



**PENGARUH PENGAWASAN, DISIPLIN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI SATKER PSPAM SU
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

RICKY BANGUN
NPM 1615311095

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : RICKY BANGUN
NPM : 1615311095
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN, DISIPLIN
KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI SATKER
PSPAM SU MEDAN

MEDAN, APRIL 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, CHCM, CPHCM)

PEMBIMBING II

(ANNISA SANY, S.E., M.M)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : RICKY BANGUN
NPM : 1615311095
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN, DISIPLIN
KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI SATKER
PSPAM SU MEDAN

MEDAN, APRIL 2021



ABIMAD, S.E., M.Si

ANGGOTA II

ANISA SANY, S.E., M.M)

ANGGOTA I

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

ANGGOTA III

(AHMAD ASWAN WARUWU, S.E., M.SM)

ANGGOTA IV

(MAYA MACIA SARI, S.E., M.Si)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RICKY BANGUN.
NPM : 1615311095
Fakultas /Program : Sosials Sains /Manajemen.
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN DISIPLIN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI
SATKER PSPAM-SU.

Dengan ini menyatakan :

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.

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



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ricky Bangun

NPM :1615311095

Fakultas : Sosial Sains

Program Studi : Manajemen

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan semestinya.

Medan, Maret 2021



Ricky Bangun

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*

bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RICKY BANGUN
 Tempat Lahir : kutagaluh / 00 0000
 Nomor Mahasiswa : 1615311095
 Jurusan : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Nilai yang telah dicapai : 131 SKS, IPK 3.73
 Nomor : 081224904946
 Mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai :

Judul

PERUBAHAN PENGAWASAN DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PENGAWAI SATKER PSPAM-SU
 SAPERTA No.289 MEDAN

Tanda Tangan Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu



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

Medan, 10 Maret 2021

Pemohon,

(Ricky Bangun)

Tanggal : 12- Maret - 2021

Disahkan oleh :

Dekan

Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal : 12- Maret - 2021

Disetujui oleh
Dosen Pembimbing I :

(Emi Wakhyuni, SE., M.Si)

Tanggal : 12- Maret - 2021

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen

Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal : 12- Maret - 2021

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:

(Annisa Sanny, SE., MM.)

Plagiarism Detector v. 1857 - Originality Report 2/23/2021 3:57:13 PM

Analyzed document: RICKY BANGUN_1615311095_Manajemen.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License04

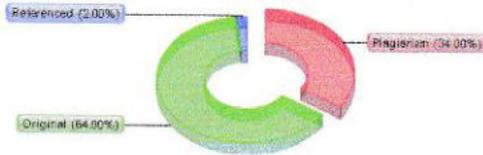
Comparison Preset: Rewrite Detected language:

Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart



Distribution graph

Permohonan Meja Hijau

Medan, 27 Maret 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RICKY BANGUN
 Tanggal Lahir : kutagaluh / 1995-09-09
 Nama Orang Tua : APOLO BANGUN
 NIM : 1615311095
 Jurusan : SOSIAL SAINS
 Prodi : Manajemen
 NPM : 081224904946
 Alamat : Jln setella raya perum setella residence blok aa no 1c
 Kota : sp selayang medan

Mohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH PENGAWASAN DISIPLIN KERJA DAN PENYALINAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PENGAWAI SATKER PSPAM-SU JLN.GAPERTA No.289 MEDAN**, Selanjutnya saya menyatakan

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga : **M**

Disetujui oleh :

Hormat saya



Widjanarko, SE., MM.
 Fakultas SOSIAL SAINS

RICKY BANGUN
 1615311095

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

SURAT PERNYATAAN

Bertanda Tangan Dibawah Ini :

- : RICKY BANGUN
- : 1615311095
- : kutagaluh / 1995-09-09
- : Jln setella raya perum setella residence blok aa no 1c sp selayang medan
- : 081224904946
- : APOLO BANGUN/ALEMINA SEMBIRING
- : SOSIAL SAINS
- : Manajemen
- : PENGARUH PENGAWASAN DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PENGAWAI SATKER PSPAM-SU JLN.GAPERTA No.289 MEDAN

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

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

Medan, 27 Maret 2021



nyataan

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat 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.



Dhoni Muhandani Ritonga, BA., MSc

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



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

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

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

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RICKY BANGUN
 NPM : 1615311095
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Annisa Sanny, SE., MM
 Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PENGAWAI SATKER PSPAM-SU JLN.GAPERTA No.289 MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
10 September 2020	Sesuai dengan pedoman yang ada Perbaiki bab I, II, III	Revisi	
10 September 2020	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
16 Februari 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
14 Juni 2021	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 25 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Annisa Sanny, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30108057 Fax. (061) 4514808
 MEDAN - INDONESIA

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

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RICKY BANGUN
 NPM : 1615311095
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang : Strata Satu
 Pendidikan :
 Dosen Pembimbing : Annisa Sanny, SE., MM
 Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
 PENGAWAI SATKER PSPAM-SU JLN.GAPERTA No.289 MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
10 September 2020	Sesuai dengan pedoman yang ada Perbaiki bab I, II, III	Revisi	
10 September 2020	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
16 Februari 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
14 Juni 2021	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 25 Juni 2021
 Dosen Pembimbing,



Annisa Sanny, SE., MM



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

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3915/PERP/BP/2021

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

Nama : RICKY BANGUN
N.P.M. : 1615311095
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 29 Maret 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 29 Maret 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



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

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Satker PSPAM SU Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai Satker PSPAM SU Medan yang berjumlah 92 orang pegawai. Jumlah sampel yang diambil juga sebesar 92 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Penelitian ini dilakukan dari di tahun 2020-2021. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Pengawasan menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi efektivitas kerja dengan nilai regresi sebesar 0,403 dan t_{hitung} sebesar 6,061. 94,5% efektivitas kerja dapat dijelaskan dan diperoleh dari pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Efektivitas kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi.

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

ABSTRACT

This research was conducted to find out how the influence of supervision, work discipline, and compensation on the work effectiveness of employees in the Satker PSPAM SU Medan. The population in this research were all employees of Satker PSPAM SU Medan, totaling 92 employees. The number of samples taken was also 92 respondents. The side technique used was saturated sampling. This research was conducted in 2020-2021. This research used quantitative data processed by SPSS with multiple linear regression models. The results showed that supervision, work discipline, and compensation had a positive and significant effect on the work effectiveness of the Satker PSPAM SU Medan employees either partially or simultaneously. Supervision was the most dominant variable affecting work effectiveness with a regression value of 0.403 and a t_{count} of 6.061. 94.5% of work effectiveness can be explained and obtained from supervision, work discipline, and compensation, while the rest was by other factors. Work effectiveness had a very strong relationship with supervision, work discipline, and compensation.

Keywords: *Supervision, Work Discipline, Compensation, Work Effectiveness.*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Pengaruh Pengawasan, Sosial, dan Psikologis Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Satker PSPAM SU Medan. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H, M.Kn, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, 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 yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian peneliti serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Ibu Annisa Sany, S.E., M.M., selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penelitian skripsi ini sehingga peneliti dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada peneliti.
7. Ayahanda Apolo Bangun serta Ibunda Alemmina Br Sembiring tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik

8. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.
9. Serta pimpinan Satker PSPAM SU Medan yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan melakukan pengumpulan data di Satker PSPAM SU Medan.

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

Medan, April 2021
Peneliti

Ricky Bangun
NPM: 1615311095

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	10
1. Batasan Masalah.....	10
2. Perumusan Masalah	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1. Tujuan Penelitian	10
2. Manfaat Penelitian	11
E. Keaslian Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	14
1. Efektivitas Kerja.....	14
a. Pengertian Efektivitas Kerja.....	14
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja	16
c. Prinsip Bekerja Efektif	20
d. Indikator Efektivitas Kerja	21
2. Pengawasan	22
a. Pengertian Pengawasan	22
b. Tipe-Tipe Pengawasan	24
c. Tujuan Pengawasan	27
d. Indikator Pengawasan.....	28
3. Disiplin Kerja	29
a. Pengertian Disiplin Kerja	29
b. Jenis-Jenis Disiplin.....	30
c. Pentingnya Kedisiplinan.....	31
d. Indikator Disiplin Kerja.....	32
4. Kompensasi	33
a. Pengertian Kompensasi	33
b. Jenis-Jenis Kompensasi	34
c. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi	35

d. Sistem Pemberian Kompensasi	37
e. Indikator Kompensasi.....	37
B. Penelitian Sebelumnya.....	38
C. Kerangka Konseptual.....	41
D. Hipotesis	46
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	48
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	48
1. Lokasi Penelitian.....	48
2. Waktu Penelitian	48
C. Populasi dan Sampel	49
1. Populasi	49
2. Sampel.....	49
3. Jenis dan Sumber Data	50
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	50
1. Variabel Penelitian	51
a. Variabel Terikat (Y)	51
b. Variabel Bebas (X).....	52
2. Definisi Operasional.....	52
E. Skala Pengukuran Variabel.....	55
F. Teknik Pengumpulan Data.....	56
G. Teknik Analisa Data	57
1. Statistik Frekuensi	57
2. Uji Kualitas Data.....	57
a. Uji Validitas Data (Kelayakan)	58
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	58
3. Uji Asumsi Klasik	59
a. Uji Normalitas	60
1) Analisis Grafik.....	60
2) Analisis Statistik	61
b. Uji Multikolinearitas	62
c. Uji Heteroskedastisitas	63
4. Regresi Linear Berganda.....	64
5. Uji Hipotesis.....	65
a. Uji Simultan (Uji F)	65
b. Uji Parsial (Uji t)	66
6. Koefisien Determinasi (R^2)	67
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	69
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	69
a. Sejarah Satker PSPAM SU Medan	69
b. Tugas dan Fungsi Direktorat PSPAM	71
c. Visi dan Misi Direktorat PSPAM.....	72
d. Struktur Organisasi Satker PSPAM SU Medan	73
2. Karakteristik Responden	73
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	74
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	75
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan.....	75
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.	76
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)	77
a. Pengawasan (X_1)	77
b. Disiplin Kerja (X_2)	83
c. Kompensasi (X_3)	88
d. Efektivitas Kerja (Y)	92
4. Uji Kualitas Data.....	97
a. Uji Validitas	98
b. Uji Reliabilitas.....	101
5. Uji Asumsi Klasik	103
a. Uji Normalitas Data.....	103
b. Uji Multikolinearitas	106
c. Uji Heteroskedastisitas	107
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	110
7. Uji Hipotesis.....	112
a. Uji t (Uji Parsial)	113
b. Uji F (Uji Simultan)	115
8. Uji Determinasi (R^2)	116
B. Pembahasan Hasil Penelitian	118
1. Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai ..	118
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai	120
3. Pengaruh Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai ..	122
4. Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai	125

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	127
B. Saran	127

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 1.1.	Hasil Pra-Survey Mengenai Efektivitas Kerja Pegawai.....	4
Tabel 1.2.	Hasil Pra-Survey Mengenai Pengawasan Kerja Pegawai	6
Tabel 1.3.	Hasil Pra-Survey Mengenai Disiplin Kerja Pegawai	7
Tabel 1.4.	Hasil Pra-Survey Mengenai Kompensasi Pegawai	8
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian	49
Tabel 3.2.	Penyebaran Sampel yang Diambil	50
Tabel 3.3.	Definisi Operasional Variabel.....	53
Tabel 3.4.	Instrumen Skala Likert	56
Tabel 3.5.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	68
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	74
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	75
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	76
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	76
Tabel 4.6.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	77
Tabel 4.7.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Penentuan Standard (X ₁₋₁).....	78
Tabel 4.8.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Mengadakan Pengukuran (X ₁₋₂).....	79
Tabel 4.9.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Adanya Proses Pelaksanaan Kerja (X ₁₋₃).....	80
Tabel 4.10.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Adanya Usaha Membandingkan (X ₁₋₄)	81
Tabel 4.11.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Melakukan Tindakan Perbaikan (X ₁₋₅)	82
Tabel 4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Absensi (X ₂₋₁)	83
Tabel 4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Peraturan (X ₂₋₂)	84
Tabel 4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Standar Kerja (X ₂₋₃).....	85
Tabel 4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi (X ₂₋₄)	86
Tabel 4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Bekerja Etis (X ₂₋₅).....	87
Tabel 4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Finansial Langsung (X ₃₋₁) Bagian Pertama.....	88
Tabel 4.18.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Finansial Langsung (X ₃₋₁) Bagian Kedua	89
Tabel 4.19.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X ₃₋₂) Bagian Pertama	90
Tabel 4.20.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X ₃₋₂) Bagian Kedua	91
Tabel 4.21.	Penilaian Responden Terhadap Pencapaian Tujuan (Y ₁₋₁)	93

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y_{1-2}) ...	94
Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y_{1-3}) .	95
Tabel 4.24. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tepat Waktu (Y_{1-4}).....	96
Tabel 4.25. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja (Y_{1-5}).	97
Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Pengawasan (X_1).....	98
Tabel 4.27. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	99
Tabel 4.28. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kompensasi (X_3).....	100
Tabel 4.29. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Efektivitas Kerja (Y)	100
Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pengawasan (X_1).....	101
Tabel 4.31. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	102
Tabel 4.32. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kompensasi (X_3).....	102
Tabel 4.33. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Efektivitas Kerja (Y)	103
Tabel 4.34. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	105
Tabel 4.35. Hasil Uji Multikolinearitas.....	106
Tabel 4.36. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	109
Tabel 4.37. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	111
Tabel 4.38. Hasil Uji-t.....	113
Tabel 4.39. Hasil Uji F	115
Tabel 4.40. Hasil Uji Determinasi.....	117
Tabel 4.41. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	118

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
Gambar 2.1.	Lingkup Waktu Pengawasan	26
Gambar 2.2.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	46
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi dari Satker PSPAM SU Medan	73
Gambar 4.2.	Kurva Histogram Normalitas.....	104
Gambar 4.3.	Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standarized Residual</i>	104
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i>	108

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Unsur manusia dalam suatu organisasi sebagai karyawan mempunyai kedudukan yang strategis, karena manusialah yang bisa mengetahui *input-output* apa yang diambil dari lingkungan, bagaimana cara mendapatkan dan mengolah atau mentransformasikan secara tepat menjadi *output*. Peran manusia sebagai karyawan ini akan menampakkan suatu efektivitas kerja yang baik bagi organisasi yang bersangkutan. Hasil guna atau disebut sebagai efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, cara melaksanakan dan biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan pekerjaan tersebut. Admosoeprpto (2016:54) menjelaskan bahwa efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standard yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk menumbuhkan efektivitas kerja pegawai ini ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi antara lain aspek pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113).

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

rencana yang telah ditentukan sebelumnya sehingga karyawan memiliki efektivitas kerja yang tinggi. Pengawasan yang baik dan tegas dalam pelaksanaannya dapat menumbuhkan efektivitas kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardiyanti (2017:8), Ulpah (2016:7), dan Areros (2015:8). Dalam penelitian yang mereka lakukan secara terpisah, mereka merumuskan hasil bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Dengan adanya pengawasan, maka efektivitas kerja pegawai meningkat dengan tajam.

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

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

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah faktor kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan atas jasa karyawan dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kompensasi yang tidak sesuai seperti yang diharapkan karyawan akan menimbulkan rasa kecewa dan ketiadasemangatan dalam bekerja. Sebaliknya, kompensasi yang sesuai seperti apa yang diharapkan karyawan membuat karyawan bekerja lebih semangat dalam mencurahkan seluruh kemampuan baik tenaga dan pikiran dalam memberikan hasil kerja seperti yang diharapkan oleh organisasi. Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Sehingga menyebabkan efektivitas kerja yang diberikan juga menurun. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusby, dan Edistanur (2018:8), Sugianto (2018:8), Hardianto (2017:7). Dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja. Sehingga kompensasi yang dianggap adil oleh karyawan akan memicu peningkatan efektivitas karyawan.

SatKer PSPAM-SU atau Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Sumatera Utara yang terletak di Jalan Gaperta No. 289 Kecamatan Medan

Helvetia Kota Medan 20124 merupakan instansi pemerintah bagian dari Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat bergerak dalam bidang proyek pengadaan pipa untuk pra-sarana air minum.

Efektivitas kerja pegawai pada Satker PSPAM SU Medan sangat penting bagi perusahaan, efektivitas kerja karyawan tidak hanya mengganggu kinerja perusahaan juga juga mengganggu kebutuhan masyarakat. Hal ini dikarenakan perusahaan Satker PSPAM SU Medan memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat Kota Medan dan Sekitarnya. Hasil observasi yang penulis lakukan menunjukkan adanya masalah pada efektivitas kerja pegawai yang dapat dilihat dari pencapaian tujuan, kualitas hasil, kuantitas hasil, ketepatan waktu penyelesaian tugas dan kepuasan hasil kerja pekerjaan. Pegawai sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasil pekerjaan pegawai tidak sesuai dengan keinginan atasan sehingga bisa berkali-kali mengalami revisi. Hal ini membuat atasan merasa tidak puas dengan hasil kerja pegawai. Hasil pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai mengenai efektivitas kerja juga menunjukkan adanya masalah seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey Mengenai Efektivitas Kerja Pegawai

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Total	%	Total	%
1	Pegawai mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan perusahaan	7	35%	13	65%
2	Pegawai menggunakan waktu luang yang ada untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan selanjutnya	4	20%	16	80%
3	Pegawai menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sebelum batas waktu yang diberikan perusahaan	5	25%	15	75%
4	Pegawai selalu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan sehingga tidak mengalami revisi	3	15%	17	85%

Sumber: Oleh Penulis (2021)

Hasil pra-survey dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 13 orang responden (65%) menyebutkan bahwa mereka tidak mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan perusahaan. Lalu 16 responden (80%) yang menyebutkan bahwa mereka tidak menggunakan waktu luang yang ada untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan selanjutnya. Lalu 15 orang responden (75%) menyebutkan bahwa mereka tidak menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sebelum batas waktu yang diberikan perusahaan. Terakhir, 17 lainnya (85%) menyebutkan bahwa mereka tidak selalu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan sehingga hasil pekerjaan mereka sering mengalami revisi. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada efektivitas kerja pegawai pada aspek pencapaian tujuan, kualitas dan kuantitas hasil, ketepatan waktu, dan kepuasan atasan dengan hasil kerja pegawai.

Dari segi pengawasan berdasarkan observasi yang dilakukan, diketahui adanya masalah pada standard pengawasan yang dilakukan perusahaan, proses pengukuran kinerja, proses pelaksanaan kerja, proses membandingkan, dan melakukan tindakan perbaikan. Dapat dikatakan bahwa perusahaan belum memiliki standard pengawasan yang jelas dan terdokumentasi. Kurangnya evaluasi terhadap pekerjaan pegawai dan juga kurangnya penerapan *punishment* membuat pegawai bekerja tanpa kontrol sehingga efektivitas kerja mereka juga menjadi rendah. Hasil pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai mengenai pengawasan kerja juga menunjukkan adanya masalah seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey Mengenai Pengawasan Kerja Pegawai

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Total	%	Total	%
1	Pegawai diawasi dengan standard pengawasan kerja yang jelas oleh perusahaan	3	15%	17	85%
2	Pegawai dipantau segala perilakunya di lokasi kerja secara rutin	4	20%	16	80%
3	Pegawai sering dievaluasi secara mendadak oleh perusahaan	2	10%	18	90%
4	Pegawai menghasilkan hasil kerja yang akan dibandingkan dengan standard pekerjaan yang ditetapkan perusahaan	5	25%	15	75%

Sumber: Oleh Penulis (2021)

Hasil pra-survey dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 17 orang responden (85%) menyebutkan bahwa mereka tidak diawasi dengan standard pengawasan kerja yang jelas oleh perusahaan. Lalu 16 responden (80%) yang menyebutkan bahwa mereka tidak dipantau segala perilakunya di lokasi kerja secara rutin. Lalu 18 orang responden (90%) menyebutkan bahwa mereka tidak sering dievaluasi secara mendadak oleh perusahaan. Terakhir, 15 lainnya (75%) menyebutkan bahwa mereka tidak menghasilkan hasil kerja yang akan dibandingkan dengan standard pekerjaan yang ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada pengawasan kerja pegawai pada aspek standard pengawasan yang dilakukan perusahaan, proses pengukuran kinerja, proses pelaksanaan kerja, proses membandingkan, dan melakukan tindakan perbaikan kinerja pegawai.

Disiplin kerja pegawai juga cukup bermasalah, hal ini diketahui dari absensi pegawai, ketaatan pegawai pada peraturan, ketaatan pegawai pada standar kerja, tingkat kewaspadaan pegawai saat bekerja, dan sikap bekerja etis dari pegawai. Banyak karyawan yang telat datang terlambat dan tidak melakukan absensi pulang yang menunjukkan karyawan pulang lebih cepat dari jam kerja yang telah ditentukan. Seringnya pegawai yang pergi ke luar kantor di saat jam bekerja juga menunjukkan

pegawai yang tidak disiplin. Pegawai juga sering tidak mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standard prosedur kerja perusahaan. Permasalahan ini membuat efektivitas kerja pegawai menurun. Hasil pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai mengenai disiplin kerja juga menunjukkan adanya masalah seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey Mengenai Disiplin Kerja Pegawai

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Total	%	Total	%
1	Pegawai tidak akan absen bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar <i>emergency</i> .	7	35%	13	65%
2	Pegawai selalu hadir bekerja tepat waktu dan pulang bekerja sesuai dengan jam pulang kerja	3	15%	17	85%
3	Pegawai tidak meninggalkan kantor di saat jam kerja	2	10%	18	90%
4	Pegawai menjalankan seluruh kebijakan perusahaan dengan baik	6	30%	14	70%

Sumber: Oleh Penulis (2021)

Hasil pra-survey dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 13 orang responden (65%) menyebutkan bahwa mereka akan absen bekerja walau bukan karena alasan yang benar-benar *emergency*. Lalu 17 responden (85%) yang menyebutkan bahwa mereka tidak selalu hadir bekerja tepat waktu dan pulang bekerja sesuai dengan jam pulang kerja. Lalu 18 orang responden (90%) menyebutkan bahwa mereka meninggalkan kantor di saat jam kerja. Terakhir, 14 lainnya (70%) menyebutkan bahwa mereka tidak menjalankan seluruh kebijakan perusahaan dengan baik. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada disiplin kerja pegawai pada aspek absensi pegawai, ketaatan pegawai pada peraturan, ketaatan pegawai pada standar kerja, tingkat kewaspadaan pegawai saat bekerja, dan sikap bekerja etis dari pegawai.

Kompensasi yang diberikan untuk pegawai terdiri dari kompensasi finansial langsung yang terdiri dari gaji dan insentif, serta kompensasi finansial tidak langsung yang terdiri dari berbagai tunjangan kesehatan dan promosi jabatan. Dari segi gaji

pokok, pada dasarnya pegawai memiliki gaji pokok yang tidak terlalu besar, namun berbagai insentif yang diperoleh membuat penghasilan pegawai menjadi cukup besar. Penghasilan cukup besar ini tidak dimiliki oleh setiap pegawai, terdapat beberapa pegawai di posisi dan jabatan tertentu yang tidak memiliki insentif yang cukup besar, sehingga penghasilan yang diterima tidak terlalu besar. Dari tunjangan kesehatan, setiap pegawai tidak mendapatkan fasilitas kesehatan yang sama melalui BPJS. Dari segi promosi jabatan, pegawai tidak mudah mendapatkan promosi jabatan walaupun memiliki kinerja yang baik. Terdapat banyak prosedur yang membuat pegawai tidak mudah mendapatkan promosi jabatan. Hasil pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai mengenai kompensasi juga menunjukkan adanya masalah seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey Mengenai Kompensasi Pegawai

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Total	%	Total	%
1	Pegawai mendapatkan gaji pokok dengan nominal yang besar	5	25%	15	75%
2	Pegawai mendapatkan banyak bonus atau insentif dengan nominal yang besar	9	45%	11	55%
3	Pegawai dipromosikan ke posisi lebih baik jika memiliki kinerja yang baik	7	35%	13	65%
4	Pegawai mendapatkan layanan rumah sakit yang baik jika sakit melalui asuransi maupun BPJS	10	50%	10	50%

Sumber: Oleh Penulis (2021)

Hasil pra-survey dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 15 orang responden (75%) menyebutkan bahwa mereka tidak mendapatkan gaji pokok dengan nominal yang besar. Lalu 11 responden (55%) yang menyebutkan bahwa mereka tidak mendapatkan banyak bonus atau insentif dengan nominal yang besar. Lalu 13 orang responden (65%) menyebutkan bahwa mereka tidak dipromosikan ke posisi lebih baik walaupun memiliki kinerja yang baik. Terakhir, 10 lainnya (50%) menyebutkan bahwa mereka tidak mendapatkan layanan rumah sakit yang baik jika sakit melalui

asuransi maupun BPJS. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kompensasi pegawai pada aspek kompensasi finansial langsung maupun kompensasi finansial tidak langsung.

Oleh karena itu, berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi pada Satker PSPAM SU Medan, maka peneliti merasa perlu melakukan suatu penelitian untuk menganalisis, dan menguji lebih jauh agar diketahui seberapa besar sebenarnya pengaruh dari pengawasan yang dilakukan perusahaan, disiplin kerja pada pegawai, dan kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan. Penelitian ini berjudul: Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Satker PSPAM SU Medan.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Pegawai tidak diawasi dengan standard pengawasan kerja yang jelas oleh perusahaan.
2. Pegawai sering meninggalkan kantor di saat jam kerja pegawai.
3. Pegawai tidak mendapatkan gaji yang sesuai dengan kinerja dan ketentuan undang-undang.
4. Pegawai tidak memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan sehingga hasil pekerjaan pegawai sering mengalami revisi.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan waktu dan biaya maka penelitian ini hanya dibatasi pada pembahasan untuk mencari pengaruh dari disiplin kerja,

kompensasi, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan. Adapun data yang diperoleh melalui kuesioner dan diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 24.0 dengan teknik analisis regresi linear berganda.

2. Perumusan Masalah

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

- a. Apakah pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan.
- b. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan.
- c. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan.
- d. Apakah pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan.

- c. Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan seberapa besar pengaruh dari pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi suatu referensi tambahan bagi pihak perusahaan untuk mengambil beberapa kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan.

b. Bagi Penulis

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

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berasal dari Universitas Pembangunan Panca Budi bagi perkembangan ilmu

terutama di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu merangsang para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan untuk terus melakukan berbagai riset dan penelitian khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang hampir serupa dengan penelitian ini, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Yudhi Hardianto pada tahun 2017 yang berjudul: Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada PT. Toyota Agung Automall Pekanbaru. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

- 1. Variabel Penelitian:** Pada penelitian terdahulu menggunakan dua buah variabel bebas, yaitu Kompensasi (X_1) dan Pengawasan (X_2) serta sebuah variabel terikat yaitu Efektivitas Kerja (Y). Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, digunakan tiga buah variabel bebas, yaitu: Pengawasan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) sedangkan variabel terikat yang digunakan yaitu Efektivitas Kerja (Y).
- 2. Waktu Penelitian:** Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan Oktober 2016 sampai Januari 2017. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan November 2020 sampai April 2021.
- 3. Tempat Penelitian:** Tempat penelitian terdahulu dilakukan di Tempat penelitian dilakukan pada PT. Toyota Agung Automall Pekanbaru. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Satker PSPAM SU Medan yang terletak di kota Medan.
- 4. Objek Penelitian, Populasi dan Sampel:** Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan yang masih bekerja pada PT.

Toyota Agung Automall Pekanbaru.yaitu sebanyak 52 karyawan. Sehingga populasi penelitian terdahulu memiliki populasi sebanyak 52 karyawan. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh pegawai tetap Satker PSPAM SU Medan yang berjumlah 92 pegawai. Seluruh populasi diambil sebagai sampel sehingga jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 92 responden.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Efektivitas Kerja

a. Pengertian Efektivitas Kerja

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

Menurut Steer (2015:203) efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Serupa dengan hal tersebut, Mulyadi (2017:158) menjelaskan bahwa efektivitas adalah tingkat dimana organisasi dapat merealisasikan tujuan-tujuannya atau dengan kata lain pengukuran efektivitas dapat dilakukan dengan melihat sejauh mana organisasi mampu mencapai tingkat yang diinginkan organisasi.

Efektivitas menurut Siagian (2016:24) adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Memperhatikan pendapat para ahli di atas, bahwa konsep efektivitas merupakan suatu konsep yang bersifat multidimensional, artinya dalam mendefinisikan efektivitas berbeda-beda sesuai dengan dasar ilmu yang dimiliki walaupun tujuan akhir dari efektivitas adalah pencapaian tujuan. Kata efektif sering dicampur-adukkan dengan kata efisien walaupun artinya tidak sama, sesuatu yang dilakukan secara efisien belum tentu efektif. Suatu Organisasi yang berhasil diukur dengan melihat seberapa jauh Organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menyangkut tingkat efektivitas kerja pada Organisasi tersebut. Gibson (2016:28) mengemukakan bahwa efektivitas dalam konteks perilaku organisasi merupakan hubungan optimal antara produksi, kualitas, kuantitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, keunggulan, dan pengembangan.

Admosoeparto (2016:54) mengungkapkan bahwa efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standard yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan Kusdi (2015:94) menjelaskan efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka yang dimaksud efektivitas kerja pada penelitian ini adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standard yang telah ditetapkan perusahaan

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

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

1) Karakteristik Organisasi

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

2) Karakteristik Lingkungan

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

3) Karakteristik Pekerja

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

langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya dalam organisasi dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4) Kebijakan dan Praktek Manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peran manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit. Kebijakan dan praktek manajemen dapat mempengaruhi atau merintangi pencapaian tujuan, ini tergantung bagaimana kebijakan dan praktek manajemen.

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

1) Ketepatan Waktu

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

2) Tugas

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

3) Produktivitas

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

4) Motivasi

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

5) Evaluasi Kerja

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

6) Pengawasan

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

7) Lingkungan Kerja

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

8) Perlengkapan dan Fasilitas

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

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

1) Kuantitas

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

2) Kualitas

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

Efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling terkait. Hasibuan (2017:113) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu:

1) Lingkungan Kerja

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

2) Pengawasan

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

3) Disiplin Kerja

Sikap karyawan dalam mematuhi segala peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan termasuk mematuhi segala perintah atasan mengenai tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan di perusahaan, termasuk penyelesaian tugas sebelum *deadline* tugas yang diberikan.

4) Motivasi Kerja

Dorongan kuat yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik yang disebabkan adanya motif dan harapan.

5) Kompensasi

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

c. Prinsip Bekerja Efektif

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

1) Perencanaan Kerja

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

2) Penjadwalan Kerja

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

3) Pelaksanaan Kerja

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

4) Pengukuran Kerja

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

5) Menggaji Pekerja

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

d. Indikator Efektivitas Kerja

Menurut Admosoeprpto (2016:55) menyebutkan tolok ukur yang dapat dijadikan sebagai indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Pencapaian Tujuan

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

2) Kualitas Kerja

Kualitas kerja berhubungan dengan kualitas hasil pekerjaan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan/atas. Dimana kualitas kerja juga merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan.

3) Kuantitas Kerja

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

4) Tepat Waktu

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

5) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan di organisasi. Tingkat rasa puas individu, bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

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

(2016:65), pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan.

Menurut Mahmudi (2015:104), pengawasan adalah berhubungan dengan perbandingan antara pelaksana aktual rencana, dan awal Untuk langkah perbaikan terhadap penyimpangan dan rencana yang berarti. Serupa dengan itu, Kadarman (2016:159) menjelaskan bahwa pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan secara efektif dan efisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan.

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

Tangkilisan (2017:195) juga berpendapat bahwa pengawasan berarti mendeterminasi apa yang dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga

hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. Jadi pengawasan dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan dan mengoreksi penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dari aktivitas yang direncanakan.

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

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

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pengawasan pada penelitian ini adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan.

b. Tipe-Tipe Pengawasan

Tangkilisan (2017:197) menyebutkan ada tiga fase dalam pengawasan, yaitu:

1) Pengawasan Awal

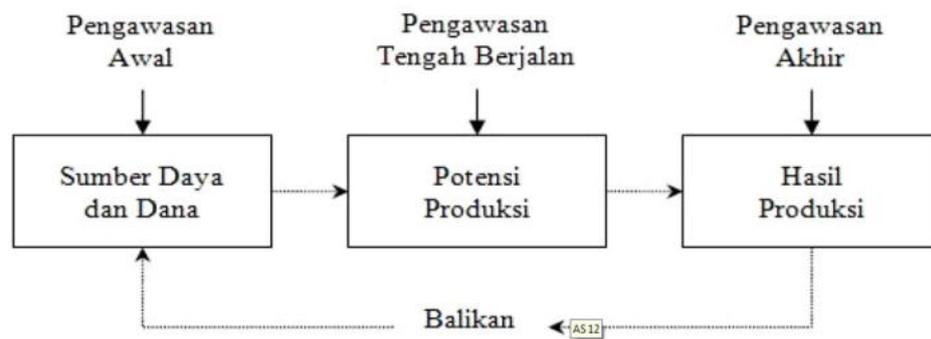
Maksud dari pada pengawasan awal yang mendahului tindakan adalah tiada lain untuk mencegah serta membatasi sedini mungkin kesalahan-kesalahan yang tidak diinginkan sebelum terjadi. Dengan kata lain tindakan berjaga-jaga sebelum memulai suatu aktivitas. Pengawasan yang dilakukan pada saat dimulainya pelaksanaan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

2) Pengawasan Tengah Berjalan

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

3) Pengawasan Akhir

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



Gambar 2.1. Lingkup Waktu Pengawasan

Sumber: Tangkilisan (2017:198)

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

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

1) Pengendalian Intern (*Internal Control*)

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

2) Pengendalian Ekstern (*External Control*)

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

3) Pengendalian Resmi (*Formal Control*)

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

4) Pengendalian Konsumen (*Informal Control*)

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

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

c. Tujuan Pengawasan

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

- 1) Mencegah terjadinya penyimpangan pencapaian tujuan yang telah direncanakan.
- 2) Agar proses kerja sesuai dengan prosedur yang telah digariskan atau ditetapkan.

- 3) Mencegah dan menghilangkan hambatan dan kesulitan yang akan, sedang atau mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan.
- 4) Mencegah penyimpangan penggunaan sumber daya.
- 5) Mencegah penyalahgunaan otoritas dan kedudukan.

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

d. Indikator Pengawasan

Winardi (2016:185) menjelaskan terdapat lima indikator dalam mengukur pengawasan, yaitu:

- 1) Penentuan Standard

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

- 2) Mengadakan Pengukuran

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

- 3) Adanya Proses Pelaksanaan Kerja

Pengawasan yang dilakukan di saat jam-jam kerja pegawai dimana waktu pengawasan tidak dapat diprediksi karyawan, sehingga akan

ditemukan kinerja nyata dari karyawan tanpa da usaha untuk berpura-pura.

4) Adanya Usaha Membandingkan

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

5) Melakukan Tindakan Perbaikan

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

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

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

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

optimal”. Menurut Handoko (2013:208) disiplin adalah kegiatan manajemen yang menjalankan standard-standard organisasional. Sedangkan menurut Singodimedjo (2012:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan.

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Nitisemito (2014:201) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2012:287) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

b. Jenis-Jenis Disiplin

Handoko (2013:208) menjelaskan bahwa terdapat dua tipe kegiatan kedisiplinan yaitu:

1) Disiplin Prepentif

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

2) Disiplin Korektif

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

c. Pentingnya Kedisiplinan

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

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja

pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan akan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada.

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

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2012:88), Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah:

1) Absensi

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

2) Ketaatan pada Peraturan

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

3) Ketaatan pada Standar Kerja

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

4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

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

5) Bekerja Etis

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

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Menurut Dessler (2012:46) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Mondy (2015:4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

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

sehingga memberikan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2012:420) menjelaskan kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja pada organisasi daripada organisasi yang lain.

Sehingga berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka yang dimaksud dengan kompensasi pada penelitian ini adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

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

1) Kompensasi Finansial

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

- a) Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus dimana kompensasi ini dapat secara langsung digunakan oleh karyawan tanpa perlu menunggu keadaan tertentu.
- b) Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Kompensasi finansial tidak langsung

terdiri dari jaminan sosial, tunjangan pengangguran, cuti keluarga, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, layanan karyawan dan bayaran premium. Kompensasi ini dapat digunakan oleh karyawan dengan suatu keadaan tertentu, misalnya: sakit, atau pensiun.

2) Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

c. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Samsudin (2016:205) fungsi dan tujuan pemberian kompensasi terdiri dari dua bagian, yaitu:

1) Fungsi Pemberian Kompensasi

a) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

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

b) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

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

c) Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi

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

2) Tujuan Pemberian Kompensasi

a) Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

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

b) Meningkatkan Produktivitas Kerja

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

c) Memajukan Organisasi atau Perusahaan

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan semakin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan juga tinggi.

d) Menciptakan Keseimbangan dan Keadilan

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

d. Sistem Pemberian Kompensasi

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

- 1) Melakukan analisis pekerjaan. Artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standard pekerjaan yang terdapat dalam organisasi.
- 2) Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, menentukan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian “*point*” untuk setiap pekerjaan.
- 3) Melakukan *survey* berbagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.
- 4) Menentukan “harga” setiap pekerjaan dihubungkan dengan “harga” pekerjaan sejenis ditempat lain.

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

e. Indikator Kompensasi

Dessler (2012:46) mengungkapkan terdapat 2 indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi, yaitu:

- 1) Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi ini terdiri dari bayaran yang diterima oleh seseorang karyawan dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus yang dapat dipergunakan secara langsung tanpa menunggu keadaan tertentu.

2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

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

B. Penelitian Sebelumnya

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

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
1	Ni Luh Bakti Mesha Murti, Kusdi Rahardjo, Muhammad Faisal Riza (2013)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang).	Motivasi dan Disiplin Kerja	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) secara simultan. Sedangkan untuk uji parsial, menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai Sig.alpha dibawah 0,05 dimana hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.
2	Hamzan Wadi (2017)	Pengaruh Disiplin Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Telen	Disiplin Karyawan dan Motivasi Kerja	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Telen. Sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap efektivitas kerja

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

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
		Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur				signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Dan pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur.
8	Fitria Ulpah (2016)	Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Lempake Kecamatan Samarinda	Pengawasan	Efektivitas Kerja Pegawai	Regresi Linear Sederhana	Pengawasan mempunyai pengaruh yang sangat kuat dan bernilai positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Lempake Kecamatan Samarinda Utara di Kalimantan Timur. Dengan menggunakan analisis Rank Sperman Order serta regresi linear sederhana, diperoleh hasil bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang kuat dan bernilai positif serta signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.
9	William Agustinus Areros (2015)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan Efektivitas Birokrasi (Studi Kasus Tentang Pelayanan Birokrasi di Kantor Sekretariat Walikota Manado)	Pengawasan	Efektivitas Kerja Birokrasi	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan realisasi pengendalian kepala dan kontrol masyarakat memberikan kontribusi positif yang cukup besar dan signifikan dengan efektivitas birokrasi. Kesimpulan dari hasil penelitian menjawab hipotesis dan dibuktikan pada penelitian ini adalah untuk membenarkan ada pengaruh besar dari pengendalian dengan meningkatnya efektivitas birokrasi.
10	Ilham Thaiefi, Aris Baharuddin, Priyono, & Mohamad Syafi'i Idrus (2015)	<i>Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance</i>	<i>Training, Compensation and Work Discipline</i>	<i>Job Performance</i>	Regresi Linear Berganda	<i>Employee work performance is also very positively responded in its three elements such as punctuality, work quality and work quantity. The training, compensation and work discipline simultaneously and partially have significant effects toward the</i>

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
						<i>employee work performance in PT. PLN (Persero) Malang Service and Network Area. The whole effects of the independent variables have a positive direction. The largest contribution comes from the training variable.</i>
11	Muhammad Idris (2018)	<i>The Impact of Education and Training, Work Discipline, and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia.</i>	<i>Education and Training, Work Discipline, and Organizational Culture</i>	<i>Employee's Performance</i>	Regresi Linear Berganda	<i>The result reveals that there is a positive and significant effect of education and training, work discipline, and organizational culture on employee's performance</i>
12	Abbdul-Jaleel Saani (2013)	<i>Influence of Compensation and Supervision on Private Basic School Teachers Work Performance in Ashaiman Municipality</i>	<i>Compensation and Supervision</i>	<i>Work Performance</i>	Regresi Linear Berganda	<i>It was found out that compensation and teacher supervision relate positively to teacher work performance; however, the two variables do not directly predict work performance. They do so only if teachers are satisfied with the forms of compensation available to them. It is therefore recommended that management of private basic schools should design attractive compensation packages for their teachers.</i>

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2021)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah

diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

a. Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja

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

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, tiga diantaranya adalah pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi. Tangkilisan (2013:129) juga mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dimana salah satunya adalah pengawasan. Pengawasan yang dilakukan perusahaan akan mencegah karyawan untuk bertindak di luar keinginan perusahaan atau mengabaikan aturan perusahaan. Pengawasan dilakukan agar menjadi karyawan mampu bekerja seperti yang diinginkan perusahaan dan menjadi kinerja terbaik mereka. Teori ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardiyanti (2017:8),

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

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja

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

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai,

tiga diantaranya adalah pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi. Karyawan yang mematuhi segala peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan karyawan juga akan mengetahui standard kerja dan hasil pekerjaan yang diinginkan perusahaan. Karyawan tidak akan menggunakan waktu kerja mereka untuk hal-hal yang bersifat pribadi dan mematuhi segala perintah atasan. Hal ini sangat membantu karyawan dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Teori ini juga dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murti et al (2013:8), Wadi (2017:6), dan Manalu (2016:7). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja pegawai terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai. Sehingga karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan memiliki efektivitas kerja yang baik pula.

c. Pengaruh Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja

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

Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja

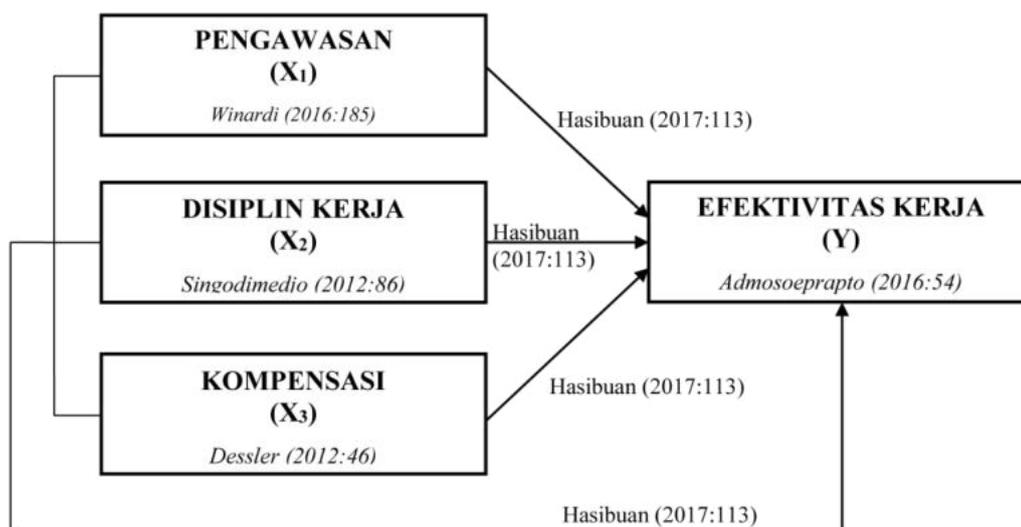
mereka cenderung akan menurun. Sehingga menyebabkan efektivitas kerja yang diberikan juga menurun.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, tiga diantaranya adalah pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi. Kompensasi yang memuaskan akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini dikarenakan kompensasi yang sesuai harapan karyawan akan membuat karyawan untuk memberikan hasil kerja yang terbaik agar kompensasi yang diberikan perusahaan tetap terjaga bahkan terus meningkat. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusby, dan Edistanur (2018:8), Sugianto (2018:8), Hardianto (2017:7). Dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai. Sehingga kompensasi yang dianggap adil oleh karyawan akan memicu peningkatan efektivitas karyawan tersebut dengan signifikan.

d. Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja

Admosoeprapto (2016:54) menjelaskan bahwa efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standard yang telah ditetapkan perusahaan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Hasibuan (2017:113) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu: lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi.

Berdasarkan teori-teori yang berhasil penulis kumpulkan dan didukung oleh hasil penelitian terdahulu, maka hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian yang dilakukan dapat digambarkan pada sebuah kerangka konseptual dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) maka dapat dibentuk hubungan antara variabel pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap efektivitas kerja seperti yang ditunjukkan pada kerangka konseptual di atas. Pada gambar kerangka konseptual di atas akan dicari bagaimana pengaruh dari pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap efektivitas kerja baik secara parsial maupun secara simultan.

D. Hipotesis

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

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

- H1. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan.
- H2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan.
- H3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan.
- H4. Pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

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

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

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan penelitian dilakukan di SatKer PSPAM-SU atau Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Sumatera Utara yang terletak di Jalan Gaperta No. 289 Kecamatan Medan Helvetia Kota Medan 20124.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

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

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

Dikarenakan jumlah populasi di bawah 100, maka Sampel yang diambil pada penelitian ini merupakan sampel jenuh, dimana jumlah sampel yang diambil sebanyak jumlah populasi, yaitu sebanyak 92 buah sampel. Adapun penyebaran sampel yang diambil dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2. Penyebaran Sampel yang Diambil

No	Bagian	Sampel
1	Sub Bagian Tata Usaha	8
2	Subdit. Perencanaan Teknis	12
3	Subdit. SPAM Perkotaan	19
4	Subdit. SPAM Perdesaan	23
5	Subdit. SPAM Khusus	16
6	Subdit. Standarisasi dan Kelembagaan	14
TOTAL		92

Sumber: Karyawan Satker PSPAM SU Medan (2021)

3. Jenis dan Sumber Data

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

Kualitas dari jawaban responden sangat bergantung dari tingkat kejujuran responden dalam menjawab pertanyaan yang diberikan.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Rusiadi (2016:50) mengemukakan bahwa variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan Hadi dalam Rusiadi (2016:50) menyatakan bahwa variabel merupakan semua keadaan, faktor, kondisi, perlakuan, atau tindakan yang dapat mempengaruhi hasil eksperimen.

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

a. Variabel Terikat (Y)

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

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

b. Variabel Bebas (X)

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

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

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

2. Definisi Operasional

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

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
1	Pengawasan (X ₁)	<p>Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan.</p> <p>Winardi (2016:185)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penentuan Standart 2. Mengadakan Pengukuran 3. Adanya Proses Pelaksanaan Kerja 4. Adanya Usaha Membandingkan 5. Melakukan Tindakan Perbaikan <p>Winardi (2016:185)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan pengawasan sesuai standard yang telah ditetapkan perusahaan, dimana standard yang menjadi acuan perbandingan untuk kinerja di kemudian hari 2. Mengukur kinerja karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan karyawan selama proses pengawasan 3. Pengawasan yang dilakukan di saat jam-jam kerja pegawai dimana waktu pengawasan tidak dapat diprediksi karyawan sehingga akan ditemukan kinerja nyata dari karyawan tanpa da usaha untuk berpura-pura 4. Proses dimana perusahaan membandingkan hasil kerja yang dihasilkan karyawan dengan standard yang telah ditentukan perusahaan 5. Perusahaan segera melakukan evaluasi dan koreksi terhadap hasil pengawasan yang diperoleh, dan segera melakukan perbaikan terhadap hasil yang tidak mencapai standard <p>Winardi (2016:185)</p>	
2	Disiplin Kerja (X ₂)	<p>Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan.</p> <p>Singodimedjo (2012:86)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Absensi 2. Ketaatan pada Peraturan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi 5. Bekerja Etis <p>Singodimedjo (2012:88)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja, serta memiliki tingkat kehadiran yang tinggi 2. Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan pakaian kerja, peraturan dalam menjaga dan 	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
				<p>memelihara fasilitas kantor yang digunakan.</p> <p>3. Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, baik prosedur penyelesaian pekerjaan dan prosedur keamanan</p> <p>4. Tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian dan tidak melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan karyawan tersebut atau karyawan lain</p> <p>5. Etika dalam bekerja dengan bersikap sopan dan saling menghargai baik terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan.</p> <p>Singodimedjo (2012:88)</p>	
3	Kompensasi (X ₃)	<p>Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.</p> <p>Dessler (2012:46)</p>	<p>1. Kompensasi Finansial Langsung</p> <p>2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung</p> <p>Dessler (2012:46)</p>	<p>1. Bayaran yang diterima oleh seseorang karyawan dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus yang dapat dipergunakan secara langsung tanpa menunggu keadaan tertentu</p> <p>2. Beragam imbalan atau tunjangan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan sehingga hanya dapat dipergunakan dalam keadaan tertentu</p> <p>Dessler (2012:46)</p>	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
4	Efektivitas Kerja (Y)	Efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standard yang telah ditetapkan perusahaan. Admosoeprapto (2016:54)	1. Pencapaian Tujuan 2. Kualitas Kerja 3. Kuantitas Kerja 4. Tepat Waktu 5. Kepuasan Kerja Admosoeprapto (2016:55)	1. Kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi berupa peningkatan profit, kualitas dan kuantitas pelayanan 2. Sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan 3. Volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal 4. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai 5. Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan di organisasi Admosoeprapto (2016:55)	Likert

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

E. Skala Pengukuran Variabel

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

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

Tabel 3.4. Instrumen Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

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

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2016:189) Angket

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

G. Teknik Analisa Data

1. Statistik Frekuensi

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

2. Uji Kualitas Data

Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang valid yaitu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Rusiadi (2016:106) menjelaskan bahwa validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan

data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat. Manullang dan Pakpahan (2014:95) juga menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

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

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Rusiadi (2016:107) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. Senada dengan itu, Manullang dan Pakpahan (2014:97) juga menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas.

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

3. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

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

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Rusiadi (2016:149), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan statistik.

1) Analisa Grafik

a) Histogram

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

- (1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal.
- (2) Jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka berdistribusi normal
- (3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal

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

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *plotting*. Kriteria yang dapat terjadi:

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

2) Analisa Statistik

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

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

b. Uji Multikolinieritas

Rusiadi (2016:154) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi

antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

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

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat menggunakan nilai dari VIF dengan aturan sebagai berikut: Rusiadi (2016:154)

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

Multikolinieritas juga dapat dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance value* dengan aturan sebagai berikut: Sujarweni (2016:231)

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

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

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

Dimana R_j^2 = nilai determinasi daro regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

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

c. Uji Heteroskedastisitas

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

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

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

bernilai positif. Cara memprediksi heteroskedastisitas dengan menggunakan pola gambar *scatterplot* adalah sebagai berikut: Sujarweni (2016:232).

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

Sedangkan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah: Sujarweni (2016:232).

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

4. Regresi Linear Berganda

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

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Efektivitas Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas Pengawasan

X_2 = Variabel Bebas Disiplin Kerja

X_3 = Variabel Bebas Kompensasi

e = *Error term* (Kesalahan penduga)

5. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

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

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

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

Pengambilan keputusan dengan uji F mengikuti aturan sebagai berikut:

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

b. Uji Parsial (Uji t)

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

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

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

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

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

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

Pengambilan keputusan dengan uji t mengikuti aturan sebagai berikut:

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

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

6. Uji Determinasi (R^2)

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

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

Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2016:287)

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

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

Keterangan

D = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Satker PSPAM SU Medan

Direktorat Pengembangan Satker PSPAM SU Medan (Sistem Penyediaan Air Minum Sumatera Utara) merupakan perusahaan milik pemerintah daerah yang bertujuan sebagai menyediakan akses air bersih bagi masyarakat Sumatera Utara pada umumnya dan masyarakat kota Medan pada Khususnya.

Dari periode ke periode, sejak masa awal kemerdekaan, pemerintah melalui Departemen Pekerjaan Umum, sebenarnya terus melakukan upaya pengembangan prasarana air minum dan penyehatan lingkungan baik di kawasan perkotaan maupun perdesaan.

Sejarah pengembangan air minum dan penyehatan lingkungan di negeri ini dimulai pada era pemerintahan kolonial Belanda. Pada waktu itu, prasarana air minum dan sanitasi dibangun lebih sebagai usaha untuk memberikan pelayanan terhadap warga Belanda dan kaum bangsawan. Pengembangan prasarana drainase seperti pembangunan banjir kanal dilakukan pemerintah penjajah itu karena dampak yang akan ditimbulkan, bila banjir misalnya, skalanya luas.

Di era pemerintahan Belanda lah, kita memiliki modal dasar untuk mengembangkan prasarana air minum dan penyehatan lingkungan. Pemerintah kala itu membangun sejumlah instalasi air minum perpipaan.

Sistem pengolahan limbah terpadu pun sudah dikenal pada masa itu. Peninggalan instalasi air minum itu pada saat ini menjadi aset bagi banyak PDAM di seluruh Indonesia. Konsep perpipaan dalam hal penyehatan lingkungan ini yang kemudian dikembangkan pada tahun Sembilan puluhan, seperti *Yogyakarta Urban Developmen Project*, *Surakarta Urban Developmen Project*, *Bandung Urban Developmen Project*, *Cirebon Urban Developmen Project*, *Banjarmasin Urban Developmen Project*, dan lain-lain.

Di era pasca-kemerdekaan, kebijakan pemerintah di bidang air minum hanya sebatas di ibukota provinsi. Maklum, kondisi keuangan negara usai revolusi fisik memang sangat minim. Pengembangan perkembangan fisik prasarana air minum memang tidak menonjol, kecuali mampu membangun instalasi air minum di Pejompongan, Jakarta. Di era ini juga ide tentang kemungkinan bidang air minum ditangani perusahaan negara, mirip Perusahaan Listrik Negara (PLN) pernah terlontar. Ini menandakan kepedulian pemerintah pada waktu itu terhadap bidang air minum sangat tinggi.

Arah pencapaian ketersediaan air bersih dan penyehatan lingkungan permukiman hingga mencapai persentase pelayanan optimal oleh pemerintah tetap dilakukan secara serius. Namun, harus diakui, setelah beberapa dasawarsa, kini, kebijakan-kebijakan tersebut, bisa dirasakan tidak tepat bila melihat implikasi-implikasinya.

Melalui berbagai loan dari beberapa lembaga keuangan internasional dan kerja sama bilateral, terutama dengan Perancis dan Belanda,

pengembangan infrastruktur air minum terus dilakukan. Di bidang sanitasi, Indonesia banyak bekerja sama dengan Pemerintah Jepang.

Indonesia pernah mencapai titik puncak pembangunan di bidang air minum, yakni pada saat Indonesia mengalami booming minyak pada awal 1980-an. Di era ini kebijakan pengembangan air minum di sejumlah ibukota kecamatan atau yang dikenal dengan program IKK sebagai upaya terobosan untuk tidak menunda pemenuhan kebutuhan air minum di kawasan yang tidak terlayani sistem perpipaan karena letaknya yang jauh dari ibukota kabupaten atau kota. Di era ini Pemerintah pusat banyak menyiapkan embrio PDAM berupa Badan Penyelenggaraan Air Minum di berbagai daerah. Kini, di era reformasi, penyelenggaraan air bersih telah berada di pundak Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang merupakan badan usaha milik Pemda. (Sumber: Buku Sejarah Air Minum).

b. Tugas dan Fungsi Direktorat PSPAM

Direktorat Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan produk pengaturan, pembinaan dan pengawasan serta fasilitasi di bidang pengembangan sistem penyediaan air minum. Dalam melaksanakan tugas Direktorat Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyusunan kebijakan dan strategi, perencanaan teknis, evaluasi dan pelaporan pengembangan sistem penyediaan air minum;
- 2) Penyiapan perumusan kebijakan di bidang pengembangan sistem penyediaan air minum perkotaan, perdesaan, kawasan khusus;

- 3) Pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan sistem penyediaan air minum perkotaan, perdesaan, kawasan khusus, serta fasilitasi penyediaan tanah;
- 4) Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pengembangan sistem penyediaan air minum;
- 5) Penyiapan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pengembangan sistem penyediaan air minum.
- 6) Fasilitasi dan pemberdayaan kelembagaan di bidang pengembangan sistem penyediaan air minum; dan
- 7) Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga direktorat.

c. Visi dan Misi Direktorat PSPAM

1) Visi

Visi Direktorat Direktorat Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Terwujudnya masyarakat hidup sehat dan sejahtera dengan air minum berkualitas

2) Misi

Misi Direktorat Direktorat Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum:

- a) Membangun, memperluas, dan/atau meningkatkan sistem fisik sesuai kaidah teknis dan inovasi teknologi;
- b) Meningkatkan kapasitas kelembagaan Penyelenggara SPAM dan mengembangkan serta menerapkan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) di Pusat dan daerah;
- c) Mengembangkan pendanaan dan kerja sama dengan badan usaha dan masyarakat; dan memenuhi kebutuhan air baku.

d. Struktur Organisasi Satker PSPAM SU Medan

Struktur organisasi dari Direktorat Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Sumatera Utara adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi dari Satker PSPAM SU Medan

Sumber: Satker PSPAM SU Medan (2021)

2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 92 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, golongan, dan status pernikahan yang akan dipaparkan pada Tabel 4.1, s.d Tabel 4.6 berikut ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	49	53,3
	Wanita	43	46,7
Jumlah		92	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 92 responden, sebanyak 49 responden (53,3%) berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya sebanyak 43 responden (46,7%) berjenis kelamin wanita. Tabel ini menggambarkan bahwa pegawai yang bekerja di Satker PSPAM SU Medan lebih banyak yang berjenis kelamin pria namun dengan perbedaan yang tidak terlalu besar dengan pegawai berjenis kelamin wanita.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Frekuensi	%
Usia Responden	Di Bawah 21 Tahun	0	0
	21-25 Tahun	5	5,4
	26-30 Tahun	11	12,0
	31-35 Tahun	17	18,5
	36-40 Tahun	16	17,4
	41-45 Tahun	10	10,9
	45-50 Tahun	16	17,4
	Di Atas 50 Tahun	17	18,5
Jumlah		92	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 92 responden, tidak seorangpun responden (0,0%) berusia di bawah 21 tahun, sebanyak 5 responden (5,4%) berusia di antara 21-25 tahun, sebanyak 11 responden (12,0%) berusia di antara 26-30 tahun, sebanyak 17 responden (18,5%) berusia di antara 31-35 tahun, sebanyak 16 responden (17,4%) berusia di antara 36-40 tahun, sebanyak 10 responden (10,9%) berusia di antara 41-45 tahun, sebanyak 16 responden (17,4%) berusia di antara 45-50 tahun, dan sisanya sebanyak 17 responden (18,5%) berusia di atas 50 tahun. Pada penelitian ini pegawai yang berusia di antara 31-35 tahun menjadi pegawai

yang paling dominan yaitu sebesar 18,5% namun dengan perbedaan yang tidak terlalu besar dengan responden lain yang berusia di atas 35 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Frekuensi	%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	10	10,9
	D3	2	2,2
	S1	58	63,0
	Strata-2	22	23,9
	Strata-3	0	0,0
Jumlah		92	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 92 responden, sebanyak 10 responden (10,9%) berpendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 2 responden (2,2%) berpendidikan terakhir Diploma-3, sebanyak 58 responden (63,0%) berpendidikan terakhir Strata-1, sebanyak 22 responden (23,9%) berpendidikan terakhir Strata-2, dan tidak terdapat seorang pun responden yang berpendidikan terakhir Strata-3. Pada penelitian ini pegawai yang berpendidikan terakhir S1 yang paling dominan yaitu sebesar 63,0% dikarenakan dalam proses perekrutan perusahaan memprioritaskan tamatan Strata-1.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Karakteristik responden berdasarkan golongan pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Karakteristik		Jumlah	%
Golongan	IIa - IIb	8	8,7
	IIc - IId	8	8,7
	IIIa - IIIb	26	28,3
	IIIc - IIId	40	43,5
	IVa - IVd	10	10,9
Jumlah		92	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 92 responden, sebanyak 8 responden (8,7%) berstatus golongan IIa-IIb, sebanyak 8 responden (8,7%) berstatus golongan IIc-IId, sebanyak 26 responden (28,3%) berstatus golongan IIIa-IIIb, sebanyak 40 responden (43,5%) berstatus golongan IIIc-IIId, dan sisanya sebanyak 10 responden (10,9%) berstatus golongan IVa-IVd. Pada penelitian ini pegawai yang memiliki status golongan IIIc-IIId merupakan responden yang paling dominan yaitu sebesar 43,5%. Hal ini dikarenakan usia responden yang mayoritas di atas 31 tahun dimana pada usia tersebut pegawai biasanya sudah berada di golongan IIIc ke atas.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

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

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik		Jumlah	%
Status Pernikahan	Lajang/Gadis	17	18,5
	Menikah	71	77,2
	Janda/Duda	4	4,3
Jumlah		92	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 92 responden, sebanyak 17 responden (18,5%) berstatus gadis/lajang, sebanyak 71

responden (77,2%) berstatus telah menikah, dan sisanya 4 orang responden (4,3%) berstatus janda/duda. Pada penelitian ini pegawai Satker PSPAM SU Medan sebagian besar berstatus telah menikah yaitu sebanyak 77,2% dikarenakan mayoritas pegawai berusia di atas 31 tahun.

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran jawaban responden pada penelitian ini dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Tabel frekuensi ini menunjukkan frekuensi dari setiap kategori jawaban untuk setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Berikut merupakan tabel yang memuat penilaian dari rata-rata jawaban untuk setiap item pertanyaan dari jawaban responden:

Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00–1,80	Tidak Baik
1,81–2,60	Kurang Baik
2,61–3,40	Cukup Baik
3,41–4,20	Baik
4,21–5.00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016:216)

Tabel 4.6 di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu tidak baik, kurang baik, cukup baik, baik, dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

a. Pengawasan (X_1)

Variabel Pengawasan (X_1) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Penentuan Standard (X_{1-1}), Mengadakan Pengukuran (X_{1-2}), Adanya Proses Pelaksanaan Kerja (X_{1-3}), Adanya Usaha Membandingkan (X_{1-4}), dan Melakukan Tindakan Perbaikan (X_{1-5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.7 s/d Tabel 4.11.

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penentuan Standard (X_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai diawasi dengan standard pengawasan kerja yang jelas		Pegawai memahami dengan jelas standard penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan kantor	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,1	1	1,1
Tidak Setuju	5	5,4	4	4,3
Netral	8	8,7	8	8,7
Setuju	41	44,6	46	50,0
Sangat Setuju	37	40,2	33	35,9
Total	92	100.0	92	100.0
<i>Mean</i>	4,1739		4,1522	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Penentuan Standard (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai diawasi dengan standard pengawasan kerja yang jelas”, sebanyak 41 responden (44,6%) menyatakan setuju, dan 37 responden (40,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1739 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar diawasi dengan standard pengawasan kerja yang jelas.
- 2) Untuk item “Pegawai memahami dengan jelas standard penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan kantor”, sebanyak 46 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 33 responden (35,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1522 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar memahami dengan jelas standard penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan kantor.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Mengadakan Pengukuran (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai dilakukan evaluasi atas pekerjaan yang pegawai lakukan secara rutin		Pegawai dipantau segala perilakunya di lokasi kerja secara rutin	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	3,3	2	2,2
Tidak Setuju	5	5,4	4	4,3
Netral	8	8,7	8	8,7
Setuju	43	46,7	44	47,8
Sangat Setuju	33	35,9	34	37,0
Total	92	100.0	92	100.0
Mean	4,0652		4,1304	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Mengadakan Pengukuran (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai dilakukan evaluasi atas pekerjaan yang pegawai lakukan secara rutin”, sebanyak 43 responden (46,7%) menyatakan setuju, dan 33 responden (35,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,06528 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar dilakukan evaluasi atas pekerjaan yang pegawai lakukan secara rutin.
- 2) Untuk item “Pegawai dipantau segala perilakunya di lokasi kerja secara rutin”, sebanyak 44 responden (47,8%) menyatakan setuju, dan 34 responden (37,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1304 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar dipantau segala perilakunya di lokasi kerja secara rutin.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Adanya Proses Pelaksanaan Kerja (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai sering dievaluasi secara mendadak oleh kantor		Pegawai melihat bahwa perusahaan meminta pendapat orang lain yang ada di lokasi kerja mengenai diri pegawai saat bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,2	2	2,2
Tidak Setuju	5	5,4	4	4,3
Netral	9	9,8	8	8,7
Setuju	45	48,9	41	44,6
Sangat Setuju	31	33,7	37	40,2
Total	92	100.0	92	100.0
Mean	4,0652		4,1630	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Adanya Proses Pelaksanaan Kerja (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai sering dievaluasi secara mendadak oleh kantor”, sebanyak 45 responden (48,9%) menyatakan setuju, dan 31 responden (33,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0652 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai sering benar-benar dievaluasi secara mendadak oleh kantor.
- 2) Untuk item “Pegawai melihat bahwa perusahaan meminta pendapat orang lain yang ada di lokasi kerja mengenai diri pegawai saat bekerja”, sebanyak 41 responden (44,6%) menyatakan setuju, dan 37 responden (40,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1630 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai melihat bahwa perusahaan benar-benar meminta pendapat orang lain yang ada di lokasi kerja mengenai diri pegawai saat bekerja.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Adanya Usaha Membandingkan (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai menghasilkan hasil kerja yang akan dibandingkan dengan standard pekerjaan yang ditetapkan kantor		Sikap pegawai akan dievaluasi dengan norma sosial yang berlaku di kantor	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,2	2	2,2
Tidak Setuju	9	9,8	4	4,3
Netral	9	9,8	10	10,9
Setuju	35	38,0	47	51,1
Sangat Setuju	37	40,2	29	31,5
Total	92	100.0	92	100.0
<i>Mean</i>	4,0435		4,0543	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Adanya Usaha Membandingkan (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai menghasilkan hasil kerja yang akan dibandingkan dengan standard pekerjaan yang ditetapkan kantor”, sebanyak 35 responden (38,0%) menyatakan setuju, dan 37 responden (40,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0435 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar menghasilkan hasil kerja yang akan dibandingkan dengan standard pekerjaan yang ditetapkan kantor.
- 2) Untuk item “Sikap pegawai akan dievaluasi dengan norma sosial yang berlaku di kantor”, sebanyak 47 responden (51,1%) menyatakan setuju, dan 29 responden (31,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0543 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sikap pegawai benar-benar akan dievaluasi dengan norma sosial yang berlaku di kantor.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Melakukan Tindakan Perbaikan (X_{1.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai akan ditegur oleh atasan jika memiliki kinerja buruk untuk segera diperbaiki		Pegawai yang terus-terusan tidak menunjukkan perbaikan dalam bekerja akan diberikan hukuman	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,2	2	2,2
Tidak Setuju	3	3,3	4	4,3
Netral	16	17,4	11	12,0
Setuju	31	33,7	39	42,4
Sangat Setuju	40	43,5	36	39,1
Total	92	100.0	92	100.0
<i>Mean</i>	4,1304		4,1196	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Melakukan Tindakan Perbaikan (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai akan ditegur oleh atasan jika memiliki kinerja buruk untuk segera diperbaiki”, sebanyak 31 responden (33,7%) menyatakan setuju, dan 40 responden (43,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1304 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar akan ditegur oleh atasan jika memiliki kinerja buruk untuk segera diperbaiki.
- 2) Untuk item “Pegawai yang terus-terusan tidak menunjukkan perbaikan dalam bekerja akan diberikan hukuman”, sebanyak 39 responden (42,4%) menyatakan setuju, dan 36 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1196 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai yang terus-terusan tidak menunjukkan perbaikan dalam bekerja benar-benar akan diberikan hukuman.

b. Disiplin Kerja (X_2)

Variabel Disiplin Kerja (X_2) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Absensi (X_{2-1}), Ketaatan pada Peraturan (X_{2-2}), Ketaatan pada Standar Kerja (X_{2-3}), Tingkat Kewaspadaan Tinggi (X_{2-4}), dan Bekerja Etis (X_{2-5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.12 s/d Tabel 4.16 di bawah ini.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Absensi ($X_{2.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki riwayat ketidakhadiran yang rendah		Pegawai tidak akan absen bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar emergency	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,2	2	2,2
Tidak Setuju	2	2,2	10	10,9
Netral	6	6,5	13	14,1
Setuju	50	54,3	42	45,7
Sangat Setuju	32	34,8	25	27,2
Total	92	100.0	92	100.0
Mean	4,1739		3,8478	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Absensi (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki riwayat ketidakhadiran yang rendah”, sebanyak 50 responden (54,3%) menyatakan setuju, dan 32 responden (34,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1739 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar memiliki riwayat ketidakhadiran yang rendah.
- 2) Untuk item “Pegawai tidak akan absen bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar *emergency*”, sebanyak 42 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 25 responden (27,2%)

menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8478 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar tidak akan absen bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar *emergency*.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Peraturan (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai menggunakan jam kerja untuk mengerjakan pekerjaan kantor bukan untuk kegiatan pribadi		Pegawai selalu hadir bekerja tepat waktu dan pulang bekerja sesuai dengan jam pulang kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	4,3	4	4,3
Tidak Setuju	8	8,7	4	4,3
Netral	8	8,7	7	7,6
Setuju	39	42,4	41	44,6
Sangat Setuju	33	35,9	36	39,1
Total	92	100.0	92	100.0
Mean	3,9674		4,0978	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Ketaatan pada Peraturan (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai menggunakan jam kerja untuk mengerjakan pekerjaan kantor bukan untuk kegiatan pribadi”, sebanyak 39 responden (42,4%) menyatakan setuju, dan 33 responden (35,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9674 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar menggunakan jam kerja untuk mengerjakan pekerjaan kantor bukan untuk kegiatan pribadi.
- 2) Untuk item “Pegawai selalu hadir bekerja tepat waktu dan pulang bekerja sesuai dengan jam pulang kerja”, sebanyak 41 responden (44,6%) menyatakan setuju, dan 36 responden (39,1%)

menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0978 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar selalu hadir bekerja tepat waktu dan pulang bekerja sesuai dengan jam pulang kerja.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Standar Kerja (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan kantor		Pegawai tidak meninggalkan kantor di saat jam kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	3,3	2	2,2
Tidak Setuju	6	6,5	4	4,3
Netral	10	10,9	8	8,7
Setuju	36	39,1	43	46,7
Sangat Setuju	37	40,2	35	38,0
Total	92	100.0	92	100.0
Mean	4,0652		4,1413	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Ketaatan pada Standar Kerja (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan kantor”, sebanyak 36 responden (39,1%) menyatakan setuju, dan 37 responden (40,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0652 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan kantor.
- 2) Untuk item “Pegawai tidak meninggalkan kantor di saat jam kerja”, sebanyak 43 responden (46,7%) menyatakan setuju, dan 35 responden (38,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata

4,1413 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar tidak meninggalkan kantor di saat jam kerja

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir		Pegawai menghindari begadang di malam hari agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang tinggi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,2	2	2,2
Tidak Setuju	4	4,3	4	4,3
Netral	11	12,0	15	16,3
Setuju	40	43,5	47	51,1
Sangat Setuju	35	38,0	24	26,1
Total	92	100.0	92	100.0
<i>Mean</i>	4,1087		3,9457	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir”, sebanyak 40 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 35 responden (38,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1087 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir.
- 2) Untuk item “Pegawai menghindari begadang di malam hari agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang tinggi”, sebanyak 47 responden (51,1%) menyatakan setuju, dan 24 responden (26,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9457 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai

benar-benar menghindari begadang di malam hari agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang tinggi.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Bekerja Etis (X_{2.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai selalu bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja dan atasan		Pegawai menjalankan seluruh kebijakan kantor dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,2	2	2,2
Tidak Setuju	3	3,3	5	5,4
Netral	8	8,7	9	9,8
Setuju	47	51,1	41	44,6
Sangat Setuju	32	34,8	35	38,0
Total	92	100.0	92	100.0
Mean	4,1304		4,1087	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Bekerja Etis (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai selalu bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja dan atasan”, sebanyak 47 responden (51,1%) menyatakan setuju, dan 32 responden (34,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1304 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai selalu bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja dan atasan.
- 2) Untuk item “Pegawai menjalankan seluruh kebijakan kantor dengan baik”, sebanyak 41 responden (44,6%) menyatakan setuju, dan 35 responden (38,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1087 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar menjalankan seluruh kebijakan kantor dengan baik

c. Kompensasi (X_3)

Variabel Kompensasi (X_3) dibentuk oleh 2 (dua) indikator terdiri dari Kompensasi Finansial Langsung (X_{3-1}), dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_{3-2}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.17 s/d Tabel 4.20.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Finansial Langsung ($X_{3.1}$) Bagian Pertama

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Kantor menggaji pegawai dengan gaji yang memuaskan		Pegawai diberikan banyak bonus atau insentif oleh kantor	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,2	2	2,2
Tidak Setuju	6	6,5	2	2,2
Netral	10	10,9	7	7,6
Setuju	45	48,9	39	42,4
Sangat Setuju	29	31,5	42	45,7
Total	92	100.0	92	100.0
Mean	4,0109		4,2717	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kompensasi Finansial Langsung (Tabel 4.17) bagian pertama direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Kantor menggaji pegawai dengan gaji yang memuaskan”, sebanyak 45 responden (48,9%) menyatakan setuju, dan 29 responden (31,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0109 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa kantor benar-benar menggaji pegawai dengan gaji yang memuaskan.
- 2) Untuk item “Pegawai diberikan banyak bonus atau insentif oleh kantor”, sebanyak 39 responden (42,4%) menyatakan setuju, dan 42 responden (45,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai

rerata 4,2717 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar diberikan banyak bonus atau insentif oleh kantor.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Finansial Langsung ($X_{3.2}$) Bagian Kedua

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) dengan jumlah yang besar		Pegawai mendapatkan upah lembur yang cukup besar jika harus bekerja melebihi jam kerja		Pegawai diberikan gaji dengan jumlah yang telah sesuai dengan peraturan pemerintah	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,2	2	2,2	2	2,2
Tidak Setuju	6	6,5	4	4,3	2	2,2
Netral	4	4,3	9	9,8	11	12,0
Setuju	42	45,7	43	46,7	40	43,5
Sangat Setuju	38	41,3	34	37,0	37	40,2
Total	92	100.0	92	100.0	92	100.0
Mean	4,1739		4,1196		4,1739	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kompensasi Finansial Langsung (Tabel 4.18) bagian kedua direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) dengan jumlah yang besar”, sebanyak 42 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 38 responden (41,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1739 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) dengan jumlah yang besar.
- 2) Untuk item “Pegawai mendapatkan upah lembur yang cukup besar jika harus bekerja melebihi jam kerja”, sebanyak 43 responden (46,7%) menyatakan setuju, dan 34 responden (37,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1196 (kategori

baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar mendapatkan upah lembur yang cukup besar jika harus bekerja melebihi jam kerja.

- 3) Untuk item “Pegawai diberikan gaji dengan jumlah yang telah sesuai dengan peraturan pemerintah”, sebanyak 40 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 37 responden (40,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1739 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar diberikan gaji dengan jumlah yang telah sesuai dengan peraturan pemerintah.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_{3.3}) Bagian Pertama

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki jaminan sosial (kesehatan dan kematian) yang baik dari kantor		Pegawai mendapatkan cuti tahunan yang cukup lama tanpa adanya pemotongan gaji	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,2	2	2,2
Tidak Setuju	4	4,3	4	4,3
Netral	7	7,6	5	5,4
Setuju	42	45,7	40	43,5
Sangat Setuju	37	40,2	41	44,6
Total	92	100.0	92	100.0
Mean	4,1739		4,2391	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung (Tabel 4.19) bagian pertama direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki jaminan sosial (kesehatan dan kematian) yang baik dari kantor”, sebanyak 42 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 37 responden (40,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1739 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa

pegawai benar-benar memiliki jaminan sosial (kesehatan dan kematian) yang baik dari kantor.

- 2) Untuk item “Pegawai mendapatkan cuti tahunan yang cukup lama tanpa adanya pemotongan gaji”, sebanyak 40 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 41 responden (44,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2391 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar mendapatkan cuti tahunan yang cukup lama tanpa adanya pemotongan gaji.

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_{3.4}) Bagian Kedua

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai memiliki perencanaan tabungan pensiun yang sangat baik dari kantor		Pegawai dipromosikan ke posisi lebih baik jika memiliki kinerja yang baik		Pegawai mendapatkan layanan rumah sakit yang baik jika sakit melalui asuransi maupun BPJS	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,2	2	2,2	2	2,2
Tidak Setuju	3	3,3	4	4,3	3	3,3
Netral	13	14,1	8	8,7	14	15,2
Setuju	36	39,1	47	51,1	45	48,9
Sangat Setuju	38	41,3	31	33,7	28	30,4
Total	92	100.0	92	100.0	92	100.0
Mean	4,1413		4,0978		4,0217	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Bakat (Tabel 4.20) bagian kedua direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki perencanaan tabungan pensiun yang sangat baik dari kantor”, sebanyak 36 responden (39,1%) menyatakan setuju, dan 38 responden (41,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1413 (kategori baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa pegawai benar-benar memiliki perencanaan tabungan pensiun yang sangat baik dari kantor.

- 2) Untuk item “Pegawai dipromosikan ke posisi lebih baik jika memiliki kinerja yang baik”, sebanyak 47 responden (51,1%) menyatakan setuju, dan 31 responden (33,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0978 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar dipromosikan ke posisi lebih baik jika memiliki kinerja yang baik.
- 3) Untuk item “Pegawai mendapatkan layanan rumah sakit yang baik jika sakit melalui asuransi maupun BPJS”, sebanyak 45 responden (48,9%) menyatakan setuju, dan 28 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0217 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar mendapatkan layanan rumah sakit yang baik jika sakit melalui asuransi maupun BPJS

d. Efektivitas Kerja (Y)

Variabel Efektivitas Kerja (Y) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Pencapaian Tujuan (Y_{1-1}), Kualitas Kerja (Y_{1-2}), Kuantitas Kerja (Y_{1-3}), Tepat Waktu (Y_{1-4}), dan Kepuasan Kerja (Y_{1-5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.21 s/d Tabel 4.25.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencapaian Tujuan (Y_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mampu mencapai berbagai target yang ditetapkan kantor		Pegawai mampu memberikan hasil pekerjaan sesuai keinginan kantor	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	3,3	2	2,2
Tidak Setuju	7	7,6	4	4,3
Netral	7	7,6	6	6,5
Setuju	44	47,8	41	44,6
Sangat Setuju	31	33,7	39	42,4
Total	92	100.0	92	100.0
Mean	4,0109		4,2065	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Pencapaian Tujuan (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mampu mencapai berbagai target yang ditetapkan kantor”, sebanyak 44 responden (47,8%) menyatakan setuju, dan 31 responden (33,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0109 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar mampu mencapai berbagai target yang ditetapkan kantor.
- 2) Untuk item “Pegawai mampu memberikan hasil pekerjaan sesuai keinginan kantor”, sebanyak 41 responden (44,6%) menyatakan setuju, dan 39 responden (42,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2065 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar mampu memberikan hasil pekerjaan sesuai keinginan kantor.

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mampu bekerja dengan sangat bersih, rapi, dan tidak berisik		Pegawai berpandangan bahwa hasil kerja yang berkualitas adalah paling penting	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,2	2	2,2
Tidak Setuju	6	6,5	7	7,6
Netral	7	7,6	9	9,8
Setuju	31	33,7	34	37,0
Sangat Setuju	46	50,0	40	43,5
Total	92	100.0	92	100.0
Mean	4,2283		4,1196	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Mencintai Pekerjaannya (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mampu bekerja dengan sangat bersih, rapi, dan tidak berisik”, sebanyak 31 responden (33,7%) menyatakan setuju, dan 46 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2283 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai mampu bekerja dengan sangat bersih, rapi, dan tidak berisik.
- 2) Untuk item “Pegawai berpandangan bahwa hasil kerja yang berkualitas adalah paling penting”, sebanyak 34 responden (37,0%) menyatakan setuju, dan 40 responden (43,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1196 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar berpandangan bahwa hasil kerja yang berkualitas adalah paling penting.

Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mampu memenuhi seluruh tugas pekerjaan yang diberikan		Pegawai menggunakan waktu luang yang ada untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan selanjutnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	3,3	2	2,2
Tidak Setuju	3	3,3	2	2,2
Netral	8	8,7	10	10,9
Setuju	43	46,7	42	45,7
Sangat Setuju	35	38,0	36	39,1
Total	92	100.0	92	100.0
Mean	4,1304		4,1739	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kuantitas Kerja (Tabel 4.23) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mampu memenuhi seluruh tugas pekerjaan yang diberikan”, sebanyak 43 responden (46,7%) menyatakan setuju, dan 35 responden (38,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1304 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar mampu memenuhi seluruh tugas pekerjaan yang diberikan.
- 2) Untuk item “Pegawai menggunakan waktu luang yang ada untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan selanjutnya”, sebanyak 42 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 36 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1739 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar menggunakan waktu luang yang ada untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan selanjutnya.

Tabel 4.24. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tepat Waktu (Y_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sebelum batas waktu yang diberikan kantor		Pegawai datang bekerja dengan tepat waktu tanpa telat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,2	2	2,2
Tidak Setuju	8	8,7	5	5,4
Netral	6	6,5	10	10,9
Setuju	37	40,2	37	40,2
Sangat Setuju	39	42,4	38	41,3
Total	92	100.0	92	100.0
<i>Mean</i>	4,1196		4,1304	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Tepat Waktu (Tabel 4.24) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sebelum batas waktu yang diberikan kantor”, sebanyak 37 responden (40,2%) menyatakan setuju, dan 39 responden (42,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1196 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sebelum batas waktu yang diberikan kantor.
- 2) Untuk item “Pegawai datang bekerja dengan tepat waktu tanpa telat”, sebanyak 37 responden (40,2%) menyatakan setuju, dan 38 responden (41,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1304 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar datang bekerja dengan tepat waktu tanpa telat.

Tabel 4.25. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja (Y_{1.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Kantor puas dengan hasil pekerjaan yang pegawai tunjukkan		Pegawai mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan dengan penuh semangat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,2	2	2,2
Tidak Setuju	2	2,2	3	3,3
Netral	11	12,0	9	9,8
Setuju	41	44,6	45	48,9
Sangat Setuju	36	39,1	33	35,9
Total	92	100.0	92	100.0
Mean	4,1630		4,1304	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kepuasan Kerja (Tabel 4.25) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Kantor puas dengan hasil pekerjaan yang pegawai tunjukkan”, sebanyak 41 responden (44,6%) menyatakan setuju, dan 36 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1630 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa kantor puas dengan hasil pekerjaan yang pegawai tunjukkan.
- 2) Untuk item “Pegawai mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan dengan penuh semangat”, sebanyak 45 responden (48,9%) menyatakan setuju, dan 33 responden (35,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1304 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan dengan penuh semangat.

4. Uji Kualitas Data

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

Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} , di mana nilai dari r_{kritis} sebesar 0,3. Aturan tersebut sebagai berikut:

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

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Pengawasan (X₁)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X _{1-1,1}	0,612	0,3	Valid
2	X _{1-1,2}	0,660	0,3	Valid
3	X _{1-2,1}	0,742	0,3	Valid
4	X _{1-2,2}	0,648	0,3	Valid
5	X _{1-3,1}	0,695	0,3	Valid
6	X _{1-3,2}	0,793	0,3	Valid
7	X _{1-4,1}	0,632	0,3	Valid

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
8	X _{1-4,2}	0,822	0,3	Valid
9	X _{1-5,1}	0,644	0,3	Valid
10	X _{1-5,2}	0,756	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.26 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Pengawasan (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.27. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X _{2-1,1}	0,662	0,3	Valid
2	X _{2-1,2}	0,590	0,3	Valid
3	X _{2-2,1}	0,576	0,3	Valid
4	X _{2-2,2}	0,761	0,3	Valid
5	X _{2-3,1}	0,726	0,3	Valid
6	X _{2-3,2}	0,824	0,3	Valid
7	X _{2-4,1}	0,837	0,3	Valid
8	X _{2-4,2}	0,516	0,3	Valid
9	X _{2-5,1}	0,769	0,3	Valid
10	X _{2-5,2}	0,757	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.27 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Disiplin Kerja (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.28. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kompensasi (X_3)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{3-1,1}$	0,654	0,3	Valid
2	$X_{3-1,2}$	0,540	0,3	Valid
3	$X_{3-1,3}$	0,720	0,3	Valid
4	$X_{3-1,4}$	0,749	0,3	Valid
5	$X_{3-1,5}$	0,659	0,3	Valid
6	$X_{3-2,1}$	0,625	0,3	Valid
7	$X_{3-2,2}$	0,788	0,3	Valid
8	$X_{3-2,3}$	0,629	0,3	Valid
9	$X_{3-2,4}$	0,718	0,3	Valid
10	$X_{3-2,5}$	0,637	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.28 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Kompensasi (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.29. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$Y_{1-1,1}$	0,575	0,3	Valid
2	$Y_{1-1,2}$	0,590	0,3	Valid
3	$Y_{1-2,1}$	0,613	0,3	Valid
4	$Y_{1-2,2}$	0,553	0,3	Valid
5	$Y_{1-3,1}$	0,789	0,3	Valid
6	$Y_{1-3,2}$	0,638	0,3	Valid
7	$Y_{1-4,1}$	0,770	0,3	Valid
8	$Y_{1-4,2}$	0,650	0,3	Valid
9	$Y_{1-5,1}$	0,709	0,3	Valid
10	$Y_{1-5,2}$	0,793	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.29 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Efektivitas Kerja (Y) lebih besar

dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

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

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.7 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pengawasan (X₁)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,920	10

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,920. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Pengawasan (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas..

Tabel 4.31. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,919	10

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,919. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X_2) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.32. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kompensasi (X_3)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,909	10

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.32 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,909. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel

Kompensasi (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.33. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,906	10

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

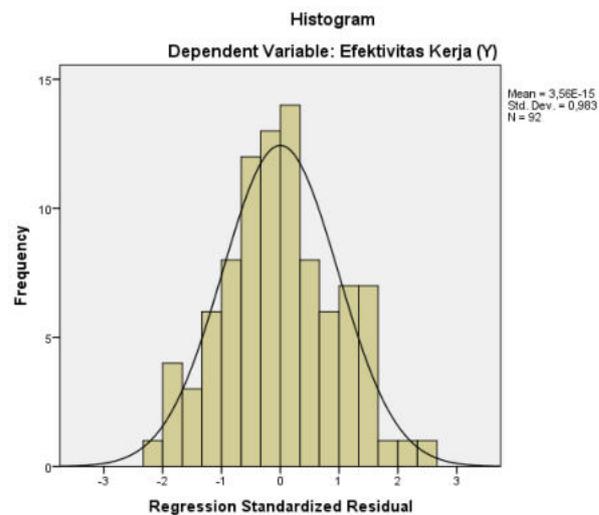
Hasil pengujian Tabel 4.33 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,906. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Efektivitas Kerja (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

1) Kurva Histogram

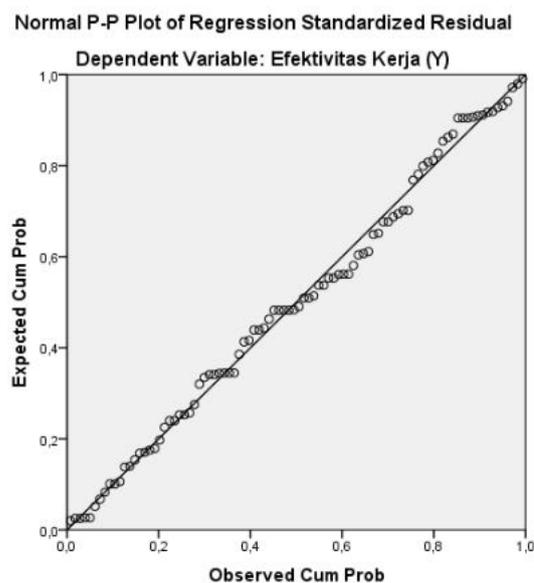
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dengan kurva histogram sebagai berikut:



Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan hasil *output* SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak miring ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data. Normalitas data juga dapat dilihat dari grafik P-P Plot sebagai berikut:



Gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 92 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik- titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah terdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot.

2) Uji Kolmogorov-Smirnov

Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Sminov. Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal. Namun jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4.34 berikut:

Tabel 4.34. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		92
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,60718564
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,060
	<i>Positive</i>	0,057
	<i>Negative</i>	-0,060
<i>Test Statistic</i>		0,060
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada Tabel 4.35 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.35 sebagai berikut:

Tabel 4.35. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	Pengawasan (X_1)	0,132	7,571
	Disiplin Kerja (X_2)	0,160	6,239
	Kompensasi (X_3)	0,130	7,687
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)			

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.35 hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

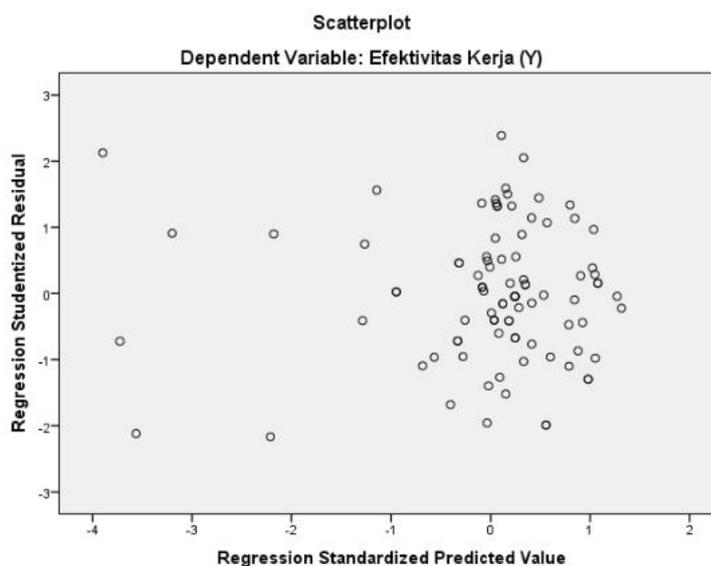
- 1) Variabel Pengawasan (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,132 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,571 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan (X_1) terbebas dari masalah multikolinearitas
- 2) Variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,160 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 6,239 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) terbebas dari masalah multikolinearitas.
- 3) Variabel Kompensasi (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,130 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,687 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_3) terbebas dari masalah multikolinearitas.

Berdasarkan uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yang terdiri dari Pengawasan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) telah terbebas dari masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang dan Pakpahan (2014:198-199) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi

terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi disebut homokedastisitas jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot*. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*
 Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 92 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan uji uji Glejser dengan meregresikan variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

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

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.36 berikut:

Tabel 4.36. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a			
Model		t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	4,529	0,000
	Pengawasan (X ₁)	0,569	0,571
	Disiplin Kerja (X ₂)	0,341	0,734
	Kompensasi (X ₃)	-1,734	0,086
a. Dependent Variable: Absolute_Residual			

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

Berdasarkan Tabel 4.36 hasil uji Glejser untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada Tabel 4.36 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Pengawasan (X₁) sebesar 0,571, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Pengawasan (X₁) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

- 2) Pada Tabel 4.36 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Disiplin Kerja (X_2) adalah 0,734, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Disiplin Kerja (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 3) Pada Tabel 4.36 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Kompensasi (X_3) adalah 0,086, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kompensasi (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Berdasarkan hasil Heteroskedastisitas dengan ambar scatterplot dan uji Glejser, maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3).

6. Uji Regresi Linear Berganda

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

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.37 di bawah ini:

Tabel 4.37. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	<i>(Constant)</i>	1,381	1,069	
	Pengawasan (X ₁)	0,403	0,066	0,403
	Disiplin Kerja (X ₂)	0,290	0,059	0,302
	Kompensasi (X ₃)	0,306	0,070	0,295
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.37 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Efektivitas Kerja (Y) sebesar 1,381. Nilai regresi dari Pengawasan (X₁) sebesar 0,403, nilai regresi dari Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,290, dan nilai dari Kompensasi (X₃) sebesar 0,306. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,381 + 0,403X_1 + 0,290X_2 + 0,306X_3 + e$$

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

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada Pengawasan (X₁), variabel Disiplin Kerja (X₂), maupun ada variabel Kompensasi (X₃), maka Efektivitas Kerja (Y) pegawai telah memiliki nilai sebesar 1,381. Artinya tanpa Pengawasan, disiplin kerja, dan Kompensasi tingkat efektivitas kerja telah ada sebesar 1,381.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Pengawasan (X₁) sebesar 1 satuan, maka Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,403 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Pengawasan berpengaruh

positif terhadap efektivitas kerja. Sehingga peningkatan terhadap Pengawasan akan turut meningkatkan efektivitas kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan Pengawasan akan menurunkan efektivitas kerja pula.

- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,290 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Sehingga peningkatan terhadap Disiplin kerja akan turut meningkatkan efektivitas kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan Disiplin kerja akan menurunkan efektivitas kerja pula.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kompensasi (X_3) sebesar 1 satuan, maka Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,306 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Sehingga peningkatan terhadap Kompensasi akan turut meningkatkan efektivitas kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan Kompensasi akan menurunkan efektivitas kerja pula.

Berdasarkan Tabel 4.37 hasil uji regresi linear berganda maka dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah variabel Pengawasan (X_1) karena memiliki nilai beta terbesar yaitu sebesar 0,403.

7. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS)

versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Pengawasan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap variabel dependen Efektivitas Kerja (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. t_{table} dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai *degree of freedom* (df) dimana $df = n - k = 92 - 4 = 82$. Maka ketikkan $=tinv(0,05;82)$ pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar t_{table} sebesar 1,989. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.38 berikut:

Tabel 4.38. Hasil Uji-t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	0,357	0,722
Pengawasan (X_1)	6,061	0,000
Disiplin Kerja (X_2)	4,934	0,000
Kompensasi (X_3)	4,346	0,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)
 Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.38 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1) Pengaruh Pengawasan (X₁) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Pengawasan (X₁) sebesar 6,061, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,989 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 6,061 lebih besar dari 1,989. Nilai signifikan t dari variabel Pengawasan (X₁) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak Ho dan terima Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Pengawasan (X₁) terhadap Efektivitas Kerja (Y) Pegawai Satker PSPAM SU Medan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 4,934, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,989 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 4,934 lebih besar dari 1,989. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X₂) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak Ho dan terima Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja (X₂) terhadap Efektivitas Kerja (Y) Pegawai Satker PSPAM SU Medan.

3) Pengaruh Kompensasi (X₃) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kompensasi (X₃) sebesar 4,346, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,989 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 4,346 lebih besar dari 1,989. Nilai signifikan t dari variabel Kompensasi (X₃) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak Ho dan terima Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan

signifikan dari Kompensasi (X_3) terhadap Efektivitas Kerja (Y) Pegawai Satker PSPAM SU Medan.

b. Uji F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Pengawasan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap variabel dependen Efektivitas Kerja (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.39 berikut:

Tabel 4.39. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	4217,247	3	1405,749	526,280	0,000 ^b
	<i>Residual</i>	235,057	88	2,671		
	<i>Total</i>	4452,304	91			
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Pengawasan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kompensasi (X_3)						

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_o . Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 526,280. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan melihat daftar tabel F.

F_{tabel} dapat diketahui dengan terlebih dahulu mengetahui nilai dari df_1 dan df_2 . Nilai df_1 didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai df_2 didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

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

Sehingga $n = 92$ dan $k = 4$. Maka:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 92 - 4 = 88$$

F_{tabel} yang dihasilkan dengan df_1 sebesar 3 dan df_2 sebesar 82 adalah 2,708. Nilai ini dihasilkan dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus =FINV(0,05;3;88) sehingga dihasilkan F_{tabel} sebesar 2,708, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 526,280 lebih besar dari 2,708. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Pengawasan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) Pegawai Satker PSPAM SU Medan.

8. Uji Determinasi (R^2)

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

variabel Pengawasan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS pada tabel berikut ini:

Tabel 4.40. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,973^a	0,945	0,945	1,63435
Predictors: (Constant), Pengawasan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kompensasi (X_3)				
b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.40 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,945 yang mengindikasikan bahwa 94,5% efektivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi. Sedangkan sisanya 5,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti lingkungan kerja, semangat kerja, pelatihan, kompetensi, dan lain sebagainya.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,973 yang mengindikasikan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Pengawasan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8–0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.41:

Tabel 4.41. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0–0,19	Sangat Tidak Erat
0,2–0,39	Tidak Erat
0,4–0,59	Cukup Erat
0,6–0,79	Erat
0,8–0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2016: 287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,973 yang berada pada *range* nilai 0,8–0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

1. Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_1 yang berbunyi bahwa: “Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,403 dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,061 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,989 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif

menunjukkan bahwa jika pengawasan meningkat, maka efektivitas kerja akan meningkat, sebaliknya jika pengawasan menurun maka efektivitas kerja juga akan menurun. Dengan kata lain ketika pengawasan yang terdiri dari penentuan standard, mengadakan pengukuran, adanya proses pelaksanaan kerja, adanya usaha membandingkan, dan melakukan tindakan perbaikan meningkat, maka efektivitas kerja juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hardiyanti (2017:8), Ulpah (2016:7), dan Areros (2015:8). Dalam penelitian yang mereka lakukan secara terpisah, mereka merumuskan hasil bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Dengan adanya pengawasan, maka efektivitas kerja pegawai meningkat dengan tajam.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 1, yaitu: pegawai tidak diawasi dengan standard pengawasan kerja yang jelas oleh perusahaan., sehingga dapatkah meningkatkan efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan melalui pengawasan telah terjawab.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) yang menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, tiga diantaranya adalah pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi. Tangkilisan (2013:129) juga mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai

dimana salah satunya adalah pengawasan. Pengawasan yang dilakukan perusahaan akan mencegah karyawan untuk bertindak di luar keinginan perusahaan atau mengabaikan aturan perusahaan. Pengawasan dilakukan agar menjadi karyawan mampu bekerja seperti yang diinginkan perusahaan dan menjadi kinerja terbaik mereka.

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

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: “disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,290 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,934 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,989 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan

bahwa hipotesis H₂ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat, maka efektivitas kerja akan meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka efektivitas kerja juga akan menurun. Dengan kata lain ketika disiplin kerja yang terdiri dari absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis meningkat, maka efektivitas kerja juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Murti et al (2013:8), Wadi (2017:6), dan Manalu (2016:7). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja pegawai terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai. Sehingga karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan memiliki efektivitas kerja yang baik pula.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu: pegawai sering meninggalkan kantor di saat jam kerja pegawai, sehingga mengganggu tujuan kantor, sehingga dapatkah meningkatkan efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan melalui disiplin kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, tiga diantaranya adalah pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi. Karyawan yang mematuhi segala peraturan dan

prosedur kerja yang ditetapkan karyawan juga akan mengetahui standard kerja dan hasil pekerjaan yang diinginkan perusahaan. Karyawan tidak akan menggunakan waktu kerja mereka untuk hal-hal yang bersifat pribadi dan mematuhi segala perintah atasan. Hal ini sangat membantu karyawan dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

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

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₃ yang berbunyi bahwa: “Kompensasi

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,306 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,346 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,989 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_3 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kompensasi meningkat, maka efektivitas kerja akan meningkat, sebaliknya jika kompensasi menurun maka efektivitas kerja juga akan menurun. Dengan kata lain ketika kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung meningkat, maka efektivitas kerja juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rusby, dan Edistanur (2018:8), Sugianto (2018:8), Hardianto (2017:7). Dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai. Sehingga kompensasi yang dianggap adil oleh karyawan akan memicu peningkatan efektivitas karyawan tersebut dengan signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 3, yaitu: pegawai tidak mendapatkan gaji yang

sesuai dengan kinerja dan ketentuan undang-undang, sehingga dapatkah meningkatkan efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan melalui kompensasi telah terjawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, tiga diantaranya adalah pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi. Kompensasi yang memuaskan akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini dikarenakan kompensasi yang sesuai harapan karyawan akan membuat karyawan untuk memberikan hasil kerja yang terbaik agar kompensasi yang diberikan perusahaan tetap terjaga bahkan terus meningkat.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan atas jasa karyawan dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kompensasi yang tidak sesuai seperti yang diharapkan karyawan akan menimbulkan rasa kecewa dan ketiadasemangatan dalam bekerja. Sebaliknya, kompensasi yang sesuai seperti apa yang diharapkan karyawan membuat karyawan bekerja lebih semangat dalam mencurahkan seluruh kemampuan baik tenaga dan pikiran dalam memberikan hasil kerja seperti yang diharapkan oleh organisasi. Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Sehingga menyebabkan efektivitas kerja yang diberikan juga menurun.

4. Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₄ yang berbunyi bahwa: “Pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) pegawai Satker PSPAM SU Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 526,280 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 2,708 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₄ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi akan menyebabkan meningkatnya efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan secara bersamaan. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu: lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh apakah pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Satker PSPAM SU Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin nomor 4,

yaitu: pegawai tidak memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan sehingga hasil pekerjaan pegawai sering mengalami revisi, sehingga dapatkah meningkatkan efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan melalui pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan dengan nilai regresi sebesar 0,403, t_{hitung} sebesar 6,061, dan signifikan 0,000.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan dengan nilai regresi sebesar 0,290, t_{hitung} sebesar 4,934, dan signifikan 0,000.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan dengan nilai regresi sebesar 0,306, t_{hitung} sebesar 4,346, dan signifikan 0,000.
4. Pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Satker PSPAM SU Medan dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 526,280. Pengawasan menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi direktur untuk memperhatikan dan meningkatkan pengukuran terhadap hasil kerja pegawai terhadap standart pekerjaan yang

ditetapkan kantor. Selain itu, disarankan untuk melakukan pengawasan yang dilakukan agar pekerjaan pegawai menjadi jauh lebih terkendali dan mencapai efektivitas kerja yang baik. Pimpinan dapat memperbaharui standar pengawasan kerja pegawai dan melakukan pengukuran efektivitas kerja pegawai dalam jangka waktu tertentu untuk memantau tingkat efektivitas kerja pegawai.

2. Disarankan bagi direktur untuk memperhatikan dan meningkatkan pegawai yang belum melakukan tugas pekerjaannya sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan kantor dengan menerapkan kebijakan *reward* dan *punishment* untuk mengendalikan tingkat disiplin kerja pegawai. Pimpinan disarankan untuk memberikan sanksi bagi pegawai yang telat hadir bekerja, tidak hadir bekerja, pergi keluar kantor untuk urusan pribadi tanpa permissi di saat jam kerja, tidak taat pada peraturan dan prosedur yang berlaku di kantor. Pimpinan disarankan juga membuat suatu sistem pengembangan karir dan insentif berdasarkan tingkat disiplin kerja karyawan, sehingga setiap karyawan akan berlomba-lomba berlaku disiplin untuk karir dan insentif yang diinginkan.
3. Disarankan bagi direktur untuk meningkatkan dan memperhatikan gaji bulanan yang diterima pegawai yang belum sesuai dengan kebutuhan hidup dan tugasnya dengan meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada pegawai agar merangsang efektivitas kerja pegawai menjadi lebih baik. Pimpinan dapat mengajukan peningkatan bonus dan insentif bagi pegawai yang mampu menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan perusahaan dan meningkatkan insentif secara teratur setiap tahunnya.

4. Disarankan bagi direktur untuk memperhatikan dan meningkatkan pegawai yang belum mampu mencapai berbagai target yang ditetapkan kantor. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan mengutamakan peningkatan pada aspek pengawasan. Hal ini dikarenakan pengawasan menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi efektivitas kerja pegawai di Satker PSPAM SU Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Admosoeprapto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Areros, W. A. (2015). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan Efektivitas Birokrasi (Studi Kasus Tentang Pelayanan Birokrasi di Kantor Sekretariat Walikota Manado)*. e-journal "Acta Diurna" Volume IV. No.3. Tahun 2015.
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. *The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap*.
- Dessler, G. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2*. Jakarta : PT. Indeks.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M., & Dannelly, J. H. (2012). *Perilaku Organisasi, Struktur dan Proses, Terjemahan Jilid I Edisi ke-13*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE
- Hardianto, Y. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada PT. Toyota Agung Automall Pekanbaru*. JOM Fekon Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017.
- Hardiyanti, R. (2017). *Pengaruh Pembagian Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur*. eJournal Pemerintahan Integratif, 2017, 5 (4): 570-580 ISSN: 2337-8670 (online), ISSN 2337-8662 (print), ejournal.pin.or.id. *Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris, M. (2018). *The Impact of Education and Training, Work Discipline, and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia*. International Journal of Human Resource Studies ISSN 2162-3058 2018, Vol. 8, No. 3.
- Kadarman, J. (2016). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Prendallindo
- Kusdi. (2015). *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Salemba Humanika
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMPYKPN.
- Manalu, A. V. (2016). *Disiplin Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur*. eJournal Ilmu Administrasi Negara, 2016, 4.(2):4080-4092 ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.ac.id. Diakses dari <https://adoc.tips/disiplin-terhadap-efektifitas-kerja-pegawai-negeri-sipil-di-.html> pada tanggal 21 November 2021.

- Manullang, M. & Pakpahan, M. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mathis, R. L., dan Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi. (2017). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Murti, N. L. B. M. M., Rahardjo, K., & Riza, M. F. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 6 No. 2 Desember 2013
- Namawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Jilid 1, Cetakan keempat*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1617-1631.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusby, Z., & Edistanur. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Efektivitas Karyawan Bmt Septa Bina Usaha Di Daerah Kota Pekanbaru*. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance* Volume 1 Nomor 1, Mei 2018 p-ISSN 2621-6833 e-ISSN 2621-7465.
- Samsudin, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia

- Saani, A. J. (2013). *Influence of Compensation and Supervision on Private Basic School Teachers Work Performance in Ashaiman Municipality*. International Journal of Business and Social Science Vol. 4 No. 17 Special Issue – December 2013.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of cultural intelligence and technology skills on employee performance. International Journal of Civil Engineering and Technology, 9(10), 50-60.
- Siagian, S. (2016). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta
- Sihombing, R. D. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Griya Medan*. Medan; Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
- Silalahi, S. (2013). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Silalahi, U. (2017). Studi Tentang Ilmu Administrasi. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 12, No. 1 Januari 2017, hal 128.
- Simbolon, M. M. (2014). *Dasar-dasar dan Administrasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Singodimedjo, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Steers, M. R. (2015). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugianto. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Kontrak Kerja Di Universitas Jember*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 12, No. 1 Januari 2018 Hal. 1 – 9.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Suit, A. (2016). *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sukoco, B. M. (2016). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta Penerbit Erlangga.

- Tangkilisan, H. N. S. (2017). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo
- Thaiefi, I., Baharuddin, A., Priyono., & Idrus, M. S. (2015). *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance*. Review of European Studies; Vol. 7, No. 11; 2015 ISSN 1918-7173 E-ISSN 1918-7181 Published by Canadian Center of Science and Education.
- Ulpah, F. (2016). *Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Lempake Kecamatan Samarinda*. eJournal Administrasi Publik, Volume 4, Nomor 3, 2016 : 4357-4368 ISSN 0000-0000.2021.
- Wadi, H. (2017). *Pengaruh Disiplin Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur*. eJournal Pemerintahan Integratif, 2017, 5 (1) : 470-483 ISSN 2337-8670 , (online) ISSN 2337-8662 (print).
- Winardi, J. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.