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/assets/article/view/1195> diakses tanggal 25 November 2021