



**PENGARUH PENGAWASAN, MOTIVASI KERJA DAN  
FASILITAS KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS  
KERJA PEGAWAI PADA BADAN  
PUSAT STATISTIK  
KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**CICI KURNIAWATI**

**NPM : 1615310411**

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



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : CICI KURNIAWATI  
NPM : 1615310411  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN, MOTIVASI KERJA  
DAN FASILITAS KERJA TERHADAP  
EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN  
PUSAT STATISTIK KOTA MEDAN

Medan, Mei 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

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



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

**PEMBIMBING I**

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

**PEMBIMBING II**

(RORO RIAN AGUSTIN, S.Sos., MSP)





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

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

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : CICI KURNIAWATI  
NPM : 1615310411  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN, MOTIVASI KERJA  
DAN FASILITAS KERJA TERHADAP  
EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN  
PUSAT STATISTIK KOTA MEDAN

Medan, Mei 2021

**KETUA**

(SAIMARA A.M SEBAYANG, S.E., M.SI)

**ANGGOTA I**

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

**ANGGOTA II**

(RORO RIAN AGUSTIN, S.Sos., MSP)

**ANGGOTA III**

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

**ANGGOTA IV**

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., MSc)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : CICI KURNIAWATI  
NPM : 1615310411  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN, MOTIVASI KERJA  
DAN FASILITAS KERJA TERHADAP  
EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN  
PUSAT STATISTIK KOTA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

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

Medan, April 2021



(Cici Kurniawati)



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : CICI KURNIAWATI  
NPM : 1615310411  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN, MOTIVASI KERJA  
DAN FASILITAS KERJA TERHADAP  
EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN  
PUSAT STATISTIK KOTA MEDAN

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

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

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

Medan, April 2021



(Cici Kurniawati)

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

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

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

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

anda tangan di bawah ini :

nama  
mahasiswa


: cici kurniawati  
: MEDAN / 13 November 1997  
: 1615310411  
: Manajemen  
: Manajemen SDM  
: 141 SKS, IPK 3.57  
: 082277044440

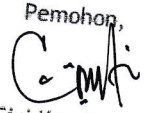
yang telah dicapai

ajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut


Judul  
PENGAWASAN, MOTIVASI KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK

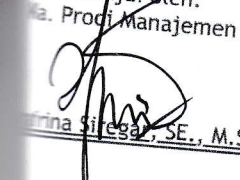
Jika Ada Perubahan Judul

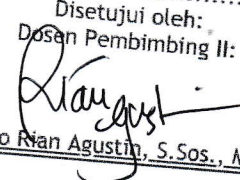
  
Rektor  
(Shakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 27 Juli 2020  
Pemohon,  
  
( Cici Kurniawati )

Disahkan oleh  
Dekan  
  
(Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : .....  
Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :  
  
( Emi Wakhayuni, SE., M.Si )

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing II  
  
(Rina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal : .....  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing II:  
  
( Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP )

PBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

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

Dicetak pada: Senin, 27 Juli 2020 20:48:15



Document: CICI KURNIAWATI\_1515310411\_Manajemen.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

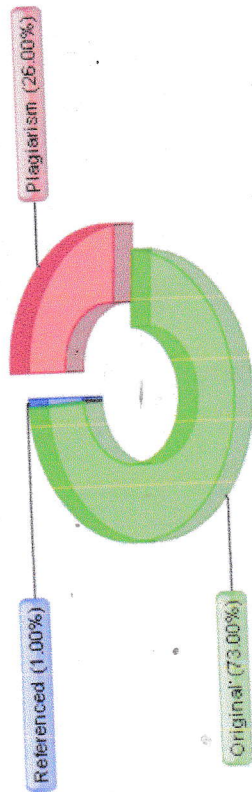
Analyzed document: CICI KURNIAWATI\_1515310411\_Manajemen.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

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



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 42

- 28% [https://www.researchgate.net/publication/335001453\\_ANALISIS\\_CITRA\\_MERK\\_HARGA\\_DISTRIBUSI\\_DAN\\_PROMOSI\\_TERHADAP\\_KEPUTUSAN\\_PEMBELIAN\\_PRODUK\\_SUNJUG](https://www.researchgate.net/publication/335001453_ANALISIS_CITRA_MERK_HARGA_DISTRIBUSI_DAN_PROMOSI_TERHADAP_KEPUTUSAN_PEMBELIAN_PRODUK_SUNJUG)
- 24% <https://ojs.stiemahardika.ac.id/index.php/mshardika/article/download/174/137>

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

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

Demikian disampaikan.

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



Yusni Muhandani Ritonga, BA., MSc

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





**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: 4047/PERP/BP/2021**

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

: CICI KURNIAWATI  
: 1615310411  
Semester : Akhir  
: SOSIAL SAINS  
Prodi : Manajemen

sannya terhitung sejak tanggal 20 April 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus  
terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 20 April 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,

Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I



# 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 : CICI KURNIAWATI  
NPM : 1615310411  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
20 Mei 2020	walaikum salam...ini koreksi saya : 1. judul di pada cover disetting bentuknya spt piramida terbalik 2. perbaiki format kata pengantar 3. Pertajam fenomena, tambahkan data dan informasi yang menguatkan indikator dan variable yang akan diteliti, jika tidak ada data, lakukan presurvey 4. Identifikasi masalah hrs sesuai indikator, disusun berurut dan kalimat ada unsur SPOK 5. Narasi rumusan masalah samakan dgn tujuan dan hipotesis 6. Penelitian terdahulu perlu ditambah, jurnal internasional, min 3 7. tuliskan sumber dan tahun di sudut kiri bawah tiap tabel dan gambar 8. Seragamkan format penulisan kutipan, menulis kutipan hanya nama belakang 9. Penjelasan kerangka konseptual wajib menurut teori dan kuatkan dengan jurnal terdahulu 10. Tuliskan teori pada tiap variabel di gambar kerangka konseptual 11. Tambahkan kata diduga, pada awal kalimat hipotesis 12. Perbaiki skedul penelitian	Revisi	
25 Juli 2020	Untuk subjek kalimat kuesioner seragamkan semuanya, susun ukang kalimatnya agar ada unsur SPOK	Revisi	
30 Juli 2020	Acc sempro sesuai perbaikan pd bimbingan terakhir	Revisi	
21 Februari 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	
12 Juni 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 05 Oktober 2021  
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si





# 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 : CICI KURNIAWATI  
NPM : 1615310411  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
26 September 2020	ACC sempro	Disetujui	
29 Maret 2021	ACC sidang MH	Disetujui	
18 Agustus 2021	ACC jilid lux	Disetujui	

Medan, 05 Oktober 2021  
Dosen Pembimbing,



Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP

ACC  
sempro  
26/9/20

*M*



Acc Sempro  
6/8/2020  
Emi W

**PENGARUH PENGAWASAN, MOTIVASI KERJA DAN  
FASILITAS KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS  
KERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT  
STATISTIK KOTA MEDAN**

**PROPOSAL**

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

Oleh:

**CICI KURNIAWATI**

NPM : 1615310411

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**



Ace Fidy MH  
22/3/21 RPA  
Fidy



Ace Fidy Mgr H. Yan  
H. Yan

**PENGARUH PENGAWASAN, MOTIVASI KERJA DAN  
FASILITAS KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS  
KERJA PEGAWAI PADA BADAN  
PUSAT STATISTIK  
KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**CICI KURNIAWATI**

**NPM : 1615310411**

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

Acc Alid Lux  
9/7-21 PPA  
Rizka



Acc Alid Lux  
Lemir W

**PENGARUH PENGAWASAN, MOTIVASI KERJA DAN  
FASILITAS KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS  
KERJA PEGAWAI PADA BADAN  
PUSAT STATISTIK,  
KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**CICI KURNIAWATI**

NPM : 1615310411

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



Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 23 April 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : CICI KURNIAWATI  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 13 Nopember 1997  
 Nama Orang Tua : SRIYONO  
 N. P. M : 1615310411  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 082277044440  
 Alamat : DUSUN IX JL. VETERAN PASAR VII

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH PENGAWASAN, MOTIVASI KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK KOTA MEDAN**, Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>0</b>

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Hormat saya



CICI KURNIAWATI  
 1615310411

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.

## ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh pengawasan, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan. Masalah dalam penelitian ini adalah pegawai bekerja belum efektif dengan beban pekerjaan yang tidak sesuai sehingga pegawai merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Pegawai tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sebab pemimpin tidak melakukan evaluasi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Pegawai merasa kurangnya motivasi pada diri pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga memperlambat pekerjaan pegawai. Pegawai merasa kurangnya peralatan dan perlengkapan kantor sebagai alat untuk bekerja sehingga pekerjaan pegawai tertunda. Data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner atau angket dari 39 orang responden. Model yang digunakan adalah Regresi Lineir Berganda dan diolah menggunakan SPSS versi 16.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan, hal ini dibuktikan dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,737 dengan sig 0,010. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan, hal ini dibuktikan dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,143 dengan sig 0,261. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan, hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,498 dengan sig 0,662. Pengawasan, Motivasi kerja dan Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan, hal ini dibuktikan dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 28,739 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,64 yang dengan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05.

**Kata Kunci: Pengawasan, Motivasi kerja, Fasilitas Kerja dan Efektivitas Kerja**



## ABSTRACT

---

*This study aims to examine the effect of supervision, work motivation and work facilities on the work effectiveness of employees at the Central Bureau of Statistics in Medan City. The problem in this study is that employees work not yet effectively with an inappropriate workload so that employees find it difficult to carry out the job. Employees do not complete their work on time because the leader does not evaluate the work done by employees. Employees feel a lack of motivation in their employees in doing their jobs, so that it slows down employee work. Employees feel that the lack of office equipment and supplies as tools for work so that employee jobs are delayed. Data obtained from distributing questionnaires or questionnaires from 39 respondents. The model used is Multiple Line Regression and processed using SPSS version 16.0. The results of the analysis show that supervision has a positive and significant effect on the work effectiveness of employees at the Medan City Central Bureau of Statistics, this is evidenced by multiple linear regression analysis through the t-test which is positive with a t-count value of 2.737 with sig 0.010. Work motivation has a positive and significant effect on the work effectiveness of employees at the Medan City Central Bureau of Statistics, this is evidenced by multiple linear regression analysis through the t-test which is positive with a t-count value of 1.143 with sig 0.261. Work facilities have a positive and significant effect on the work effectiveness of employees at the Medan City Central Bureau of Statistics, this can be seen from multiple linear regression analysis through the t-test which is positive with a t-count value of 0.498 with sig 0.662. Supervision, work motivation and work facilities have a positive and significant effect simultaneously on the work effectiveness of employees at the Medan City Central Bureau of Statistics, this is evidenced by the Fcount value of 28.739 while Ftable is 2.64 which has a significant probability much smaller than 0.05.*

**Keywords : Supervision, Work Motivation, Work Facilities and Work Effectiveness**

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Medan”**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaika rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harapan, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM, CPHCM selaku Pembimbing I saya yang telah sabar dan sudah banyak membantu dan memberikan saran terhadap perbaikkan skripsi ini.



5. Ibu Roro Rian Agustin, S.Sos., MSP selaku Pembimbing II saya yang telah memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Pimpinan Badan Pusat Statistik Kota Medan yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis dan memberikan motivasi serta bantuan baik moril maupun material.
8. Kedua orang tua tercinta saya Ayahanda Sriyono dan Ibunda Isah wati yang selalu memberikan motivasi, dukungan dan doa yang terbaik. Terimakasih atas segalanya semoga Allah SWT selalu memberi kesehatan dan membalas semua kebaikan kalian. Aamiin ya rabbal'alam.
9. Kepada Febri Antoni S, S.T yang telah memberikan semangat dan dukungan dari awal kuliah hingga akhir kuliah ini.
10. Kepada semua keluarga, teman dan sahabat saya Yunita Lestari Sitorus, Yuni Syahputri dan Eky Novita Sari terimakasih atas segala dukungannya.

Selain itu, penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, maka dengan segala kerendahan hati penulis mohon kritik dan saran yang membangun dari semua pihak.

Akhir kata penulis berharap agar upaya ini bisa mencapai maksud yang diinginkan dan semoga tulisan ini bermanfaat bagi semua orang.

Medan, Mei 2021

Penulis

Cici Kurniawati

## 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 PERNYATAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</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 dan Batasan Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
E. Keaslian Penelitian .....	11
<b>BAB II     TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	13
1. Efektivitas kerja .....	13
a. Pengertian Efektivitas kerja.....	13
b. Faktor yang mempengaruhi Efektivitas kerja .....	14
c. Pendekatan terhadap Efektivitas kerja .....	17
d. Prinsip Bekerja Efektif .....	17
e. Indikator Efektivitas kerja .....	18
2. Pengawasan .....	20
a. Pengertian Pengawasan .....	20
b. Faktor yang mempengaruhi pengawasan .....	21
c. Indikator Pengawasan.....	21
d. Tujuan pengawasan .....	22
3. Motivasi .....	22
a. Pengertian Motivasi.....	22
b. Faktor yang mempengaruhi Motivasi .....	23
c. Tujuan Motivasi .....	24
d. Jenis-jenis Motivasi .....	24
e. Indikator Motivasi .....	25
4. Fasilitas kerja .....	26
a. Pengertian Fasilitas kerja.....	26
b. Jenis Fasilitas kerja .....	27
c. Indikator Fasilitas kerja .....	27
B. Penelitian Terdahulu .....	28
C. Kerangka Konseptual .....	31
D. Hipotesis.....	34

<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
A.	Pendekatan Penelitian .....	36
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	36
1.	Lokasi Penelitian .....	36
2.	Waktu Penelitian .....	36
C.	Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data .....	37
1.	Populasi .....	37
2.	Sampel.....	37
3.	Jenis dan sumber data.....	38
D.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	39
1.	Variabel Penelitian .....	39
2.	Definisi Operasional.....	39
E.	Teknik Pengumpulan Data .....	43
F.	Teknik Analisis Data .....	44
1.	Uji Kualitas Data .....	44
a.	Uji Validitas .....	44
b.	Uji Reliabilitas .....	44
2.	Uji Asumsi Klasik .....	45
a.	Uji normalitas .....	45
1.	Uji histogram.....	45
2.	Uji probability Plot (P-Plot).....	45
3.	Uji kolmogrov smirnov test .....	46
b.	Uji multikolinieritas .....	46
c.	Uji heterokedastisitas .....	47
d.	Analisis regresi linier berganda.....	48
e.	Pengujian hipotesis.....	48
1.	Uji T .....	48
2.	Uji F .....	49
f.	Koefisien determinasi .....	49
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN</b>	
A.	Hasil Penelitian .....	51
1.	Profil BPS .....	51
a.	Sejarah Perusahaan .....	51
b.	Visi Dan Misi.....	53
c.	Struktur Organisasi .....	54
d.	Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	55
2.	Deskripsi Karakteristik Responden .....	56
3.	Deskripsi Variabel penelitian .....	58
4.	Pengujian Validitas dan Realibitas .....	70
a.	Uji Validitas.....	70
b.	Uji Realibitas .....	72
5.	Uji Asumsi Klasik .....	74
a.	Uji Normalitas Data.....	74
b.	Uji Multikolinearitas.....	76
c.	Uji Heteroskedastisitas .....	77
6.	Regresi Linier Berganda .....	78



7. Uji Hipotesis .....	79
a. Uji Parsial.....	80
b. Uji Simultan .....	81
c. Koefisien Determinasi .....	82
B. Pembahasan .....	83
1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja .....	83
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektifitas Kerja.....	84
3. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Efektifitas Kerja.....	85
4. Pengaruh Pengawasan, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja.....	86

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	87
B. Saran .....	88

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey Variabel Efektivitas Kerja .....	2
Tabel 1.2 Hasil Pra-Survey Variabel Pengawasan.....	4
Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey Variabel Motivasi Kerja .....	5
Tabel 1.4 Hasil Pra-Survey Variabel Fasilitas Kerja .....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun 2020 .....	37
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai .....	38
Tabel 3.3 Definisi Operasional .....	40
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.2 Usia .....	57
Tabel 4.3 Pendidikan.....	67
Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Y .....	59
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel X1 .....	61
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel X2 .....	64
Tabel 4.7 Jawaban Responden Variabel X3 .....	67
Tabel 4.8 Uji Validitas X1 (Pengawasan).....	70
Tabel 4.9 Uji Validitas X2 (Motivasi) .....	71
Tabel 4.10 Uji Validitas X3 (Fasilitas Kerja) .....	71
Tabel 4.11 Uji Validitas Y (Efektifitas Kerja).....	72
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas X1 (Pengawasan).....	73
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas X2 (Motivasi).....	74
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas X3 (Fasilitas Kerja).....	74
Tabel 4.15 Uji Reliabilitas Y (Efektifitas Kerja).....	74
Tabel 4.16 Uji Normalitas One Sample Kolmogrof Smirnov Test.....	76
Tabel 4.17 Uji Multikolinieritas.....	77
Tabel 4.18 Regresi Linier Berganda .....	79
Tabel 4.19 Uji Parsial.....	80
Tabel 4.20 Uji Simultan .....	82
Tabel 4.21 Koefisien Determinasi.....	82

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPS.....	54
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	75
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji PP Plot Uji Normalitas .....	75
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	78



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding aset-aset yang lain. Karena peranan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang.

SDM juga sebagai individu produktif yang tugasnya sebagai penggerak suatu organisasi. Pegawai dan perusahaan mempunyai peran sangat besar, oleh karena itu pemimpin haruslah bijaksana dalam memikirkan dengan cermat sampai sejauh mana perusahaan mampu memberikan kesejahteraan pegawai.

Secara umum, Efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk melakukan tugas pokoknya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dengan berbagai sumber yang tersedia.

Efektivitas berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan atau mencapai sasaran dan diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Widjaya (2013:32) mengungkapkan bahwa “Efektivitas kerja hasil keputusan yang mengarahkan, melakukan sesuatu dengan benar yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan”. Jika

pegawai melaksanakan aktivitas pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan hasil kerja yang baik maka akan tercapai efektivitas kerja yang maksimal.

Suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan sebagaimana yang direncanakan, namun pada kenyataannya kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan masih dikatakan belum efektif. Hasil Survey dengan 15 pegawai dapat diketahui bahwa rendahnya efektivitas kerja pegawai dapat ditunjukkan dengan tabel.

**Tabel 1.1 Hasil Pray Survey Variabel Efektivitas Kerja**

No.	Pertanyaan	Pilihan jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Target yang dibebankan kepada pegawai tidak dapat diselesaikan pada waktunya	10	67%	5	33%
2.	Pegawai belum mampu menyelesaikan tugas dengan baik jika diminta	9	60%	6	40%
3.	Pegawai belum merasa puas atas hasil yang telah dilakukan	10	67%	5	33%

*Sumber: Hasil Survey (2020)*

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa sebanyak 10 (67%) orang pegawai yang menyatakan iya dan 5 (33%) orang pegawai menyatakan tidak pada pertanyaan target yang dibebankan kepada pegawai tidak dapat diselesaikan pada waktunya, sebanyak 9 (60%) orang pegawai yang menyatakan ya dan 6 (40%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pernyataan pegawai belum mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan sebanyak 10 (67%) orang pegawai yang menyatakan ya dan 5 (33%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pernyataan pegawai belum merasa puas atas hasil yang dilakukan.

Adapun yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, yang pertama adalah pengawasan. Pengawasan kerja pegawai bekerja lebih efisien dan efektif agar lebih baik lagi mengikuti prosedur yang dibuat yaitu Struktur

Organisasi Operasional (SPO). Pengawasan merupakan bentuk perhatian yang tepat sehingga para pegawai merasa dihargai, merasa bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan hingga akhirnya merasa puas. Yang kedua motivasi kerja, dengan adanya motivasi kerja maka kinerja pegawai akan dapat ditingkatkan dan akan bermanfaat bagi sebuah organisasi untuk dapat mencapai tujuannya, Menurut Bangun (2012:313). Yang ketiga fasilitas kerja, setiap organisasi hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi para pegawainya. Dengan adanya fasilitas, dapat meningkatkan kinerja pegawai guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Untuk itu perlu diperhatikannya hal-hal yang mempengaruhi efektivitas kerja diatas yaitu: Pengawasan, Motivasi kerja dan Fasilitas kerja.

Pimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu organisasi karena peranan pimpinan sangat menentukan keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai tujuan. Banyak upaya yang dilakukan pimpinan agar tujuannya tercapai dengan hasil maksimal. Untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai yaitu dengan adanya pengawasan dari pimpinan yang selalu memperhatikan segala kegiatan pegawai.

Pengawasan merupakan hal penting disetiap pekerjaan dalam instansi pemerintahan. Dengan adanya pengawasan yang baik, maka suatu pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan menghasilkan kinerja yang optimal. Bila pekerjaan dibarengan dengan pengawasan pasti hasilnya akan sangat baik dan memuaskan. Apabila faktor pengawasan tidak berjalan, maka hasil pekerjaan akan kurang baik dan belum optimal, bahkan tidak mencapai tujuan yang sudah



ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, pimpinan harus melakukan pengawasan yang efektif sehingga pegawai bisa mencapai prestasi kerja yang optimal. Dengan melihat adanya kecenderungan kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga rasa tanggung jawab pegawai pun akan berkurang dan mempengaruhi kualitas kerja pegawai. Berikut pra survey pengawasan pada tabel ini:

**Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Variabel Pengawasan**

No.	Pertanyaan	Pilihan jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Atasan melakukan pengawasan secara langsung pada saat proses kerja sedang berlangsung	4	27%	11	73%
2.	Atasan selalu memberikan batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang pegawai lakukan.	10	67%	5	33%
3.	Atasan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang pegawai lakukan	6	40%	9	60%

*Sumber: Hasil Survey (2020)*

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa sebanyak 4 (27%) orang pegawai yang menyatakan ya dan 11 (73%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pertanyaan atasan melakukan pengawasan secara langsung pada saat proses kerja sedang berlangsung, sebanyak 10 (67%) orang pegawai yang menyatakan ya dan 5 (33%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pertanyaan atasan selalu memberikan batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai dan sebanyak 6 (40%) orang pegawai yang menyatakan ya dan 9 (60%) orang yang menyatakan tidak pada pertanyaan atasan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Menurut *Sperling* (dalam Mangkunegara, 2011:93). Mendefinisikan motivasi adalah sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari

dorongan dari dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Motivasi merupakan daya dorongan dari dalam diri seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Pegawai yang termotivasi dalam melaksanakan kerjanya akan memprioritaskan kemajuan organisasi. Dalam kenyataannya memang tidak mudah memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Organisasi harus mampu memberikan motivasi yang positif kepada pegawai agar mereka bisa mencintai pekerjaannya dan menganggap keberhasilan organisasi adalah hal utama untuk semua pegawai. Dengan adanya motivasi didalam hati pegawai, maka semua tugas akan dilaksanakan dengan rasa senang hati sehingga hasil akan lebih optimal. Untuk itu motivasi akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Berikut pra survey motivasi kerja pada tabel dibawah ini:

### Hasil 1.3 Hasil Pra Survey Variabel Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan	Pilihan jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Pegawai merasa tempat mereka bekerja memberikan rasa nyaman/aman	6	40%	9	60%
2.	Pegawai bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	7	47%	8	53%
3.	Kurangnya hubungan kerja pegawai yang harmonis dengan seluruh pegawai lainnya	8	53%	7	47%

Sumber: Hasil Survey (2020)

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa sebanyak 6 (40%) orang pegawai yang menyatakan ya dan 9 (60%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pertanyaan pegawai merasa tempat mereka bekerja memberikan rasa nyaman/aman, sebanyak 7 (47%) orang pegawai yang menyatakan ya dan 8 (53%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pertanyaan pegawai

bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan sebanyak 8 (53%) orang pegawai yang menyatakan ya dan 7 (47%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pertanyaan kurangnya hubungan kerja pegawai yang harmonis dengan seluruh pegawai lainnya.

Selain motivasi, hal yang harus diperhatikan juga dalam meningkatkan efektivitas kerja yaitu fasilitas kerja. Dengan adanya fasilitas, memungkinkan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Adanya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung pegawai dalam bekerja. adanya fasilitas kerja sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih produktif. Fasilitas yang kurang memadai akan menimbulkan ketidaknyamanan bagi pegawai saat bekerja dan menyebabkan efektivitas kerja kurang optimal. Hal ini tentunya akan menyebabkan kerugian bagi organisasi dan proses penyelesaian tugas akan memakan waktu yang lebih lama.

Fasilitas yang baik akan menciptakan kenyamanan dan ketenangan bagi pegawai saat menjalankan aktivitas didalam organisasi. Dengan adanya fasilitas kerja yang memadai para pegawai akan merasa kebutuhan mereka dalam bekerja dapat terpenuhi dengan baik. Pegawai akan merasa bahwa perusahaan memberikan perhatian lebih sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan optimal. Pada kenyataannya saat ini pegawai memang tidak lepas dari fasilitas dalam penyelesaian tugasnya. Berikut pra survey fasilitas kerja pada tabel ini:

**Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Variabel Fasilitas Kerja**

No.	Pertanyaan	Pilihan jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Pegawai merasa nyaman atas kondisi ruangan kerja pegawai	4	27%	11	73%
2.	Ruangan kerja pegawai tidak difasilitasi dengan alat print/scan	9	60%	6	40%
3.	Ruangan kerja pegawai tidak dilengkapi dengan AC	8	53%	7	47%

*Sumber: Hasil Survey (2020)*

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa sebanyak 4 (27%) orang pegawai yang menyatakan ya dan 11 (73%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pertanyaan pegawai merasa nyaman atas kondisi ruangan kerja pegawai, sebanyak 9 (60%) orang pegawai yang menyatakan ya dan 6 (40%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pertanyaan ruangan kerja pegawai tidak difasilitasi dengan alat print/scan dan sebanyak 8 (53%) orang pegawai yang menyatakan ya dan 7 (47%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pertanyaan ruangan kerja pegawai tidak dilengkapi dengan AC.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah lembaga pemerintahan non-departemen di Indonesia yang mempunyai fungsi pokok sebagai penyedia data statistik dasar, baik untuk pemerintahan maupun untuk masyarakat umum, secara nasional maupun regional. Setiap sepuluh tahun sekali, BPS menyelenggarakan sensus penduduk. BPS juga melakukan pengumpulan data menerbitkan publikasi statistik nasional maupun daerah, serta melakukan analisis data statistik yang digunakan dalam pengambilan kebijakan pemerintahan. Sebagai pegawai BPS harusnya mereka bekerja secara efektif, tetapi masih ada pegawai yang bekerja tidak secara efektif seperti pimpinan



tidak melakukan pengawasan secara langsung ke pegawai sehingga banyak pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya, masih ada pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuannya sendiri dan sebagian pegawai merasa tidak nyaman atas kondisi ruangan kerja pegawai yang tidak dilengkapi AC sehingga pegawai kepanasan dan tidak fokus menjalankan tugas mereka.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan, Motivasi kerja dan Fasilitas kerja Terhadap Efektivitas kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

- a. Pegawai bekerja belum efektif dengan beban pekerjaan yang tidak sesuai sehingga pegawai merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.
- b. Pegawai tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sebab pemimpin tidak melakukan evaluasi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.
- c. Pegawai merasa kurangnya motivasi pada diri pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga memperlambat pekerjaan pegawai.

- d. Pegawai merasa kurangnya peralatan dan perlengkapan kantor sebagai alat untuk bekerja sehingga pekerjaan pegawai tertunda.

## **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi diatas dan terbatasnya waktu, ilmu pengetahuan, materi dan menghindari pembahasan yang terlalu luas maka penulis membatasi masalah agar tetap fokus pada pokok permasalahan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, maka penulis membatasi masalah hanya pada variabel pengawasan, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada badan pusat statistik kota medan.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi serta batasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan?
4. Apakah pengawasan, motivasi kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan?

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis lebih spesifik mengenai:

- a. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah pengawasan, motivasi kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, memperkaya ilmu, dan pengetahuan yang belum diketahui oleh penulis sebelum duduk dibangku kuliah, serta membantu dalam penerapannya dilapangan sehingga meningkatkan kualitas diri.

b. Bagi Universitas

Sebagai salah satu bentuk pustaka karya ilmiah mahasiswa mengenai faktor-faktor yang mengenai efektivitas kerja pegawai.

c. Bagi perusahaan

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini perusahaan dapat memperoleh manfaat untuk meningkatkan kualitas pemimpin dan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

d. Bagi Pihak Lain

Diharapkan penulisan ini dapat memberikan masukan dan menjadikan referensi yang berarti bagi para akademis dan pihak-pihak lain yang melakukan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai tentang pengaruh pengawasan, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja.

## **E. Keaslian Penelitian**

Saya menyatakan bahwa penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Handayani (2019), Universitas Pembangunan Panca Budi, yang berjudul “ Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Kantor Basarnas Medan”. Sedangkan penelitian ini berjudul “ Pengaruh Pengawasan, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan”.

Perbedaan penelitian ini terletak pada:

- 1. Variabel Penelitian :** Penelitian terdahulu menggunakan 2(dua) variabel bebas yaitu Pengawasan dan Lingkungan kerja, serta 1(satu) variabel terikat



yaitu Efektivitas kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3(tiga) variabel bebas yaitu Pengawasan, Motivasi dan Fasilitas kerja, serta 1(satu) variabel terikat yaitu Efektivitas kerja.

- 2. Jumlah Sampel:** Penelitian terdahulu berjumlah 53 karyawan, sedangkan penelitian ini berjumlah 39 pegawai.
- 3. Waktu Penelitian :** Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2019, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.
- 4. Lokasi Penelitian:** Penelitian terdahulu dilakukan di Kantor Basarnas Medan, sedangkan penelitian ini di Badan Pusat Statistik Kota Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

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

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

Menurut Widjaya (2013:32) Efektivitas kerja adalah hasil keputusan yang mengarahkan melakukan sesuatu dengan benar, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan. Efektivitas suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu.

Menurut Ravianto (2014:11) Efektivitas Kerja adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan, Artinya apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif.

Menurut Siagian dalam Misnawati (2016:68) Efektivitas Kerja adalah pemanfaatan sumber daya, sasaran dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan. Namun, setiap pekerjaan yang efisien belum tentu berarti efektif, karena terlihat dari segi usaha hasil yang dikehendaki telah tercapai.

Berdasarkan pengertian-pengertian efektivitas kerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan

keberhasilan pelaksanaan seluruh program kerja yang menjadi tugas dan tanggung jawab para pegawai sehingga mencapai hasil yang sama atau lebih besar dari sasaran yang telah ditentukan.

#### **b. Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas kerja**

Menurut Misnawati (2016:71), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja sebagai berikut:

##### 1) Waktu

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

##### 2) Tugas

Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

##### 3) Motivasi

Semakin termotivasi seorang pegawai/karyawan untuk bekerja dengan baik dan positif maka semakin banyak pula kinerja yang dihasilkan.

##### 4) Evaluasi kerja

Pimpinan/manajer memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada bawahan, sebaliknya bawahan harus melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik untuk dievaluasi apakah tugas tersebut terlaksana dengan baik atau tidak

#### 5) Pengawasan

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

#### 6) Lingkungan kerja

Menyangkut tata ruang, cahaya, pengaruh suara yang akan mempengaruhi konsentrasi seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal.

#### 7) Fasilitas

Suatu sarana peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai/karyawan dalam bekerja.

Rivai dan Sagala (2014:9) mengemukakan, ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu:

##### 1) Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi yang dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektivitas dengan berbagai cara. Yang dimaksud struktur adalah hubungan yang relatif tepat sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orangnya dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran.



## 2) Karakteristik Lingkungan

Lingkungan luar dan lingkungan dalam juga telah dinyatakan berpengaruh atas efektivitas, keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tingkat variabel kunci yaitu tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan, tingkat rasionalisme organisasi. Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan.

## 3) Karakteristik Pekerja

Pada kenyataannya para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting 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 di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pekerja merupakan modal utama di dalam organisasi yang akan berpengaruh besar terhadap efektivitas, karena walaupun teknologi yang digunakan merupakan teknologi yang canggih dan didukung oleh adanya struktur yang baik, namun tanpa adanya pekerja maka semua itu tidak ada gunanya.

#### 4) Karakteristik Manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi dan perkembangannya lingkungan maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit

### **c. Pendekatan terhadap Efektivitas**

Menurut Marwansyah (2016:192), bahwa terdapat pendekatan yang digunakan secara terpisah untuk mendukung efektivitas kerja dalam sebuah budaya baru, orang-orang perlu memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang budaya lain itu dan kemampuan untuk menunjukkan perilaku yang sesuai. Pendekatan terhadap efektivitas terdiri dari:

- 1) Pendekatan Sasaran (*goals approach*), dimana pusat perhatian pada output, mengatur keberhasilan organisasi untuk mencapai hasil (output) yang sesuai dengan rencana.
- 2) Pendekatan Sumber (*resource approach*), yakni mengukur efektivitas dari input. Pendekatan mengutamakan adanya keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya, baik fisik maupun non fisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 3) Pendekatan Proses (*process approach*), adalah untuk melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi.

### **d. Prinsip Bekerja Efektif**

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

1) Perencanaan Kerja

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

2) Penjadwalan Kerja

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

3) Pelaksanaan Kerja

Sistem operasi, prosedur, penyimpanan arsip dan metode yang tepat untuk melaksanakan pekerjaan harus 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 karyawan.

5) Menggaji Pekerja

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

**e. Indikator Efektivitas kerja**

Menurut Widjaya (2013:69), indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Kesiagaan

Penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan bahwa pegawai mampu menyelesaikan sebuah tugas khusus dengan baik jika diminta.

2) Semangat kerja

Kecendrungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat. Semangat kerja adalah gejala kelompok yang melibatkan kerja sama dan perasaan memiliki. Masalah semangat kerja adalah masalah yang sangat penting untuk dipecahkan oleh setiap manajemen dalam rangka menciptakan kerjasama pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

3) Kepuasan kerja

Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

4) Beban pekerjaan yang sesuai

Pengukuran efektivitas kerja yang dilakukan didasarkan atas banyaknya tugas yang dipikul dan jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut berarti bahwa bila tugas yang dibebankan kepada pegawai sedikit, sementara jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut lebih banyak maka akan terjadi banyak pegawai yang menganggur sehingga menjadi tidak efektif.



Sebaliknya jika tugas yang dibebankan banyak sedangkan pegawai yang melaksanakannya terbatas akan terjadi penumpukan pekerjaan yang hal ini akan mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan atau tertunda sehingga terjadi ketidak efektifan.

#### 5) Penyelesaian tugas pada tepat waktunya

Waktu merupakan salah satu pengukuran efektivitas kerja yang sangat penting sebab dapat dilihat apakah waktu yang digunakan suatu organisasi sudah dijalankan dengan sebaik-baiknya oleh setiap anggota organisasi.

## **2. Pengawasan**

### **a. Pengertian Pengawasan**

Menurut Brantas (2015:54) Pengawasan adalah proses pemantauan, penilaian dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tujuan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut. Pengawasan sangat penting mengawasi segala aktivitas kegiatan perusahaan agar mencapai tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2015:357) Bahwa pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan kerja salah satu fungsi pokok manajemen yang harus dilaksanakan dalam suatu kerja sama instansi atau organisasi agar berkesinambungan disuatu kegiatan dapat terjaga sehingga sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Menurut G.R. Terry yang dialihbahasakan oleh Melayu (2016:242), Pengawasan adalah sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standard.

Berdasarkan pengertian-pengertian dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan pengawasan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui bahwa pelaksanaan, hasil kerja atau kinerja sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya, sehingga apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan akan diperbaiki sedini mungkin.

#### **b. Faktor yang Mempengaruhi pengawasan**

Menurut Handoko (2015:80), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan diantaranya sebagai berikut:

- 1) Perubahan Lingkungan Organisasi
- 2) Peningkatan kompleksitas organisasi
- 3) Kesalahan-kesalahan
- 4) Kebutuhan manager untuk mendelegasikan wewenang

#### **c. Indikator Pengawasan**

Menurut Handoko (2015:59), indikator pengawasan adalah sebagai berikut:

##### 1. Prosedur

Pemimpin selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

##### 2. Standard

Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Ketelitian

Adanya pengukuran kerja pegawai.

4. Pengukuran pekerjaan

Adanya evaluasi pekerjaan pegawai.

5. Perbaikan

Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan.

**d. Tujuan Pengawasan**

Menurut G.R. Terry (2016:242) tujuan pengawasan adalah mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil yang dikehendaki.

Tujuan dari pengawasan adalah sebagai berikut:

- 1) Supaya proses pelaksanaan dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari rencana.
- 2) Melakukan tindakan perbaikan (*correvtive*), jika terdapat penyimpangan-penyimpangan (deviasi).
- 3) Supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencananya.

**3. Motivasi kerja**

**a. Pengertian Motivasi kerja**

Menurut Winardi (2015:6) Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau

negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut Hasibuan (2014:92) Motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Rivai (2016:837) Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan pengertian-pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

#### **b. Faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja**

Menurut Winardi (2015:124), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya sebagai berikut:

- 1) Faktor internal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai

diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan dan pengalaman masa lalu.

- 2) Faktor eksternal. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

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

Menurut Hasibuan (2014:146), tujuan motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, keaktifitas dan partisipasi pegawai
- 8) Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas tugasnya
- 10) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat bantu.

### **d. Jenis-jenis Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2014:150), jenis-jenis motivasi dibagi menjadi 2 yaitu motivasi positif dan negatif:



1) Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada pegawai yang berprestasi diatas prestasi standard.

2) Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standard pegawai akan mendapatkan hukuman.

**e. Indikator Motivasi kerja**

Menurut Hasibuan (2012), ada beberapa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu memberikan gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, dan lain sebagainya.
- 2) Kebutuhan akan keamanan, yaitu memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- 3) Kebutuhan sosial, melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan seluruh karyawan.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kinerja karyawan.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan

mengarahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan dan potensinya.

#### **4. Fasilitas kerja**

##### **a. Pengertian Fasilitas kerja**

Menurut Tatang (2012:1) Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu (alat dan barang) yang memfasilitasi (memberikan kemudahan) dalam menyelenggarakan kegiatan operasional, yang terdiri dari sarana dan prasarana. Fasilitas untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi pekerjaan.

Menurut Dessler (2015:40) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu kegiatan, tujuannya yaitu untuk mengupayakan pengadaan sarana dan prasarana melalui sistem perencanaan secara hati-hati dan seksama kemudian mengupayakan pemakaian sarana dan prasarana secara tepat dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2015:80) Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan. Keadaan fasilitas kerja harus optimal misalnya penerangan yang bagus karena berpengaruh dengan pengelihan, suara yang gaduh berpengaruh terhadap pendengaran, terlalu banyak orang mengakibatkan suhu ruangan tinggi dan suhu terdingin dari AC sangat mengganggu kesehatan pegawai itu sendiri.

Berdasarkan pengertian-pengertian dari beberapa ahli, maka dapat disimpulkan fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas

perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan atau organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

#### **b. Jenis Fasilitas kerja**

Menurut Siagian (2015:60) fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh pegawai untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut.

Fasilitas kerja terbagi atas dua bagian, yaitu:

- 1) Fasilitas sarana kantor. Misalnya: komputer, printer, scan, ac, kipas, telepon, kursi, meja, mesin tik, lemari, kertas, mesin photo copy, in focus, wireless, tinta, penghapus, pulpen, pensil serta alat tulis lainnya.
- 2) Fasilitas prasarana kantor. Misalnya: fasilitas olahraga, tempat ibadah, kantin, kamar mandi, pendidikan dan pelatihan.

#### **c. Indikator Fasilitas kerja**

Menurut Tatang (2012:12), ada beberapa indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kondisi gedung atau kantor

Gedung atau kantor merupakan sarana kerja yang sangat penting, oleh karena itu diatur sedemikian rupa agar menjadi tempat yang nyaman bagi karyawan bekerja. Gedung atau kantor harus jauh dari kebisingan dan bau-bauan dari limbah produksi. Luasan gedung untuk setiap aktivitas juga

harus diperhitungkan agar ideal dalam arti tidak terlalu sempit dan tidak terlalu luas.

2) Peralatan dan perlengkapan kantor

Peralatan dan perlengkapan kantor terdiri dari alat-alat bantu untuk melaksanakan pekerjaan, seperti komputer, alat tulis menulis, kerja, lemari arsip, print dan scan. Ketersediaan dan kondisi peralatan dan perlengkapan kantor harus memadai agar tidak menjadi gangguan kerja.

3) Alat transportasi

Alat transportasi pada perusahaan umumnya disediakan bagi karyawan agar para karyawan dapat mencapai kantor dengan waktu yang lebih cepat. Alat transportasi dapat terdiri dari transportasi massal dan transportasi pribadi. Transportasi massal biasanya, disediakan untuk karyawan staf dan pimpinan.

4) Alat komunikasi

Komunikasi antar karyawan penting untuk koordinasi kerja. Koordinasi dilakukan melalui telepon ataupun secara tertulis. Perusahaan perlu menyediakan sesuatu peralatan yang dibutuhkan dalam komunikasi agar proses komunikasi dapat berjalan dengan lancar.

## **B. Penelitian terdahulu**

Beberapa penelitian sebelumnya beserta hasil sebelumnya dengan hasil penelitian akan disajikan diantara lain:

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ety Handayani (2019)	Pengaruh pengawasan dan Lingkungan kerja terhadap Efektivitas kerja karyawan pada Kantor Basarnas Medan	Pengawasan (x1), Lingkungan kerja (x2)	Efektivitas kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pengawasan dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada Kantor Basarnas Medan.
2.	Liana Vivin Wihartanti (2016)	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai (Studi kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen)	Lingkungan kerja fisik (x1), Pengawasan (x2)	Efektivitas kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.
3.	Muhammad Faisal Riza (2013)	Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap efektivitas kerja karyawan (Studi pada karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang).	Motivasi (x1), disiplin(x2)	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap efektivitas kerja karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.
4.	Fenti Yuningshi	Analisis Pengaruh	Fasilitas kerja (x1),	Efektivitas kerja	Regresi Linear	Hasil Penelitian ini



	(2017)	Fasilitas kerja dan Beban kerja terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bangka Tengah	Beban kerja (x2)		Berganda	menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Bangka Tengah.
5.	Abd. Rasyid Syamsuri (2016)	Analisi Disiplin dan Fasilitas kerja terhadap Efektivitas kerja pegawai di PT.Bank SUMUT Kantor cabang Medan Sukarami	Disiplin (x1), Fasilitas kerja (x2)	Efektivitas kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di PT.Bank SUMUT Kantor cabang Medan Sukaramai.
6.	Rido, Akmal Umar & Hasan Nongkeng (2019)	<i>The Influence of Leadership, work discipline, and Supervision on the Effectiveness of Employees in the Bantaeng District Population and Family Planning Office.</i>	<i>Leadership (x1), Work Discipline (x2), and Supervision (x3)</i>	<i>Work Effectiveness</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>The results of the analysis show that leadership, work discipline, and supervision have positive and significant effect on employee work effectiveness in the Population and Family Planning Office of Bantaeng Regency.</i>
7.	Ilham Taufik Akbar (2017)	<i>The Effect Of Motivation To Work The Effectiveness Of Employees at PT.Handal Yesindo Sejahtera Surabaya</i>	<i>Work Motivation (x1)</i>	<i>Work Effectiveness</i>	<i>Simple Linear Regression</i>	<i>The results of this study indicate that there is a significant influence between work motivation on employee work effectiveness at PT.Handal Yesindo Sejahtera Surabaya.</i>
8.	Domingos Soares & Joaqui Pinto	<i>The Influence of Employee Motivation,</i>	<i>Motivation (x1), Commitment</i>	<i>Work Effectiveness</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>The analysis shows that employee</i>

	(2018)	<i>Commitment and Reward on the Work Effectiveness of the Employees of the Guido Valadares National Hospital Dili Timor Leste</i>	<i>(x2) and Reward (x3)</i>			<i>motivation, commitment and reward together significantly influence the effectiveness of work in the national hospital Guido Valadares Dil.</i>
9	Nila Wati Bowontari, Rodi Runtuwarow & Nova Mamuaya (2020)	<i>The Influence of Leadership and Supervision on Employee Work Effectiveness at the Regional Secretariat Office of Sitaro Regency</i>	<i>Leadership (x1) Supervision (x2)</i>	<i>Working Effectiveness</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>The results of this study indicate that there is a significant positive influence between leadership and supervision influencing the work effectiveness of the employees of the Regional Secretariat Office of Sitaro Regency.</i>
10	Niluh Bakti (2013)	<i>The Effect Of Motivation And Discipline On Employee Effectiveness</i>	<i>Motivation (x1) And Discipline (x2)</i>	<i>Employee Effectiveness</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>Partial test shows that all independent variables have a Sig.alpha value below 0.05, which proves that work motivation and work discipline have an effect on employee work effectiveness.</i>

*Sumber: Data diolah penulis (2021)*

### **C. Kerangka Konseptual**

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:132) Kerangka Konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antar konsep/antar konstruk, atau pertautan/hubungan antara variabel penelitian. Pertautan atau hubungan

antara variabel ini penting dikemukakan sebagai landasan untuk merumuskan hipotesis

### **1. Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas kerja**

Menurut Handoko (2015:357) menyatakan bahwa pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan. Oleh karena itu pengawasan mutlak diperlukan dalam usaha pencapaian suatu tujuan.

### **2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Efektivitas kerja**

Menurut Hasibuan (2014:92) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Penting bagi seorang pimpinan mengetahui apa sebenarnya motivasi pegawainya dalam mencapai kepuasannya sehingga tercapai tujuan organisasi. Organisasi akan berhasil mencapai tujuan dan sasarnya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal termasuk peningkatan dan efektivitas kerja.

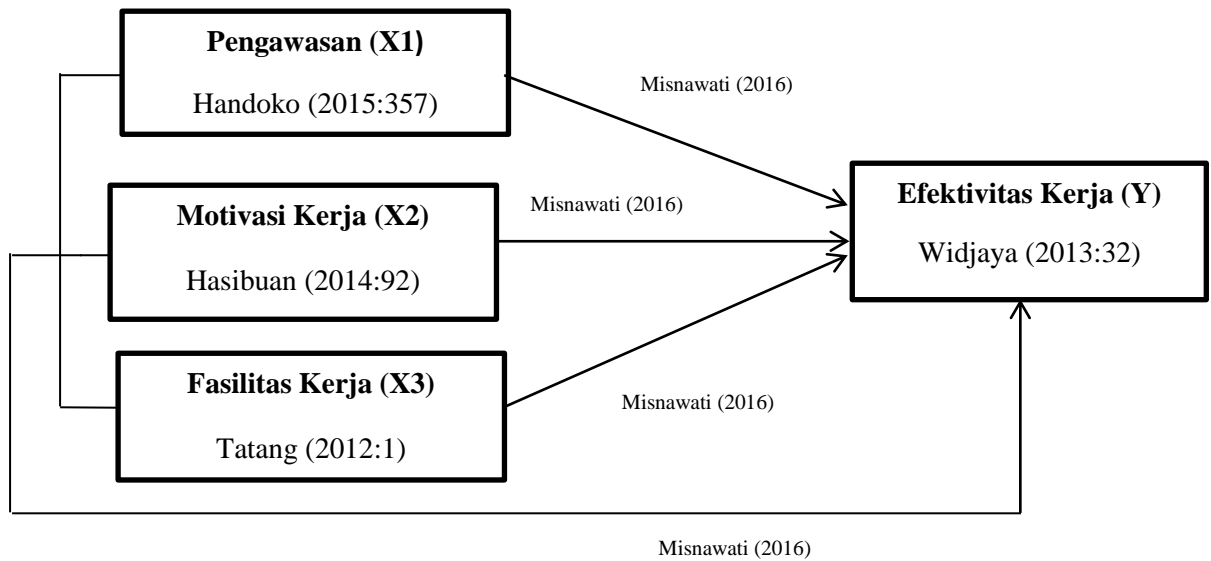
### **3. Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Efektivitas kerja**

Menurut Tatang (2012:1) menyatakan fasilitas kerja merupakan segala sesuatu (alat dan barang) yang memfasilitasi (memberikan kemudahan) dalam menyelenggarakan kegiatan operasional, yang terdiri dari sarana dan prasarana.

Menurut Misnawati (2016) fasilitas kerja merupakan alat dan perlengkapan kerja pegawai untuk melaksanakan tugas nya. Dengan adanya fasilitas kerja dapat mempermudah dan memperlancar pekerjaan pegawai. Fasilitas juga dapat menyebabkan para pegawai melakukan pekerjaannya menjadi lebih giat dan mendukung terlaksananya suatu aktivitas pekerjaan dengan efektif. Suatu perusahaan tidak akan mewujudkan efektivitas dalam mencapai tujuan bila tidak didukung dengan perlengkapan yang lengkap serta kemampuan dan keterampilan dari pada pelaksanaan dalam mengorganisasikan peralatan tersebut.

### **4. Pengaruh Pengawasan, Motivasi kerja dan Fasilitas kerja terhadap Efektivitas kerja Pegawai**

Menurut Misnawati (2016) efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh pengawasan, motivasi kerja dan fasilitas kerja. Pengawasan dan motivasi kerja perlu dilakukan agar dapat melaksanakan tugasnya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan, dan fasilitas kerja perlu disediakan untuk mempermudah pegawai melaksanakan tugasnya dengan waktu yang tepat. Atas dasar uraian diatas maka dibentuklah kerangka konseptual sebagai berikut : Atas dasar uraian diatas maka dibentuklah kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 1.1 Kerangka Konsep**

*Sumber : Data diolah Penulis (2020)*

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan dan mengacu pada teori-teori yang ada. (Manullang dan Pakpahan, 2014:61).

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.
3. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.

4. Pengawasan, Motivasi kerja dan Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah asosiatif/kuantitatif. Rusdi (2017:12) penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala, Sedangkan penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh angka atau data kualitatif yang diangkakan.

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

##### **1. Lokasi penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Badan Pusat Statistik Kota Medan yang Beralamatkan di JL. Gaperta No.311, Helvetia, Kec.Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara.

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

Penelitian ini dimulai pada Bulan Oktober 2020 sampai Mei 2021. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini :

**Tabel 3.1**  
**Jadwal Penelitian**

Kegiatan	Bulan/Tahun																							
	Oktober 2020				November 2020				Desember 2020				Jan-Feb 2021				Maret-April 2021				Mei 2021			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■																							
Penyusunan Proposal		■	■																					
Pengajuan Proposal				■																				
Seminar Proposal					■																			
Perbaikan Proposal						■	■																	
Pengumpulan Data									■	■														
Pengolahan Data										■	■	■												
Penulisan Skripsi													■	■	■	■								
Perbaikan Skripsi																■	■	■	■	■	■			
Sidang Meja Hijau																								■

*Sumber : Penulis, 2021*

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:67), Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan yang berjumlah 39 orang.

### 2. Sampel

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:67), Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini jumlah sampel adalah seluruh jumlah populasi atau teknik pengambilan data menggunakan sampling jenuh (sensus) dimana seluruh populasi tersebut dijadikan sampel apabila populasinya dibawah 100. Maka sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 39 orang.

**Tabel 3.2 Jumlah Pegawai**

<b>No.</b>	<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Subbagian Tata Usaha	5
2.	Seksi Statistik Sosial	3
3.	Seksi Statistik Produksi	3
4.	Seksi Statistik Distribusi	3
5.	Seksi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik	3
6.	Seksi Integrasi Pengelolaan dan Diseminasi Statistik	4
7.	Pejabat Fungsional	18
<b>Jumlah</b>		<b>39 Pegawai</b>

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

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan adalah :

#### **a. Jenis Data**

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Penentuan metode pengumpulan data dipengaruhi oleh jenis dan sumber data dari penelitian yang dibutuhkan. Data penelitian pada umumnya dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis antara lain: data subyek, data fisik, dan data dokumenter. Indriantoro dan Supomo (2010:29).

Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data subyek yaitu data berupa opini, sikap, pengalaman atau karekteristik dari

seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden).

#### **b. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, dimana data primer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden dalam hal ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan penelitian dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari artikel, jurnal, buku dan situs web/interner yang berkenaan dengan penelitian ini.

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

#### **1. Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: Pengawasan (X1), Motivasi kerja (X2) dan Fasilitas kerja (X3). Serta 1(satu) variabel terikat yaitu: Efektivitas kerja (Y).

#### **2. Definisi Oprasional**

Variabel-variabel yang dioprasionalkan dalam penelitian ini adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberi gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka penelitian memberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam membuat kuisisioner penulisan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Definisi Oprasional

Variabel	Definisi Oprasional	Indikator	Deskriptif	Skala
<b>Efektivitas kerja (Y)</b>	<p>Efektivitas kerja adalah hasil membuat keputusan yang mengarah melakukan sesuatu dengan benar, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan.</p> <p>(Widjaya , 2013:32)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesiagaan</li> <li>2. Semangat kerja</li> <li>3. Keputusan kerja</li> <li>4. Beban pekerjaan yang sesuai</li> <li>5. penyelesaian tugas tepat pada waktunya.</li> </ol> <p>(Widjaya, 2013:79)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan bahwa pegawai mampu menyelesaikan sebuah tugas khusus dengan baik jika diminta.</li> <li>2. Kecendrungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat. Semangat kerja adalah gejala kelompok yang melibatkan kerja sama dan perasaan memiliki. Masalah semangat kerja adalah masalah yang sangat penting untuk dipecahkan oleh setiap manajemen dalam rangka menciptakan kerjasama pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.</li> <li>3. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.</li> <li>4. Pengukuran efektivitas kerja yang dilakukan didasarkan atas banyaknya tugas yang dipikul dan jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut berarti bahwa bila tugas yang dibebankan kepada pegawai sedikit, sementara jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut lebih banyak maka akan terjadi banyak pegawai yang menganggur sehingga menjadi tidak efektif.. Sebaliknya jika tugas yang dibebankan banyak sedangkan pegawai yang melaksanakannya terbatas akan terjadi penumpukan pekerjaan yang hal ini akan mengakibatkan</li> </ol>	<b>Skala Likert</b>

			banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan atau tertunda sehingga terjadi ketidak efektifan. 5. Waktu merupakan salah satu pengukuran efektivitas kerja yang sangat penting sebab dapat dilihat apakah waktu yang digunakan suatu organisasi sudah dijalankan dengan sebaik-baiknya oleh setiap anggota organisasi.	
<b>Pengawasan (X<sub>1</sub>)</b>	Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.  (Handoko, 2015:357).	1. Prosedur 2. Standar 3. Ketelitian 4. Pengukuran pekerjaan 5. Perbaikan  (Handoko, 2015:86)	1. Pemimpin selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. 2. Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. 3. Adanya pengukuran kerja pegawai. 4. Adanya evaluasi pekerjaan pegawai. 5. Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan.	<b>Skala Likert</b>
<b>Motivasi kerja (X<sub>2</sub>)</b>	Motivasi berasal dari kata lain <i>movere</i> yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. (Hasibuan, 2014:92)	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan akan keamanan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri (Hasibuan, 2012:72)	1. Memberikan gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, dan lain sebagainya. 2. Memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja. 3. Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan seluruh karyawan. 4. Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kinerja karyawan. 5. Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik	<b>Skala Likert</b>



			dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan dan potensinya.	
<b>Fasilitas kerja (X<sub>3</sub>)</b>	Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu (alat dan barang) yang memfasilitasi (memberikan kemudahan) dalam menyelenggarakan kegiatan operasional, yang terdiri dari sarana dan prasarana. (Tatang, 2012:1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi gedung atau kantor</li> <li>2. Peralatan dan perlengkapan kantor</li> <li>3. Alat transportasi</li> <li>4. Alat komunikasi</li> </ol> <p>(Tatang, 2012:12)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gedung atau kantor merupakan sarana kerja yang sangat penting, oleh karena itu diatur sedemikian rupa agar menjadi tempat yang nyaman bagi karyawan bekerja. Gedung atau kantor harus jauh dari kebisingan dan bau-bauan dari limbah produksi. Luasan gedung untuk setiap aktivitas juga harus diperhitungkan agar ideal dalam arti tidak terlalu sempit dan tidak terlalu luas.</li> <li>2. Peralatan dan perlengkapan kantor terdiri dari alat-alat bantu untuk melaksanakan pekerjaan, seperti komputer, alat tulis menulis, kerja, lemari arsip, print dan scan. Ketersediaan dan kondisi peralatan dan perlengkapan kantor harus memadai agar tidak menjadi gangguan kerja.</li> <li>3. Alat transportasi pada perusahaan umumnya disediakan bagi karyawan agar para karyawan dapat mencapai kantor dengan waktu yang lebih cepat. Alat transportasi dapat terdiri dari transportasi massal dan transportasi pribadi. Transportasi massal biasanya, disediakan untuk karyawan staf dan pimpinan.</li> <li>4. Komunikasi antar karyawan penting untuk koordinasi kerja. Koordinasi dilakukan</li> </ol>	<b>Skala Likert</b>

			melalui telepon ataupun secara tertulis. Perusahaan perlu menyediakan sesuatu peralatan yang dibutuhkan dalam komunikasi agar proses komunikasi dapat berjalan dengan lancar.	
--	--	--	---	--

Sumber: Data diolah Penulis (2021)

### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan dalam proses penelitian. Agar mudah dalam melakukan pengumpulan data, maka penelitian menggunakan beberapa teknik dan metode dalam pengumpulan data.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut:

1. Pengamatan (*observasi*), yaitu pengamatan langsung pada objek penelitian di Badan Pusat Statistik Kota Medan.
2. Angket (*questionnaire*), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab dengan cara mengisi form yang telah disediakan oleh peneliti, yang terkhusus pada pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert.
3. Dokumentasi, yaitu sejarah singkat instansi, visi misi instansi, struktur organisasi dan lain-lain.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Kualitas data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Manullang dan Pakpahan, 2014:90). Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahan alat ukur yang digunakan. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu data dapat digunakan valid atau tidak valid dengan kriteria uji validitas kuesioner sebagai berikut :

1. Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika  $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

#### a. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, (Manullang dan Pakpahan, 2014:92). Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan alphaCronbach. Kuesioner dikatakan reliabel jika alpha Cronbach diatas 0,6 dan apabila tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,6. Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $r$  alpha positif atau  $>$  dari  $r$  tabel maka pertanyaan reliabel.
2. Jika  $r$  alpha negatif atau  $<$  dari  $r$  tabel maka pertanyaan tidak reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah, model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik (Manullang dan Pakpahan 2014:182). Model dalam penelitian ini harus bebas dari asumsi klasik, yaitu normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas, dan autokorelasi. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

### a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ghazali (2015:149).

#### 1) Uji Histogram

Grafik histogram menepatkan gambar variable *dependent* sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Data dikatakan normal jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal. Data dikatakan tidak normal jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri dan ke kanan.

#### 2) Uji Probability Plot (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.

Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada P-Plot of Regretion Standarized Residual melalui SPSS, dimana:

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

### 3) Kolmogrov Smirnov Test

Uji kolmogrov smirnov test merupakan salah satu alat statistik non-parametrik dengan penggunaan fungsi distribusi kumulatif (kumulatif didasarkan atas gabungan dari seluruh variable yang diamati). Metode kolmogrov smirnov tidak jauh beda dengan metode lilliefors. Langkah-langkah penyelesaian dan penggunaan rumus sama namun pada signifikan yang berbeda. Signifikan metode kolmogrov smirnov menggunakan tabel perbandingan kolmogrov smirnov, sedangkan metode liliefors menggunakan tabel perbandingan metode liliefors.

#### b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas, Rusiadi *et al* ( 2015:154). Model

regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang dimiliki nilai *tolerance*  $> 0,01$  atau jika nilai *variance inflation factor* (VIF)  $< 10$ .

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, Rusiadi (2015:157). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SPESID (residual) dan ZPRED (prediksi variabel terikat), dasar analisisnya dapat dilihat sebagai berikut:

1. Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit) maka dapat dikatakan telah terjadi *Heterokedastisitas*.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *Heterokedastisitas*.

d) Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda gunanya untuk mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat digunakan untuk menjawab hipotesis. Adapun persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

**Y** = Efektivitas kerja

**X<sub>1</sub>** = Pengawasan

**X<sub>2</sub>** = Motivasi kerja

**X<sub>3</sub>** = Fasilitas kerja

**a** = Konstanta

**b** = Koefisien Berganda

**e** = *Error term*

e) Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1 = 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dan variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.



Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $Sig\ t > \alpha 5\%$  (0,05)

$H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $Sig\ t < \alpha 5\%$  (0,05)

## 2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1; b_2; b_3 = 0$ , artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1; b_2; b_3 \neq 0$ , artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya antar lain:

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $Sig\ F > \alpha 5\%$  (0,05)

$H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $Sig\ F < \alpha 5\%$  (0,05)

### f) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui korelasi berganda dan besarnya hubungan berpikir formal terhadap hasil belajar sejarah dapat dilihat dari nilai korelasi dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Berikut rumusnya:  $D = r_{xy}^2 \times 100\%$

Dengan demikian hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinasi ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Sebaliknya jika determinasi ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh X terhadap variabel Y.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### **1. Profil Badan Pusat Statistik**

###### **a. Sejarah Singkat Perusahaan Badan Pusat Statistik Kota Medan**

Kegiatan statistik di Indonesia sudah dilaksanakan sejak masa Pemerintahan Hindia Belanda oleh suatu lembaga yang didirikan oleh Direktur Pertanian, Kerajinan, dan Perdagangan (*Directeur Van Landbouw Nijverheld en Handel*) di Bogor pada Februari 1920. Lembaga tersebut bertugas mengolah dan mempublikasikan data *stastitic*. Pada 24 September 1924, kegiatan statistik pindah ke Jakarta dengan nama *Centraal Kantoor Voor De Statistiek* (CKS) dan melaksanakan Sensus Penduduk pertama di Indonesia pada tahun 1930. Pada masa Pemerintah Jepang di Indonesia pada tahun 1942 – 1945, CKS berubah nama menjadi *Shomubu Chosasisu Gunseikanbu* dengan kegiatan memenuhi kebutuhan perang/militer.

Setelah Kemerdekaan Republik Indonesia (RI) diproklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945, lembaga tersebut dinasionalisasikan dengan nama Kantor Penyelidikan Perangkaan Umum Republik Indonesia (KAPPURI) dan dipimpin oleh Mr. Abdul Karim Pringgodigdo. Setelah adanya Surat Edaran Kementerian Kemakmuran tanggal 12 Juni 1950 Nomor 219/S.C., lembaga KAPPURI dan CKS dilebur menjadi Kantor Pusat Statistik (KPS) dibawah tanggung jawab Menteri Kemakmuran. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Perekonomian Nomor P/44, KP.

Selanjutnya, melalui SK Menteri Perekonomian tanggal 24 Desember 1953 Nomor IB.099/M kegiatan KPS dibagi dalam dua bagian yaitu Afdeling A (Bagian Riset) dan Afdeling B (Bagian penyelenggaraan dan Tata Usaha). Berdasarkan Keppres X nomor 172 tanggal 1 Juni 1957, lembaga ini berubah menjadi Biro Pusat Statistik dan bertanggung jawab langsung kepada Perdana Menteri.

Sesuai dengan UU No. 6/1960 tentang Sensus, BPS menyelenggarakan Sensus Penduduk serentak di Indonesia pada tahun 1961. Sensus Penduduk tersebut merupakan Sensus Penduduk pertama setelah Indonesia merdeka. Sensus Penduduk di tingkat provinsi dilaksanakan oleh Kantor Gubernur, dan di tingkat Kabupaten/Kotamadya dilaksanakan oleh Kantor Bupati/Walikota, sedangkan pada tingkat kecamatan dibentuk bagian yang melaksanakan Sensus Penduduk. Selanjutnya Penyelenggara Sensus di kantor Gubernur dan kantor Bupati/Walikota ditetapkan menjadi Kantor Sensus dan Statistik Daerah berdasarkan Keputusan Presidium Kabinet Nomor Aa/C/9 Tahun 1965.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 16/1968 yang mengatur tentang Organisasi dan Tata Kerja BPS di Pusat dan Daerah serta perubahannya menjadi PP No.6/1980, menyebutkan bahwa perwakilan BPS di daerah adalah Kantor Statistik Provinsi dan Kantor Statistik kabupaten atau Kotamadya. Tentang Organisasi BPS ditetapkan kembali pada PP No. 2 Tahun 1992 yang disahkan pada 9 Januari 1992. Selanjutnya, kedudukan, fungsi, tugas, susunan organisasi, dan tata kerja BPS diatur dengan Keputusan Presiden Nomor 6 tahun 1992.

Pada tanggal 19 Mei 1997 ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik, dimana Biro Pusat Statistik diubah namanya menjadi “Badan Pusat Statistik”, dan sekaligus menetapkan tanggal tersebut sebagai “Hari Statistik”. Pada Keputusan Presiden No. 86 Tahun 1998 tentang Badan Pusat Statistik, menetapkan bahwa perwakilan BPS di daerah merupakan Instansi Vertikal dengan nama BPS Provinsi, BPS Kabupaten, dan BPS Kotamadya. Serta pada tanggal 26 Mei 1999, ditetapkan PP Nomor 51 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Statistik di Indonesia.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut diterapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti Badan Pusat Statistik.

## **b. Visi dan Misi Badan Pusat Statistik Kota Medan**

### **1) Visi**

“Pelopor data statistik terpercaya untuk semua.”

Kata “Pelopor” mempunyai makna bahwa BPS sebagai pencetus ide penyedia statistik terpercaya, sekaligus sebagai pelaku dalam penyediaan statistik terpercaya. Kata “data statistik yang terpercaya” yaitu statistik yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Kata “untuk semua” dimaksudkan bahwa semua pihak mempunyai hak yang sama untuk

mengakses data BPS (impartial) baik pengguna data nasional maupun international.

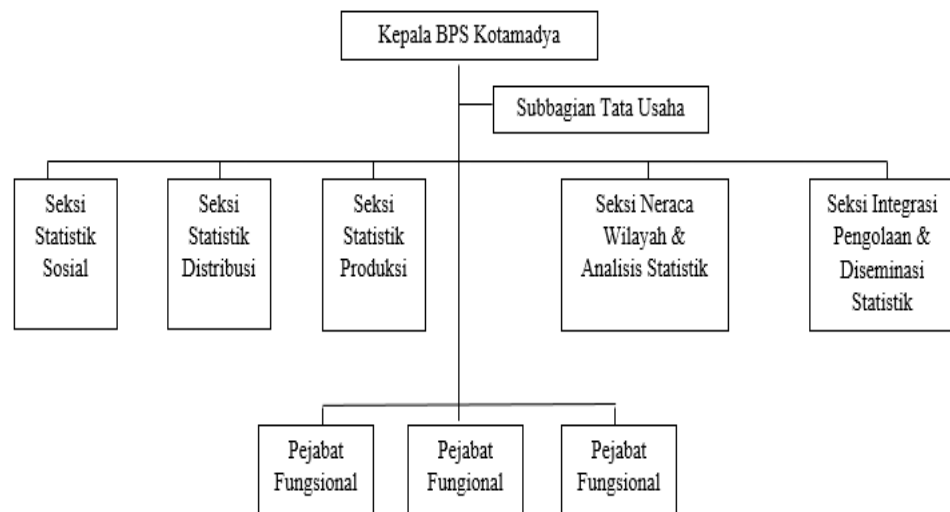
## 2) Misi

Pernyataan misi BPS yang dikaitkan dengan visi BPS dijabarkan sebagai berikut :

- a) Menyediakan data statistik berkualitas melalui kegiatan statistik yang terintergrasi dan berstandar nasional maupun international.
- b) Memperkuat Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan melalui pembinaan dan koordinasi di bidang statistik.
- c) Membangun insan statistik yang profesional, berintegritas, dan amanah untuk kemajuan perstatistikan.

### c. Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kota Medan

Berikut adalah gambar struktur organisasi Badan Pusat Statistik Kota Medan Tahun 2021 :



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kota Medan**

*Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Medan, 2021*

#### **d. Uraian Tugas Badan Pusat Statistik Kota Medan**

Tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh Badan Pusat Statistik Kota Medan sebagai berikut:

##### 1) Kepala

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 86 tahun 1998 ditetapkan Badan Pusat Statistik sebagaimana lampiran dalam organisasi Kantor Badan Pusat Statistik Medan Kota dipimpin oleh seorang Kepala Kantor. Semua bagian seksi dan pejabat fungsional bertanggung jawab kepada kepala BPS. Tugas dan seorang Kepala BPS adalah memimpin BPS Kabupaten/Kota serta membina aparatur BPS Kabupaten/Kota agar berdaya guna dan berhasil guna.

##### 2) Subbagian Tata Usaha

Tugas dari subbagian tata usaha adalah melakukan penyusunan rencana dan program, urusan kepegawaian dan hukum, keuangan, perlengkapan, serta urusan dalam.

##### 3) Seksi Statistik Sosial

Tugas dari seksi statistik sosial adalah melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan statistik sosial.

##### 4) Seksi Statistik Produksi

Tugas dari seksi statistik produksi adalah melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan statistik produksi.

##### 5) Seksi Statistik Distribusi

Tugas dari seksi statistik distribusi adalah melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan statistik distribusi.



6) Seksi Neraca Wilayah Dan Analisis Statistik

Tugas dari seksi neraca wilayah dan analisis statistik adalah melakukan pengumpulan, kompilasi data, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan neraca wilayah dan analisis statistik lintas sektor.

7) Seksi Integrasi Pengolahan Dan Diseminasi Statistik

Tugas dari seksi integrasi pengolahan dan diseminasi statistik adalah melakukan pengintegrasian, pengolahan data, pengelolaan jaringan dan rujukan statistik, serta diseminasi dan layanan statistik.

8) Kelompok Jabatan Fungsional

Tugas kelompok jabatan fungsional adalah melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing – masing berdasarkan ketentuan peraturan perundangan – undangan yang berlaku.

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin dan usia

a. Karakteristik Jenis Kelamin Responden.

**Tabel 4.1**

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	24	61	61	61
	Wanita	15	39	39	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 24 orang (61%), responden berjenis kelamin wanita yaitu

sebanyak 15 orang (39%). Pada penelitian ini responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang (61%).

a. Karakteristik Usia Responden.

**Tabel 4.2**

Usia					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	8	20	20	20
	31-40 Tahun	10	25	25	45
	41-50 Tahun	12	30	30	77
	>50 Tahun	9	23	23	100
	Total	39	100	100	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa konsumen yang berusia 20-30 tahun sebanyak 8 orang (20%), responden berusia 31-40 tahun sebanyak 10 orang (25%), responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 12 orang (30%), responden yang berusia >50 tahun sebanyak 9 orang (%). 23Jadi dapat disimpulkan responden yang berusia 41-50 tahun yang paling dominan pada penelitin ini.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.

**Tabel 4.3**

Pendidikan					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	4	10	10	10
	S1	18	46	46	56
	D3	12	31	31	87
	SMA	5	13	13	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan S2 sebanyak 4 orang (10%), responden yang berpendidikan S1 sebanyak 18 orang (46%), responden yang berpendidikan D3 sebanyak 12 orang (31%) dan yang

berpendidikan SMA sebanyak 5 orang (13%). Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden berpendidikan akhir S1.

### **3. Deskripsi Variabel Penelitian**

Penelitian ini 3 (tiga) variabel independen yaitu pengawasan (X1), motivasi (X2), fasilitas kerja (X3), serta 1 (satu) variabel dependen yaitu efektifitas kerja (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 39 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Variabel efektifitas kerja dibentuk oleh indikator kesiagaan, semangat kerja, kepuasan kerja, beban pekerjaan dan waktu menyelesaikan tugas (Widhjaya, 2013). Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel efektifitas kerja (variabel Y) yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

**Tabel 4.4**  
**Jawaban Responden dan Frekuensi Atas**  
**Variabel Efektifitas Kerja (Y)**

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Std. Deviasi	Min	Max	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS					
1	Bapak/Ibu selalu siap siaga dalam bekerja dan dalam memberikan informasi yang dibutuhkan	9	8	13	9		4,15	0,677	2	5	Kurang Setuju
2	Bapak/Ibu belum mampu menyelesaikan sebuah tugas khusus dengan baik jika diminta.	9	13	9	8		4,06	0,699	2	5	Setuju
3	Semangat kerja merupakan salah satu dari budaya kerja organisasi yang selalu ditanam pada diri pribadi masing-masing pegawai	9	9	10	8	3	4,15	0,677	2	5	Kurang Setuju
4	Bapak/ibu berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi	9	14	5	8	3	4,15	0,677	2	5	Setuju
5	Bapak/ Ibu belum merasa puas atas hasil kerja yang telah dilakukan	9	13	10	4	3	4,08	0,617	2	5	Setuju
6	Bapak/Ibu menggunakan segala fasilitas yang ada di kantor secara wajar dan efisien	9	9	10	8	3	3,95	0,717	2	5	Kurang Setuju
7	Bapak/Ibu mampu menyelesaikan beban pekerjaan yang ditugaskan	9	9	10	8	3	3,79	1,075	1	5	Kurang Setuju
8	Bapak/Ibu dalam melaksanakan beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki	9	14	5	8	3	4,27	0,587	2	5	Setuju
9	Kehadiran Bapak/Ibu tiba dikantor tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.	9	13	10	4	3	4,06	0,699	2	5	Setuju
10	Bapak/Ibu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah direncanakan pimpinan	9	9	10	8	3	3,79	1,075	1	5	Kurang Setuju
<b>Total</b>							<b>4,05</b>				<b>Kurang Setuju</b>

Berdasarkan pada tabel jawaban responden pada variabel efektifitas kerja karyawan dapat dilihat bahwasannya jawaban responden atas beberapa indikator dari variabel efektifitas kerja yaitu kesiagaan, semangat kerja, keputusan kerja, beban kerja dan penyelenggaraan tugas. Mayoritas jawaban responden kurang setuju pada masing-masing pernyataan, hal ini mengindikasikan bahwasannya

mereka memiliki efektifitas kerja yang baik namun masih diragukan. Mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 13 orang atas pernyataan selalu siap siaga dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa masih banyak karyawan yang tidak memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke dua dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang atas pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa masih banyak karyawan yang belum mampu bekerja dengan hasil pekerjaan yang berkualitas.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 3 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang atas pernyataan menanamkan budaya kerja.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 4 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan selalu bekerja keras. Artinya bahwa mereka masih kurang yakin atas kemampuan mereka menyelesaikan pekerjaan yang banyak dari atasan.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 5 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang atas pernyataan mereka dapat bekerja dengan puas. Akan tetapi sebagian besar lain menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang yang merasa bahwa mereka ragu-ragu. Artinya bahwa mereka masih kurang puas atas kemampuan mereka menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 6 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang atas pernyataan menggunakan fasilitas secara wajar. Artinya bahwa mereka masih kurang yakin atas kemampuan mereka menyelesaikan pekerjaan dengan lebih praktis dan rapi dengan menggunakan fasilitas yang ada.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 7 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang atas pernyataan dapat menyelesaikan beban pekerjaan.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 8 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan menyelesaikan beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan. Artinya bahwa mereka yakin atas kemampuan mereka menyelesaikan pekerjaan yang banyak dari atasan.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 9 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 14 orang atas pernyataan mereka dapat menyelesaikan beban pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 10 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang atas pernyataan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah direncanakan. Artinya bahwa mereka masih kurang yakin atas kemampuan mereka menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perencanaan ada.

**Tabel 4.5**  
**Jawaban Responden dan Frekuensi Atas**  
**Variabel Pengawasan (X1)**

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Std. Deviasi	Min	Max	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS					
1	Atasan selalu melakukan pengawasan secara langsung pada saat proses kerja sedang	9	8	13	9		4,15	0,677	2	5	Kurang Setuju

	berlangsung.										
2	Atasan selalu memeriksa tugas-tugas yang Bapak/Ibu lakukan.	9	13	9	8		4,06	0,699	2	5	Setuju
3	Atasan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang Bapak/Ibu lakukan	9	9	10	8	3	4,15	0,677	2	5	Kurang Setuju
4	Atasan selalu memberikan batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan yang Bapak/Ibu lakukan	9	14	5	8	3	4,15	0,677	2	5	Setuju
5	Atasan selalu memberikan arahan yang mesti dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan	9	13	10	4	3	4,08	0,617	2	5	Setuju
6	Atasan sering melihat hasil kerja yang telah dilakukan	9	9	10	8	3	3,95	0,717	2	5	Kurang Setuju
7	Atasan sering mengecek kebenaran dari suatu laporan yang dibuat oleh bawahan.	9	9	10	8	3	3,79	1,075	1	5	Kurang Setuju
8	Atasan sering melakukan penganalisaan jumlah data dan penilaian atas data.	9	14	5	8	3	4,27	0,587	2	5	Setuju
9	Atasan sering meminta laporan atas hasil kerja bawahannya.	9	13	10	4	3	4,06	0,699	2	5	Setuju
10	Jika terjadi masalah atau penyimpangan dalam melakukan tugas atasan mengambil tindakan perbaikan secara langsung	9	9	10	8	3	3,79	1,075	1	5	Kurang Setuju
11	Atasan melakukan penelitian/penyelidik untuk mengetahui suatu masalah yang sebenarnya jika ada laporan yang belum pasti kebenarannya dan memperbaiki kalau ada masalah atau penyimpangan.	9	14	5	8	3	4,27	0,587	2	5	Setuju
<b>Total</b>							<b>4,05</b>				<b>Kurang Setuju</b>

Berdasarkan pada tabel jawaban responden pada variabel pengawasan bahwasannya jawaban responden atas beberapa indikator dari variabel pengawasan. Mayoritas jawaban responden kurang setuju pada masing-masing pernyataan, hal ini mengindikasikan bahwasannya mereka berpendapat bahwa pengawasan yang ada di perusahaan kurang efektif dan masih diragukan. Mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 13 orang atas pernyataan

atasan selalu melakukan pengawasan secara langsung pada saat proses kerja sedang berlangsung. Hal ini mengindikasikan bahwa atasan abai atas pengawasan terhadap bawahan.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke dua dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang atas pernyataan atasan selalu memeriksa tugas-tugas yang Bapak/Ibu lakukan. Hal ini mengindikasikan bahwa atasan tidak memeriksa tugas-tugas karyawan .

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 3 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang atas pernyataan atasan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang Bapak/Ibu lakukan.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 4 dapat dilihat bahwasannya atasan selalu memberikan batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan yang Bapak/Ibu lakukan. Artinya bahwa atasan mengawasi bawahan dengan memberikan batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 5 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang atas pernyataan atasan selalu memberikan arahan yang mesti dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Akan tetapi sebagian besar lain menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang yang merasa bahwa mereka ragu-ragu. Artinya bahwa mereka melihat atasan memberikan arahan dalam penyelesaian tugas.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 6 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang atas pernyataan atasan sering melihat hasil kerja yang telah dilakukan. Artinya bahwa atasan mau mengecek pekerjaan bawahan.



Berdasarkan pada butir pernyataan ke 7 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang atas pernyataan atasan sering mengecek kebenaran dari suatu laporan yang dibuat oleh bawahan.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 8 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan Atasan sering melakukan penganalisaan jumlah data dan penilaian atas data.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 9 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 14 orang atas pernyataan atasan sering meminta laporan atas hasil kerja bawahannya.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 10 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang atas pernyataan jika terjadi masalah atau penyimpangan dalam melakukan tugas atasan mengambil tindakan perbaikan secara langsung. Artinya bahwa mereka masih kurang yakin atas kemampuan mereka menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perencanaan ada.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 11 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan atasan melakukan penelitian/penyelidik untuk mengetahui suatu masalah yang sebenarnya jika ada laporan yang belum pasti kebenarannya dan memperbaiki kalau ada masalah atau penyimpangan.

**Tabel 4.6**  
**Jawaban Responden dan Frekuensi Atas**  
**Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Std. Deviasi	Min	Max	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS					
1	Bapak/Ibu menerima upah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada	9	9	10	8	3	3,95	0,717	2	5	Kurang Setuju

	Bapak/Ibu										
2	Bapak/Ibu menerima bonus atas pekerjaan yang dilakukan.	9	13	9	8		4,06	0,699	2	5	Setuju
3	Tempat Bapak/Ibu bekerja memberikan rasa aman dan nyaman kepada Bapak/Ibu	9	9	10	8	3	4,15	0,677	2	5	Kurang Setuju
4	Tempat Bapak/Ibu bekerja memberikan layanan kesehatan kepada setiap pegawai	9	14	5	8	3	4,15	0,677	2	5	Setuju
5	Pada lembaga dimana Bapak/Ibu bekerja, Bapak/Ibu diakui sebagai pegawai yang layak dihormati dan dihargai	9	13	10	4	3	4,08	0,617	2	5	Setuju
6	Ditempat Bapak/Ibu bekerja, Bapak/Ibu diakui dan diterima oleh kelompok ataupun teman bekerja	9	9	10	8	3	3,95	0,717	2	5	Kurang Setuju
7	Tempat Bapak/Ibu bekerja memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keahlian yang dimiliki	9	9	10	8	3	3,79	1,075	1	5	Kurang Setuju
8	Bapak/Ibu melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena mendapatkan imbalan (hadiah) yang pantas dan wajar.	9	14	5	8	3	4,27	0,587	2	5	Setuju
9	Pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi pegawai	9	13	10	4	3	4,06	0,699	2	5	Setuju
10	Kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinal	9	9	10	8	3	3,79	1,075	1	5	Kurang Setuju
<b>Total</b>							<b>4,05</b>				<b>Kurang Setuju</b>

Berdasarkan pada tabel jawaban responden pada variabel motivasi kerja bahwasannya jawaban responden atas beberapa indikator dari variabel motivasi

kerja. Mayoritas jawaban responden kurang setuju pada masing-masing pernyataan, hal ini mengindikasikan bahwasannya mereka kurang termotivasi dalam bekerja. Pada pernyataan butir ke satu mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 10 orang atas pernyataan menerima upah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada Bapak/Ibu. Hal ini mengindikasikan bahwa upah yang diterima tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke dua dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang atas pernyataan menerima bonus atas pekerjaan yang dilakukan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan tidak memperoleh bonus yang tepat dan sesuai.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 3 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang atas pernyataan tempat Bapak/Ibu bekerja memberikan rasa aman dan nyaman kepada.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 4 dapat dilihat bahwasannya Pada lembaga dimana Bapak/Ibu bekerja, Bapak/Ibu diakui sebagai pegawai yang layak dihormati dan dihargai.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 5 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang atas pernyataan Pada lembaga dimana Bapak/Ibu bekerja, Bapak/Ibu diakui sebagai pegawai yang layak dihormati dan dihargai. Akan tetapi sebagian besar lain menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang yang merasa bahwa mereka ragu-ragu.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 6 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang atas pernyataan

ditempat Bapak/Ibu bekerja, Bapak/Ibu diakui dan diterima oleh kelompok ataupun teman bekerja.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 7 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang atas pernyataan Tempat Bapak/Ibu bekerja memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 8 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan Bapak/Ibu melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena mendapatkan imbalan (hadiah) yang pantas dan wajar.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 9 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 14 orang atas pernyataan pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi pegawai.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 10 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang atas pernyataan Kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinal. Artinya bahwa mereka memiliki motivasi kerja yang rendah.

**Tabel 4.7**  
**Jawaban Responden dan Frekuensi Atas**  
**Variabel Fasilitas Kerja (X3)**

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Std. Deviasi	Min	Max	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS					
1	Bapak/Ibu merasa nyaman atas kondisi ruangan kerja Bapak/Ibu	9	9	10	8	3	3,95	0,717	2	5	Kurang Setuju
2	Gedung dengan segala sarana yang diperlukan menjadi kelancaran dalam berkerja untuk Bapak/Ibu	9	13	9	8		4,06	0,699	2	5	Setuju
3	Ruangan kerja Bapak/Ibu	9	9	10	8	3	4,15	0,677	2	5	Kurang Setuju

	difasilitasi dengan sistem komputer dengan baik										
4	Ruangan kerja Bapak/ibu tidak difasilitasi dengan alat print/scan	9	14	5	8	3	4,15	0,677	2	5	Setuju
5	Ruangan kerja Bapak/Ibu tidak difasilitasi dengan AC	9	13	10	4	3	4,08	0,617	2	5	Setuju
6	Bapak/Ibu difasilitasi kendaraan bermotor pada saat berkerja dilapangan	9	9	10	8	3	3,95	0,717	2	5	Kurang Setuju
7	Bapak/Ibu difasilitasi kendaraan bus untuk antar jemput kekantor	9	9	10	8	3	3,79	1,075	1	5	Kurang Setuju
8	Bapak/Ibu disetiap bagian difasilitasi alat komunikasi berupa telepon	9	14	5	8	3	4,27	0,587	2	5	Setuju
9	Bapak/Ibu disetiap bagian difasilitasi dengan internet	9	13	10	4	3	4,06	0,699	2	5	Setuju
10	Ruangan kerja Bapak/Ibu difasilitasi dengan intercom	9	9	10	8	3	3,79	1,075	1	5	Kurang Setuju
<b>Total</b>							<b>4,05</b>				<b>Kurang Setuju</b>

Berdasarkan pada tabel jawaban responden pada variabel fasilitas kerja bahwasannya jawaban responden atas beberapa indikator dari variabel fasilitas kerja. Mayoritas jawaban responden kurang setuju pada masing-masing pernyataan, hal ini mengindikasikan bahwasannya mereka merasa fasilitas kerja yang ada di kantor kurang baik sehingga mengurangi kinerja karyawan. Pada pernyataan butir ke satu mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 10 orang atas pernyataan Bapak/Ibu merasa nyaman atas kondisi ruangan kerja Bapak/Ibu. Hal ini mengindikasikan bahwa mereka merasa kurang nyaman atas fasilitas kerja yang ada di kantor.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke dua dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang atas pernyataan Gedung

dengan segala sarana yang diperlukan menjadi kelancaran dalam berkerja untuk Bapak/Ibu. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan tidak memperoleh bonus yang tepat dan sesuai.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 3 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang atas pernyataan ruangan kerja Bapak/Ibu difasilitasi dengan sistem komputer dengan baik.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 4 dapat dilihat bahwasannya ruangan kerja Bapak/ibu tidak difasilitasi dengan alat print/scan.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 5 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang atas pernyataan Ruang kerja Bapak/Ibu tidak difasilitasi dengan AC.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 6 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang atas pernyataan Bapak/Ibu difasilitasi kendaraan bermotor pada saat berkerja dilapangan.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 7 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang atas pernyataan Bapak/Ibu difasilitasi kendaraan bus untuk antar jemput kekantor.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 8 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan Bapak/Ibu disetiap bagian difasilitasi alat komunikasi berupa telepon.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 9 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 14 orang atas pernyataan Bapak/Ibu disetiap bagian difasilitasi dengan internet.

Berdasarkan pada butir pernyataan ke 10 dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang atas pernyataan Ruang kerja Bapak/Ibu difasilitasi dengan intercom.

#### 4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

##### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Y$  yang disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.8 Uji Validitas ( $X_1$ ) Pengawasan**  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	39.8718	30.325	.546	.785
VAR00002	38.8718	35.904	.497	.788
VAR00003	39.1026	35.305	.425	.794
VAR00005	38.7436	37.511	.357	.800
VAR00006	39.2821	30.366	.668	.765
VAR00008	39.1282	32.220	.680	.766
VAR00009	39.3846	34.296	.478	.789
VAR00010	39.8974	34.463	.499	.786
VAR00011	40.1282	37.009	.416	.795

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.8 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji

validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel Pengawasan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.9 Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Motivasi**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	31.0256	29.815	.620	.851
VAR00002	30.5897	28.459	.635	.848
VAR00003	30.7179	31.892	.381	.867
VAR00004	30.7692	31.551	.464	.861
VAR00005	30.6410	28.184	.724	.841
VAR00006	30.7949	28.378	.632	.848
VAR00007	30.7949	29.536	.576	.853
VAR00008	30.5897	28.459	.635	.848
VAR00009	30.5897	28.196	.595	.852
VAR00010	30.6410	27.236	.565	.857

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.9 hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.10 Uji Validitas (X<sub>3</sub>) Fasilitas Kerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	30.5128	22.256	.595	.778
VAR00002	30.3590	20.920	.645	.771
VAR00003	30.7949	22.536	.725	.766
VAR00004	30.7949	22.536	.725	.766
VAR00005	30.8205	22.256	.740	.763
VAR00006	30.5128	22.572	.557	.783
VAR00019	30.5128	23.941	.455	.795
VAR00021	30.7949	25.746	.332	.806

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0



Dari tabel 4.10 hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel fasilitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.11 Uji Validitas (Y) Efektifitas Kerja**  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	29.7949	18.167	.368	.679
VAR00002	29.3590	15.341	.754	.605
VAR00003	29.6923	17.482	.515	.656
VAR00005	29.6410	17.341	.449	.664
VAR00027	29.3590	15.341	.754	.605
VAR00029	29.7692	18.498	.353	.682

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.11 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel Efektifitas Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel

jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah  $0,60$  (Rusiadi, 2013).

**Tabel 4.12**  
**Uji Reliabilitas ( $X_1$ ) Pengawasan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.805	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.12 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,805 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel pengawasan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.13**  
**Uji Reliabilitas ( $X_2$ ) Motivasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.808	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.13 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,866 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel Motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.14**  
**Uji Reliabilitas ( $X_3$ ) Fasilitas Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,809	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.14 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,809 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel fasilitas kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.15**  
**Uji Reliabilitas (Y) Efektifitas Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.703	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

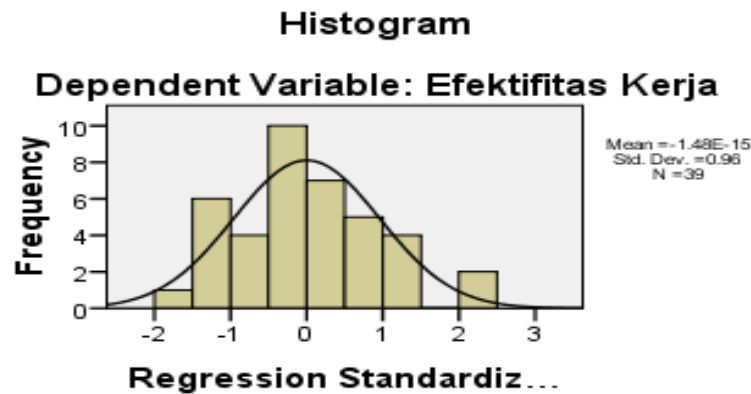
Dari tabel 4.15 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,703 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel Efektifitas Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 5. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

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

## 1) Uji Histogram



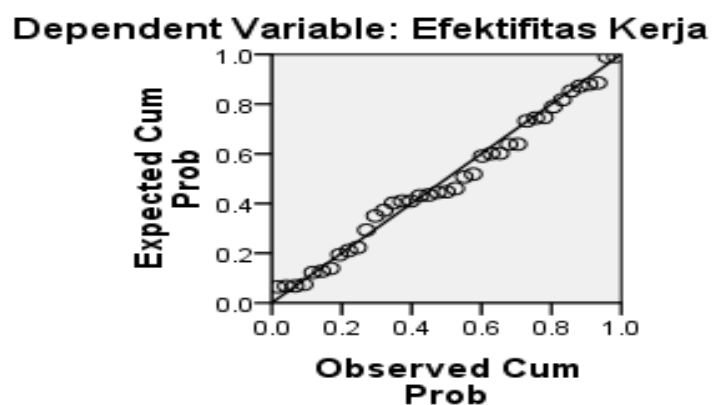
**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Gambar 4.2, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

## 2) Uji PPlot

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Gambar 4.3, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari ketiga gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel terdistribusi secara normal.

### 3) Uji Kolmogorof Simornof

**Tabel 4.16 Tabel Kolmogrof Simornoff**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02735776
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.500
Asymp. Sig. (2-tailed)		.964

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Output SPSS 16.00

Berdasarkan pada tabel 4.13 maka dapat disimpulkan data bersifat normal karena nilai asymp.sig di atas 0,05. Sehingga data dikatakan terdistribusi secara normal.

### 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 atau  $V=IF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari

hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.17 Uji Multikolinieritas**

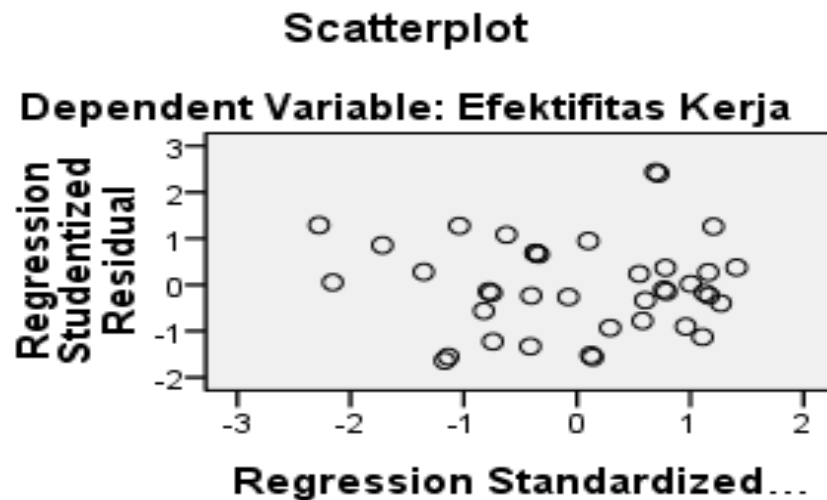
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Variance
Pengawasan	0,257	3.898
Motivasi	0,131	7,661
Fasilitas Kerja	0,190	5,272

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah pengawasan  $3,898 < 10$ , motivasi  $7,661 < 10$  dan fasilitas kerja  $5,272 < 10$ . Dan nilai tolerance pengawasan  $0,257 > 0,1$ , motivasi  $0,131 > 0,1$  dan fasilitas kerja  $0,190 > 0,1$ . sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

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



**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat tidak heteroskedastisitas.

## 6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan 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 sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Tabel 4.18**  
**Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
(Constant)	0.681	2.086
Pengawasan	0.312	0.114
Motivasi	0.182	0.159
Fasilitas Kerja	0.075	0.151

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan tabel 4.18 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 0,681 + 0,312 X_1 + 0.182 X_2 + 0,075 X_3 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka keputusan Efektifitas Kerja (Y) adalah sebesar 0,681.
- b. Jika terjadi peningkatan pengawasan sebesar 1 satuan, maka efektifitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,312.
- c. Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka efektifitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,182.
- d. Jika terjadi peningkatan fasilitas kerja sebesar 1 satuan, maka efektifitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,075.

Menurut keterangan pada tabel regresi linier berganda dapat ditarik suatu kesimpulan bahwasannya pengawasan, motivasi dan fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap efektifitas kerja.

## 7. Uji Hipotesis

Berikut disajikan hasil uji hipotesis penelitian baik secara parsial maupun simultan.



### a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.19**  
**Uji Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Pengawasan	0.312	0.114	0.491	2.737	0.010
Motivasi	0.182	0.159	0.287	1.143	0.261
Fasilitas Kerja	0.075	0.151	0.104	0.498	0.622

a. Dependent Variable: Efektifitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat dilihat bahwa:

#### 1) Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

$H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 2,737 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,03 dan signifikan sebesar 0,01, sehingga  $t_{hitung} 2,737 > t_{tabel} 2,03$  dan signifikan  $0,01 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis pada penelitian ini ( $H_1$ ) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Efektifitas Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

$H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 1,143 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,03 dan signifikan sebesar 0,261, sehingga  $t_{hitung} 1,143 < t_{tabel} 2,03$  dan signifikan  $0,261 > 0,05$ , maka hipotesis pada penelitian ini ( $H_2$ ) ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efektifitas kerja.

3) Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Efektifitas Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

$H_3$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 0,498 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,03 dan signifikan sebesar 0,622, sehingga  $t_{hitung} 0,498 > t_{tabel} 2,03$  dan signifikan  $0,622 > 0,05$ , maka hipotesis pada penelitian ini ( $H_3$ ) ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efektifitas kerja.

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

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.20**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	384.736	3	128.245	28.739	.000 <sup>a</sup>
	Residual	156.187	35	4.462		
	Total	540.923	38			

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Pengawasan, Motivasi

b. Dependent Variable: Efektifitas Kerja

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan tabel 4.20 di dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 28,739 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,64 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini secara simultan pengawasan, motivasi dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Maka hipotesis penelitian ini (H4) adalah diterima.

### c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.21**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.843	0.711	0.687

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,687 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 68,7% efektifitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh

pengawasan, motivasi dan fasilitas kerja. Sedangkan sisanya  $100\% - 68,7\% = 31,3\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Pengawasan Secara Parsial Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,737 dengan sig 0,010. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan pengawasan akan menyebabkan meningkatnya efektifitas kerja secara bersamaan sebesar 0,312 satuan. Hasil penelitian ini tidak sama dengan penelitian Ety Handayani (2019) yang mengatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (a) yaitu Pegawai tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sebab pemimpin tidak melakukan evaluasi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Mayoritas responden melihat bahwasannya pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap anggota pegawai tidak terlalu efektif sehingga berdampak pada efektifitas kerja yang kurang optimal. Pengawasan yang ada

di kantor tidak dilakukann secara efektif karena pimpinan tidak melihat anggota bawahan yang mengalami kesulitan dalam bekerja sehigga beberapa permasalahan yang ada dikantor tidak dilihat oleh atasan. Pimpinan tidak melakukan koreksi dan evaluasi secara mendalam terhadap beberapa permasalahan yang dialami anggotanya dan kurangnya kurangnya kepedulian atasan menyebabkan beberapa pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara baik.

## **2. Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,143 dengan sig 0,261. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji namun tidak signifikan. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi pegawai akan menyebabkan meningkatnya efektifitas kerja pegawai secara bersamaan sebesar 0,182 satuan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Faisal Riza (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah pada poin (c) yaitu pegawai merasa kurangnya motivasi pada diri pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga memperlambat pekerjaan pegawai.

Sebagian besar pegawai BPS memiliki motivasi kerja yang rendah disebabkan karena adanya kebutuhan dari pegawai yang belum dipenuhi dengan baik oleh pihak instansi terkait. Sebagian besar pegawai merasa bahwa instansi tidak memenuhi kebutuhan pegawai dari sisi pemberian bonus dan uang tambahan apabila mereka bekerja lembur, hal ini menyebabkan motivasi mereka rendah untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

### **3. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,498 dengan sig 0,662. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini ditolak. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan fasilitas kerja menyebabkan meningkatnya efektifitas kerja sebesar 0,075 satuan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Fenti Yuningshi (2017) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (d) yaitu pegawai merasa kurangnya peralatan dan perlengkapan kantor sebagai alat untuk bekerja sehingga pekerjaan pegawai tertunda.

#### **4. Pengaruh Pengawasan, Motivasi kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 28,739 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,64 yang dengan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini secara simultan pengawasan, motivasi dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian. Maka hipotesis penelitian ini (H4) adalah diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pengawasan, motivasi kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah pada poin (a) yaitu pegawai bekerja belum efektif dengan beban pekerjaan yang tidak sesuai sehingga pegawai merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan, hal ini dibuktikan dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,737 dengan sig 0,010.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan, hal ini dibuktikan dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,143 dengan sig 0,261
3. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan, hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,498 dengan sig 0,662.
4. Pengawasan, Motivasi kerja dan Fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan, hal ini dibuktikan dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 28,739 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,64 yang dengan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05.



## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis, maka disampaikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian yang sudah dilakukan, disarankan kepada pimpinan untuk meningkatkan pengawasan dengan cara pimpinan harus peduli dan lebih dekat dengan bawahan agar pengawasan dapat dilakukan secara efektif terhadap bawahan dengan meningkatkan pengawasan secara langsung dan secara akurat sebab ketidakakuratan dapat menyebabkan pengambilan tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebelumnya tidak ada. Pengawasan harus dilakukan secara tepat waktu yaitu segala informasi harus disampaikan dan dievaluasi secepatnya agar dapat segera dilakukan tindakan koreksi sebelum menjadi kritis dan bersifat objektif dan menyeluruh. Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.
2. Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian yang sudah dilakukan, disarankan kepada instansi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara memenuhi beberapa kebutuhan pegawai dan mendorong karyawan agar dapat tetap bersemangat dalam bekerja melalui pemenuhan kebutuhan secara fisiologis, pemenuhan kebutuhan secara psikologis dan adanya dorongan secara sosial yaitu rekan kerja yang saling mendukung.
3. Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian yang sudah dilakukan, disarankan kepada instansi perlu meningkatkan fasilitas kerja untuk mendukung kegiatan operasional pegawai agar pekerjaan mereka menjadi lebih efektif dan tidak terganggu dengan cara melakukan perbaikan

ataupun pembaruan fasilitas yang ada di kantor sesuai dengan fungsionalitas pekerjaan yang diharapkan.

4. Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian yang sudah dilakukan, disarankan kepada instansi untuk meningkatkan efektivitas dalam bekerja dengan cara harus fokus dalam meningkatkan pengawasan secara efektif, mendorong motivasi kerja pegawai dan memberikan fasilitas yang relevan agar dapat mendukung pekerjaan mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. Taufik. (2017). The Effect Of Motivation To Work The Efectiveness Of Employees at PT.Handal Yesindo Sejahtera Surabaya. Diakses <Http://scolar.google.com/>, Senin, 25-Mei-2020, 20:35 Wib.
- Aruna, L. D. (2018). Analisis Kepemimpinan, Pengawasan kerja, Disiplin kerja, Kompensasi dan Fasilitas kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara II(Persero) Kwala Madu-Langkat.
- Bakti, N. (2013). The Effect Of Motivation And Discipline On Employee Effectiveness. Diakses <Http://scolar.google.com/>, Senin, 25-Januari-2021, 16:30 Wib.
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Brantas. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Indeks.
- Gunawan, Roni. (2016). Analisis Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah(BKD) Kabupaten Probolinggo. Diakses dari <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/78501>, Senin, 06-April-2020, 16:15 Wib.
- Handayani, E. (2019). Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan kerja Terhadap Efektivitas kerja Karyawan pada Kantor Basarnas Medan. Skripsi Unpab
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen, Edisi 2, BPFE*. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ichsan, Chairul. (2020). Pengaruh Lingkungan kerja dan Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Pos Indonesia Medan. Diakses <https://digilib.pancabudi.ac.id/article/18550/pengaruh-lingkungan-kerja-dan-fasilitas-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-ptpos-indonesia-medan>, Senin, 06-April-2020, 17:00 Wib.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2, Cetakan keempat*. Bandung: Alfabeta Cv.
- Misnawati. (2016). Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Marangkayu Kabupaten Kutai Kartenegara. *Ejournal Ilmu Administrasi Negara*.
- Nova Mamuaya, Nila Wati & Rodi Runtowarow. (2020). *The Influence of Leadership and Supervision on Employee Work Effectiveness at the Regional Secretariat Office of Sitaro Regency*. Diakses [Http://scholar.google.com/](http://scholar.google.com/), Senin, 25-Januari-2021, 20:00 Wib.
- Pakpahan, Drs. Manuntun. (2014). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Perdana Mulya Sarana.
- Pinto, D. Soares. (2018). *The Influence of Employee Motivation, Commitment and Reward on the Work Effectiveness of the Employees of the Guido Valadares National Hospital Dili Timor Leste*. Diakses <https://ejournal.unigamalang.ac.id/index.php/JEM/article/view/341>, Senin, 25-Mei-2020, 20:00 Wib.
- Ravianto, J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rido, Akmal U & Hasan. (2019). *The Influence of Leadership, work discipline, and Supervision on the Effectiveness of Employees in the Bantaeng District Population and Family Planning Office*. Diakses <https://core.ac.uk/download/pdf/289706892.pdf>, Senin, 25-Mei-2020, 21:30 Wib.
- Rivai, Vithzal & Sagala, Ella Jauvani. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riza, Muhammad. Faisal. (2013). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Efektivitas kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang).
- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, I. (2021). *Determinants of Customer Service Quality on Hotel Guest Satisfaction in the Samosir Tourism Area with a Structural Equation Modeling Approach*. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 189-203.
- Siagian, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Simanjuntak, E. Siska. (2019). Pengaruh Pengawasan dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi.Skripsi Unpab.
- Sukoco, B. M. (2016). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modren*. Jakarta: Erlangga.

- Syamsuri, A. Rasyid. (2016). "Analisi Disiplin dan Fasilitas kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Medan Sukaramai". *Jurnal Amik Labuhan Batu*. Diakses [Http://scolar.google.com/](http://scolar.google.com/), Selasa, 12-Mei-2020, 10:30 Wib.
- Setiawan, N., Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Tambunan, A. R. S., Girsang, M., Agus, R. T. A., ... & Nisa, K. (2018). *Simple additive weighting as decision support system for determining employees salary*. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.14), 309-313.
- Saragih, M. G., Surya, E. D., & Mesra, B. (2021). *The Effect of Epistemic Value on Tourists Revisit Intention in Lake Toba with Satisfaction as Mediation Variable*. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(4), 8565-8572.
- Tarigan, Y. Artiyani. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kehutanan Propinsi Sumatera Utara.
- Tatang. (2012). Pengertian Sarana dan Prasarana. Diakses <http://tatangmanguny.wordpress.com/>. Selasa, 12 Mei 2021, 11:00 Wib.
- Terry, Goerge R. Leslie W. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen Ahli Bahasa G.A.Ticoalu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widjaya. (2013). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru.
- Winardi. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Winartanti, L. Vivin. (2016). "Pengaruh Lingkungan kerja Fisik dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen". *Jurnal IKIP PGRI Madiun*. Diakses <https://core.ac.uk/download/pdf/193708568.pdf>, Rabu, 13-November-2020, 12:15 Wib.
- Wahyuni, S., Mesra, B., Harianto, E., & Batubara, S. (2020). Optimalisasi Aplikasi Media Sosial Dalam Mendukung Promosi Wisata Geol Kepada Masyarakat Desa Pematang Serai. *Jurdimas (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat) Royal*, 3(2), 129-134.
- Yuningshi, F. (2017). "Analisis Pengaruh Fasilitas kerja dan Beban kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bangka Tengah". Skripsi Universitas Bangka Belitung. <http://repository.ubb.ac.id/318/1/Halaman%20Depan.pdf>, Rabu, 13-November-2019, 10:00 Wib.