



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN  
PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN HYPERMART  
BINJAI SUPERMALL**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**WINDA SAFITRI LUBIS**  
NPM 1715310689

**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** : WINDA SAFITRI LUBIS  
**NPM** : 1715310689  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI,  
DAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN HYPERMART BINJAI  
SUPERMALL

MEDAN, APRIL 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si) (Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M)



**PEMBIMBING I**

(H. M. ABBAS YUNUS, S.E., M.Si)

**PEMBIMBING II**

(MIRA YOSEFA SIREGAR, S.Pd., M.Si)



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

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

**PERSETUJUAN UJIAN**

**N A M A** : WINDA SAFITRI LUBIS  
**NPM** : 1715310689  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI,  
DAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN HYPERMART BINJAI  
SUPERMALL

**KETUA**

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

**ANGGOTA II**

(MIRA YOSEFA SIREGAR, S.Pd., M.Si)

**ANGGOTA IV**

(HARIANTO, S.E., M.M)

MEDAN, APRIL 2021

**ANGGOTA I**

(H. M. ABBAS YUNUS, S.E., M.Si)

**ANGGOTA III**

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Winda Safitri Lubis  
NPM : 1715310689  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Medan, April 2021



**Winda Safitri Lubis**  
**NPM: 1715310689**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Winda Safitri Lubis  
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Pura, 30 Januari 2000  
NPM : 1715310689  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan Kenanga Link 1 Kel Sidomulyo Stabat

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

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

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

Medan, April 2021  
Yang membuat pernyataan



**Winda Safitri Lubis**  
**NPM: 1715310689**



# 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\*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : WINDA SAFITRI LUBIS  
 Tanggal Lahir : TANJUNG PURA / 00 0000  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310689  
 Bidang Studi : Manajemen  
 Jurusan : Manajemen SDM  
 Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.35  
 Nrp : 082366508503  
 Saya mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

#### Judul

Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan hypermart Binjai Supermall10

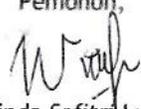
Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

yang Tidak Perlu

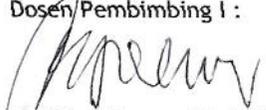
  
 ( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )  


Medan, 22 Oktober 2020

Pemohon,

  
 ( Winda Safitri Lubis )

Tanggal : .....  
 Disahkan oleh :  
 Dekan  
  
 ( Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M. )  


Tanggal : 26 Oktober 2020  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 ( H. M. Abbas Yunus, SE., M.Si. )

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

Tanggal : 03 November 2020  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing II :  
  
 ( Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si. )



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

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

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : WINDA SAFITRI LUBIS  
NIM : 1715310689  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : H. M. Abbas Yunus, SE.,M.Si.  
Judul Skripsi : Pengaruh disiplin kerja,kompensasi,dan pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan hypermart Binjai Supermall

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
November 2020	sempro	Disetujui	
7 Januari 2021	sudah diperiksa semua hasil skripsi dan disetujui sudah dapat didaftarkan untuk sidang meja hijau	Disetujui	
Juni 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 16 Juni 2021  
Dosen Pembimbing,



H. M. Abbas Yunus, SE.,M.Si.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

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

MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : WINDA SAFITRI LUBIS  
NIM : 1715310689  
Program Studi : Manajemen  
Tingkat Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan hypermart Binjai Supermall

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
November 2020	Mahasiswa sudah bimbingan dan sudah revisi proposal.	Disetujui	
Januari 2021	Sebelum di acc perbaiki daftar pustaka nya. Jika ada pengutipan silahkan input ke daftar pustaka	Revisi	
Februari 2021	Acc Sidang Meja hijau	Disetujui	
Juni 2021	Jilid lux	Disetujui	

Medan, 16 Juni 2021  
Dosen Pembimbing,



Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si

Permohonan Meja Hijau

Medan, 16 Juni 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : WINDA SAFITRI LUBIS  
 Tempat/Tgl. Lahir : Tanjung Pura / 30 Januari 2000  
 Nama Orang Tua : MUHAMMAD ISA  
 P. M : 1715310689  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 HP : 082179642598  
 Alamat : Jl. Kenanga Lingk I Kel.Sidomulyo

Saya bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan hypermart Binjai Supermall**. Selanjutnya saya menyatakan :

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

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

Ukuran Toga :

**S**

Mengetahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



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



WINDA SAFITRI LUBIS  
 1715310689

Daftar :

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

**SURAT BEBAS PUSTAKA  
NOMOR: 3650/PERP/BP/2021**

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

: WINDA SAFITRI LUBIS

: 1715310689

Kategori : Akhir

: SOSIAL SAINS

Studi : Manajemen

Sejak tanggal 17 Februari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 17 Februari 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,

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

## 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.



Yusni Muhtarom Ritonga, BA., MSc

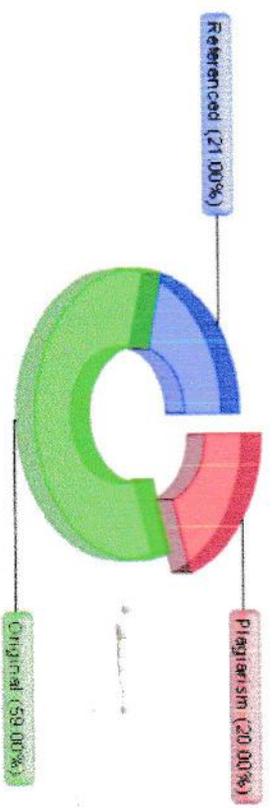
No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

# Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 10-Feb-21 10:24:35

Analyzed document: Winda Safitri Lubis\_1715310689\_Manajemen.docx Licensed to Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism:

- % 46** **wrds:** <http://zinepository.warna.ac.id/194777a/ampuhan.pdf>  
**47543**
- % 40** **wrds:** <http://zinepository.warna.ac.id/63228/LAMPURAN.pdf>  
**30308**
- % 29** **wrds:** <http://zinepository.warna.ac.id/62590/LAMPURAN.pdf> - **freq:** Frequency%20Percent%20  
**14615**

[Show other Sources]

Processed resources details:

113 - Ok / 0 - Failed

17/2/2021

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di karyawan Hypermart Binjai Supermall dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari disiplin kerja, kompensasi, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall. Populasi pada penelitian ini berjumlah 57 karyawan. Jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini juga sebanyak 57 responden. Teknik sampling yang digunakan sampling jenuh. Penelitian dilakukan dari Oktober 2020 sampai Maret 2021. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan aplikasi SPSS dengan model regresi linear berganda. Sumber data yang digunakan data primer yang diambil langsung dari responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall. Variabel disiplin kerja menjadi variabel yang paling mempengaruhi efektivitas kerja. Disiplin kerja, kompensasi, dan pengawasan memberikan kontribusi sebesar 86,3% dalam terbentuknya efektivitas kerja. Disiplin kerja, kompensasi, dan pengawasan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap efektivitas kerja.

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

## **ABSTRACT**

*This research was conducted at Hypermart Binjai Supermall employees where this research was conducted to determine how the influence of work discipline, compensation, and supervision on the work effectiveness of Hypermart Binjai Supermall employees. The population in this research amounted to 57 employees. The number of samples taken in this research was also 57 respondents. The sampling technique used was saturated sampling. The research was conducted from October 2020 to March 2021. This research used quantitative data processed by the SPSS application with multiple linear regression models. The data source used was primary data taken directly from the respondent. The results showed that work discipline, compensation, and supervision had a positive and significant effect both partially and simultaneously on the work effectiveness of employees of Hypermart Binjai Supermall. The work discipline variable was the variable that most influences work effectiveness. Work discipline, compensation, and supervision contributed 86.3% in the formation of work effectiveness. Work discipline, compensation, and supervision had a very strong relationship to work effectiveness.*

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

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Segala puji bagi Allah SWT, tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall”.

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

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M 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. Bapak H. M. Abbas Yunus, S.E., M.Si selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Ibu Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Ayahanda Muhammad Isa Lubis, S.E serta Ibunda Khairina Lely, S.Sos tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik

8. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

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

Medan, April 2021  
Penulis

**Winda Safitri Lubis**  
**NPM : 1715310689**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	11
1. Batasan Masalah.....	11
2. Perumusan Masalah .....	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	12
1. Tujuan Penelitian .....	12
2. Manfaat Penelitian .....	12
E. Keaslian Penelitian .....	13
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis .....	15
1. Efektivitas Kerja.....	15
a. Pengertian Efektivitas Kerja.....	15
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja .....	17
c. Prinsip Bekerja Efektif .....	21
d. Kriteria Efektivitas .....	22
e. Mengukur Efektivitas .....	23
f. Indikator Efektivitas Kerja .....	24
2. Disiplin Kerja .....	25
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	25
b. Jenis-Jenis Disiplin.....	27
c. Pentingnya Kedisiplinan.....	27
d. Indikator Disiplin Kerja.....	28
3. Kompensasi .....	30
a. Pengertian Kompensasi .....	30
b. Jenis-Jenis Kompensasi .....	31
c. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi .....	32
d. Sistem Pemberian Kompensasi .....	33
e. Indikator Kompensasi.....	34
4. Pengawasan .....	35
a. Pengertian Pengawasan .....	35

b. Tipe-Tipe Pengawasan .....	37
c. Tujuan Pengawasan.....	39
d. Indikator Pengawasan.....	40
B. Penelitian Sebelumnya.....	41
C. Kerangka Konseptual.....	45
D. Hipotesis .....	50
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	51
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	51
1. Lokasi Penelitian.....	51
2. Waktu Penelitian .....	51
C. Populasi dan Sampel .....	52
1. Populasi .....	52
2. Sampel.....	52
3. Jenis dan Sumber Data .....	53
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	54
1. Variabel Penelitian .....	54
a. Variabel Terikat (Y) .....	54
b. Variabel Bebas (X).....	55
2. Definisi Operasional.....	55
E. Skala Pengukuran Variabel.....	58
F. Teknik Pengumpulan Data.....	59
G. Teknik Analisa Data .....	60
1. Statistik Frekuensi .....	60
2. Uji Kualitas Data.....	60
a. Uji Validitas Data (Kelayakan) .....	61
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	61
3. Uji Asumsi Klasik .....	62
a. Uji Normalitas .....	63
b. Uji Multikolinearitas .....	65
c. Uji Heteroskedastisitas .....	66
4. Regresi Linear Berganda.....	68
5. Uji Hipotesis.....	68
a. Uji Simultan (Uji F) .....	68
b. Uji Parsial (Uji t) .....	69
6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	70
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	73
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	73
a. Sejarah Perusahaan.....	73
b. Visi dan Misi Perusahaan .....	75
c. Struktur Organisasi dari Hypermart Binjai Supermall .....	76
2. Frekuensi Karakteristik Responden .....	76
a. Jenis Kelamin Responden .....	77
b. Usia Responden.....	77
c. Pendidikan Terakhir Responden .....	78

d. Masa Kerja Menjadi Karyawan.....	78
e. Status Pernikahan Responden .....	79
3. Frekuensi Jawaban Responden .....	80
a. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) .....	81
b. Kompensasi ( $X_2$ ) .....	84
c. Pengawasan ( $X_3$ ) .....	87
d. Efektivitas Kerja (Y) .....	90
4. Uji Kualitas Data.....	93
a. Uji Validitas .....	93
b. Uji Reliabilitas.....	96
5. Uji Asumsi Klasik .....	99
a. Uji Normalitas Data.....	99
b. Uji Multikolinearitas .....	103
c. Uji Heteroskedastisitas .....	104
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	107
7. Uji Hipotesis.....	110
a. Uji Simultan (Uji F) .....	110
b. Uji Parsial (Uji t) .....	112
8. Uji Determinasi .....	115
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	117
1. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y)	117
2. Pengaruh Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y) ..	119
3. Pengaruh Pengawasan ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y) ..	121
4. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Pengawasan ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y).....	123
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	125
B. Saran .....	126

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey Mengenai Efektivitas Kerja Karyawan.....	5
Tabel 1.2. Kasus Keterlambatan Dan Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2020.....	6
Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey Mengenai Kompensasi yang Diterima Karyawan .....	7
Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey Mengenai Pengawasan yang Dilakukan Perusahaan.....	9
Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu .....	41
Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian .....	52
Tabel 3.2. Penyebaran Sampel yang Diambil .....	53
Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel.....	56
Tabel 3.4. Instrumen Skala Likert .....	59
Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	71
Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	77
Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden.....	77
Tabel 4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden.....	78
Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Responden Menjadi Karyawan .....	79
Tabel 4.5. Frekuensi Karakteristik Status Pernikahan Responden.....	79
Tabel 4.6. Alternatif Jawaban yang Disediakan.....	80
Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden .....	80
Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ).....	81
Tabel 4.9. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Kompensasi ( $X_2$ ).....	84
Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Pengawasan ( $X_3$ ).....	87
Tabel 4.11. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Efektivitas Kerja (Y).....	90
Tabel 4.12. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) .....	94
Tabel 4.13. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) .....	94
Tabel 4.14. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Pengawasan ( $X_3$ ) .....	95
Tabel 4.15. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Efektivitas Kerja (Y) .....	96
Tabel 4.16. Hasil Reliabilitas pada Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) .....	97
Tabel 4.17. Hasil Reliabilitas pada Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) .....	97
Tabel 4.18. Hasil Reliabilitas pada Variabel Pengawasan ( $X_3$ ) .....	98
Tabel 4.19. Hasil Reliabilitas pada Variabel Efektivitas Kerja (Y) .....	98
Tabel 4.20. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov .....	102
Tabel 4.21. Hasil Uji Multikolinearitas.....	103
Tabel 4.22. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser .....	106
Tabel 4.23. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	108
Tabel 4.24. Hasil Uji F (Simultan).....	111
Tabel 4.25. Hasil Uji t (Parsial).....	113
Tabel 4.26. Hasil Uji Determinasi.....	115
Tabel 4.27. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	116

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1. Lingkup Waktu Pengawasan .....	38
Gambar 2.2. Kerangka Konseptual Penelitian.....	49
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Hypermart Binjai Supermall.....	76
Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas.....	100
Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas .....	101
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	105

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Setiap organisasi termasuk perusahaan memiliki suatu tujuan bersama yang ingin dicapai sehingga setiap anggota dari organisasi berusaha untuk mewujudkan tujuan tersebut, Tujuan dari organisasi sulit bisa tercapai jika setiap anggota organisasi tidak memiliki kinerja yang baik dalam mengerjakan dan menyelesaikan setiap tugas dan tanggungjawabnya di organisasi atau perusahaan. Karena pegawai merupakan aktor atau pelaku utama dalam sebuah organisasi yang menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam suatu organisasi, unsur manusia sebagai karyawan atau 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 atau karyawan ini akan menampakkan suatu efektivitas kerja yang baik bagi organisasi yang bersangkutan. Hasil guna atau disebut sebagai efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, cara melaksanakan dan biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan pekerjaan tersebut. Untuk menumbuhkan efektivitas kerja karyawan ini ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi antara lain aspek pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113).

Masalah disiplin kerja menjadi faktor yang penting dalam mempengaruhi efektivitas kerja. Tanpa adanya disiplin, sulit bagi karyawan untuk dapat bekerja efektif. Singodimedjo (2012:86) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan lakukan untuk meningkatkan kualitas perusahaan misalnya adalah dengan peningkatan kerja karyawan yaitu disiplin kerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan sehingga karyawan memiliki efektivitas kerja yang tinggi dalam bekerja, sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murti et al (2013:8), Wadi (2017:6), dan Manalu (2016:7). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja karyawan terhadap peningkatan efektivitas kerja. Sehingga karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan memiliki efektivitas kerja yang baik pula.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah faktor kompensasi. Dessler (2012:46) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. 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.

Pengawasan juga memberikan pengaruh yang cukup penting terhadap efektivitas kerja karyawan. Karyawan cenderung bekerja dengan lebih baik jika diawasi. Winardi (2016:185) mengemukakan bahwa pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Tujuan pengawasan adalah untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian,

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

Hypermart adalah jaringan hipermarket yang memiliki banyak cabang di Indonesia, salah satunya ada di Kota Binjai - Sumatera Utara tepatnya di Binjai Supermall. Selain *department store* yang menjual produk sandang seperti makanan, Hypermart juga memiliki supermarket atau pasar swalayan yang menjual kebutuhan sandang, barang kebutuhan hidup dan sehari-hari. Hypermart Binjai Supermall telah berdiri sejak pembukaan Binjai Supermall di tahun 2007. Setiap harinya, Hypermart Binjai Supermall melayani ratusan pelanggan setiap hari. Saat ini Hypermart Binjai Supermall melengkapi gerai yang dimiliki dengan berbagai produk laut segar, daging, dan roti. Dimana proses pembuatan roti dilakukan di dalam gerai agar roti pengunjung dapat melihat secara langsung proses pembuatan dan pemanggangan roti. Hypermart Binjai Supermall membutuhkan cukup banyak karyawan agar semua aktivitas perusahaan setiap harinya berjalan dengan lancar.

Efektivitas kerja karyawan pada Hypermart Binjai Supermall sangat penting bagi perusahaan. Dimana pekerjaan sebagian besar karyawan Hypermart Binjai Supermall berhubungan langsung dengan konsumen, sehingga pekerjaan karyawan yang tidak efektif akan berdampak terhadap konsumen, seperti pelayanan konsumen menjadi me lambat, respon karyawan ke konsumen yang kurang tanggap, stok barang di etalase ada beberapa yang kosong, barang-barang di etalase yang berantakan dan tidak rapi. Oleh karena itu, karyawan harus bekerja secara efektif dimana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan kesalahan ditekan seminimal mungkin agar setiap aktivitas dari perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Namun, hasil observasi yang dilakukan menunjukkan masih cukup banyak karyawan Hypermart Binjai Supermall melakukan berbagai kesalahan dalam bekerja, seperti karyawan di posisi kasir yang melakukan kesalahan dalam melakukan proses barcode barang belanjaan sehingga barang menjadi *double*, kesilapan dalam memberikan kembalian dan lain-lain atau karyawan gudang yang menjatuhkan barang-barang sehingga sebagian barang menjadi rusak dan lain sebagainya. Sebagai manusia, wajar jika karyawan melakukan kesalahan, tetapi banyaknya kesalahan yang dilakukan atau kesalahan yang sama yang terus dilakukan berulang menunjukkan karyawan tidak mampu bekerja secara efektif. Hal ini cukup mengganggu aktivitas perusahaan bahkan dapat menimbulkan kerugian yang tidak sedikit. Hasil pra survey yang dilakukan terhadap 57 orang karyawan mengenai efektivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey Mengenai Efektivitas Kerja Karyawan

Pertanyaan	Jawaban			
	Setuju		Tidak Setuju	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya tanpa kesalahan atau kesilapan	23	40%	34	60%
Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan atasan	18	32%	39	68%
Karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	28	49%	29	51%
Karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan perusahaan	20	35%	37	65%

Sumber: Oleh Penulis (2021)

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa dari 57 orang karyawan hanya 23 orang karyawan yang setuju bahwa mereka selalu menyelesaikan pekerjaannya tanpa kesalahan atau kesilapan. Lalu hanya 18 orang karyawan yang setuju bahwa mereka selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan atasan. Selanjutnya hanya 28 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Terakhir, hanya 20 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan setiap pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada efektivitas kerja karyawan yang diidentifikasi dengan karyawan yang sering melakukan kesalahan dalam bekerja dan belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Disiplin kerja karyawan juga memiliki berbagai masalah, dimana banyak karyawan yang datang terlambat dan tidak hadir bekerja dengan berbagai alasan. Selain masalah absensi dan kehadiran, masalah peraturan dan prosedur kerja juga banyak karyawan yang tidak menaatinya. Karyawan cenderung bekerja dengan semaunya dan mengerjakan pekerjaannya tidak sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Berbagai masalah ini menjadi salah satu penyebab efektivitas

kerja karyawan saat ini mulai menurun. Masalah kedisiplinan dari segi kehadiran dan keterlambatan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2. Kasus Keterlambatan Dan Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2020

Bulan	Ketidakhadiran			Keterlambatan		
	Jumlah Kasus	%	Rata-Rata per Hari (25 Hari Kerja)	Jumlah Kasus	%	Rata-Rata per Hari (25 Hari Kerja)
Januari	31	2,38	1,24	354	27,23	14,16
Februari	21	1,62	0,84	376	28,92	15,04
Maret	15	1,15	0,60	262	20,15	10,48
April	26	2,00	1,04	398	30,62	15,92
Mei	17	1,31	0,68	310	23,85	12,40
Juni	23	1,77	0,92	409	31,46	16,36
Juli	28	2,15	1,12	315	24,23	12,60
Agustus	34	2,62	1,36	257	19,77	10,28
September	31	2,38	1,24	298	22,92	11,92
Oktober	26	2,00	1,04	328	25,23	13,12
November	-	-	-	-	-	-
Desember	-	-	-	-	-	-
Rata-Rata	<b>25,20</b>	1,94	<b>1,01</b>	<b>330,70</b>	25,44	<b>13,23</b>

Sumber: *Hypermart Binjai Supermall (2021)*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa selama tahun 2020 rata-rata setiap harinya selalu ada karyawan yang tidak masuk baik dari Divisi *Fresh*, Divisi *Elbaso*, Divisi *Groceries*, Divisi *Supporting*. Begitu juga dengan keterlambatan, setiap harinya rata-rata terdapat 13 karyawan yang telat masuk kerja r. Hal ini ditandai dengan waktu untuk melakukan absensi melewati waktu masuk kerja yang ditentukan walaupun dengan selisih waktu keterlambatan yang tidak terlalu besar, namun dalam hal ini tetap terjadi masalah disiplin kerja pada karyawan.

Kompensasi yang diberikan untuk karyawan belum terlalu besar baik dari segi kompensasi finansial langsung seperti gaji pokok dan insentif. Karyawan masih merasa bahwa gaji dan insentif yang mereka terima belum mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari karyawan. Selain itu, dari segi kompensasi finansial tidak langsung seperti asuransi kesehatan seperti BPJS ketenagakerjaan belum terdistribusi secara merata kepada setiap karyawan hanya ada beberapa karyawan

yang terdaftar di BPJS yaitu karyawan yang telah bekerja cukup lama yang diberikan BPJS ketenagakerjaan. Hal ini membuat karyawan belum merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terutama bagi karyawan-karyawan yang belum terlalu lama bekerja. Hasil pra survey yang dilakukan terhadap 57 orang karyawan mengenai kompensasi yang mereka dapatkan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey Mengenai Kompensasi yang Diterima Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Karyawan mendapatkan kompensasi yang memuaskan dari perusahaan	17	30%	40	70%
2	Karyawan mudah mendapatkan bonus dan insentif dari perusahaan	26	45%	31	55%
3	Karyawan diberikan jaminan sosial yang baik untuk kesehatan dan hari tua	14	25%	43	75%
4	Karyawan mudah mendapatkan promosi ke jabatan yang lebih baik	3	5%	54	95%

Sumber: Oleh Penulis (2021)

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa dari 57 orang karyawan hanya 17 orang karyawan setuju bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang memuaskan dari karyawan. Lalu hanya 26 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mudah mendapatkan bonus dan insentif dari perusahaan. Selanjutnya hanya 14 orang karyawan yang setuju bahwa mereka diberikan jaminan sosial yang baik untuk kesehatan dan hari tua. Terakhir, hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mudah mendapatkan promosi ke jabatan yang lebih baik. Hal ini menunjukkan masih adanya masalah pada kompensasi yang diterima oleh karyawan yang diidentifikasi bahwa karyawan merasa kompensasi finansial langsung yang diberikan oleh perusahaan berupa gaji dan insentif belum mampu mencukupi kebutuhan karyawan sehari-hari.

Pengawasan yang dilakukan perusahaan cukup lemah dan tidak memiliki standar pengawasan yang jelas. Perusahaan memberikan kebebasan yang luas kepada karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya dan hanya dievaluasi di saat karyawan telah menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini membuat karyawan yang telanjur salah mengerjakan pekerjaannya di awal menghasilkan pekerjaan yang benar-benar salah. Selain itu, kurangnya pengawasan membuat karyawan tidak mampu menggunakan waktu kerjanya secara efektif dan efisien untuk bekerja. Selain itu, tidak adanya pengukuran evaluasi pelaksanaan kerja dan hasil kerja yang jelas membuat karyawan merasa tidak terlalu diawasi. Hal ini yang membuat pengaruh yang besar terhadap efektivitas kerja yang dihasilkan karyawan. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 57 orang karyawan mengenai pengawasan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey Mengenai Pengawasan yang Dilakukan Perusahaan

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju Jumlah	%	Tidak Setuju Jumlah	%
1	Karyawan diawasi dengan ketat oleh perusahaan dalam bekerja	11	20%	46	80%
2	Karyawan diberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab mereka sesuai cara karyawan masing-masing	37	65%	20	35%
3	Karyawan diawasi oleh perusahaan dengan prosedur pengawasan kerja yang jelas	14	25%	43	75%
4	Karyawan memiliki pekerjaan yang selalu dievaluasi setiap harinya oleh perusahaan dengan saksama	11	20%	46	80%

Sumber: Oleh Penulis (2021)

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa dari 57 orang karyawan hanya 11 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa diawasi dengan ketat oleh perusahaan dalam bekerja. Lalu terdapat 37 orang karyawan yang tidak setuju bahwa mereka diberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab mereka sesuai cara karyawan masing-masing. Hal ini menunjukkan perusahaan memberikan

cukup kebebasan bagi karyawan mengaktualisasi diri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara karyawan masing-masing sehingga membuat karyawan tidak terlalu merasa terkekang atau tertekan. Selanjutnya hanya 14 orang karyawan yang setuju bahwa mereka diawasi oleh perusahaan dengan prosedur pengawasan kerja yang jelas. Terakhir hanya 11 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki pekerjaan yang selalu dievaluasi setiap harinya oleh perusahaan dengan saksama. Hal ini menunjukkan pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan masih cukup rendah sehingga tidak ada skema yang membuat pekerjaan karyawan selalu dievaluasi setiap harinya. Hal ini mengakibatkan karyawan bekerja tidak efektif dikarenakan banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak mengikuti SOP. Hasil pra-survei ini menunjukkan masih adanya masalah pada proses pengawasan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan yang diidentifikasi bahwa karyawan diawasi dengan standard prosedur pengawasan yang tidak jelas dimana perusahaan tidak mengevaluasi proses pelaksanaan kerja karyawan.

Oleh karena itu, berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi pada Hypermart Binjai Supermall, maka peneliti merasa perlu melakukan suatu penelitian untuk menganalisis, dan menguji agar mengetahui seberapa besar sebenarnya pengaruh dari pengawasan yang dilakukan perusahaan, disiplin kerja pada karyawan, dan kompensasi yang didapatkan karyawan terhadap efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall. Adapun penelitian ini berjudul: Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Hypermart Binjai Supermall.

## **B. Identifikasi Masalah**

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

1. Karyawan memiliki tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran yang cukup tinggi dalam bekerja dimana karyawan juga sering melanggar peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Karyawan merasa kompensasi finansial langsung yang diberikan oleh perusahaan berupa gaji dan insentif belum sesuai dengan UMK yang ditetapkan oleh pemerintah Kota Binjai
3. Karyawan diawasi dengan standard prosedur pengawasan yang tidak jelas dimana perusahaan tidak mengevaluasi proses pelaksanaan kerja karyawan.

## **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 karyawan Hypermart Binjai Supermall. Adapun data yang diperoleh melalui kuesioner 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 disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall.
- b. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall.
- c. Apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall.

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini menunjukkan seberapa besar pengaruh dari disiplin kerja, kompensasi, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall. 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 karyawan Hypermart Binjai Supermall.

**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 Karyawan Pada PT. Toyota Agung Automall Pekanbaru. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

- 1. Variabel Penelitian:** Pada penelitian terdahulu menggunakan sebuah 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: Disiplin Kerja

( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Pengawasan ( $X_3$ ), 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 Oktober 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 Hypermart Binjai Supermall yang terletak di Kota Binjai – Sumatera Utara.
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 karyawan Hypermart Binjai Supermall yang berjumlah 57 karyawan. Seluruh populasi diambil sebagai sampel sehingga jumlah sampel pada penelitian ini juga berjumlah 57 responden yaitu sampel jenuh.

## **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, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, keunggulan, dan pengembangan.

Admosoeprpto (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 atau 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 yang ada dalam organisasi dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

#### 4) Kebijakan dan Praktik Manajemen

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

### **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 mengoordinasikan usaha yang dilakukan pekerja, mesin, dan informasi dalam sebuah jadwal kerja.

### 3) Pelaksanaan Kerja

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

### 4) Pengukuran Kerja

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

### 5) Menggaji Pekerja

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

## **d. Kriteria Efektivitas**

Adapun kriteria untuk mengukur efektivitas menurut Mardiasmo (2017:312) ada tiga pendekatan yang dapat digunakan yaitu:

- 1) Pendekatan Sumber (*resource approach*) yakni mengukur efektivitas dari input. Pendekatan mengutamakan adanya keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya, baik fisik maupun non-fisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 2) Pendekatan proses (*process approach*) adalah untuk melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi.

- 3) Pendekatan sasaran (*goals approach*) dimana pusat perhatian pada *output*, mengukur keberhasilan organisasi untuk mencapai hasil (*output*) yang sesuai dengan rencana.

Dari ketiga kriteria untuk mengukur efektivitas yang dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan ukuran efektivitas merupakan suatu standar ukuran yang digunakan untuk mengukur efektivitas yaitu menunjukkan pada tingkat sejauh mana organisasi dapat melakukan program atau kegiatan dengan baik dan melaksanakan fungsi-fungsinya secara optimal sehingga terpenuhinya semua target, sasaran dan tujuan yang akan dicapai

#### **e. Mengukur Efektivitas**

Menurut Edison (2016:144), Efektivitas selalu diukur berdasarkan prestasi, produktivitas dan laba. Seperti ada beberapa rancangan tentang memandang konsep ini dalam kerangka kerja dimensi satu, yang memusatkan perhatian hanya kepada satu kriteria evaluasi (contoh, produktivitas). Pengukuran efektivitas dengan menggunakan sasaran yang sebenarnya dan memberikan hasil daripada pengukuran efektivitas berdasarkan sasaran resmi dengan memperhatikan masalah yang ditimbulkan. Adanya macam-macam *output* Adanya bermacam-macam *output* yang dihasilkan menyebabkan pengukuran efektivitas dengan pendekatan sasaran menjadi sulit untuk dilakukan. Pengukuran juga semakin sulit jika ada sasaran yang saling bertentangan dengan sasaran lainnya.

Efektivitas tidak akan dapat diukur hanya dengan menggunakan suatu indikator atau efektivitas yang tinggi pada suatu sasaran yang seringkali

disertai dengan efektivitas yang rendah pada sasaran lainnya. Selain itu, masalah itu juga muncul karena adanya bagian-bagian dalam suatu lembaga yang mempunyai sasaran yang berbeda-beda secara keseluruhan, sehingga pengukuran efektivitas seringkali terpaksa dilakukan dengan memperhatikan bermacam-macam secara simultan. Dengan demikian, yang diperoleh dari pengukuran efektivitas adalah profil atau bentuk dari efek yang menunjukkan ukuran efektivitas pada setiap sasaran yang dimilikinya. Selanjutnya hal lain yang sering dipermasalahkan adalah frekuensi penggunaan criteria dalam pengukuran efektivitas

#### **f. 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. 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 Preventif

Disiplin Preventif 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 karyawan 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 bagi pelanggarnya 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.

### **3. 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.

#### **4. Pengawasan**

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

Menurut Winardi (2016:185), pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Sedangkan menurut 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 seefektif dan seefisien 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 terdapat tiga fase pada pengawasan, yaitu sebagai berikut:

##### 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.

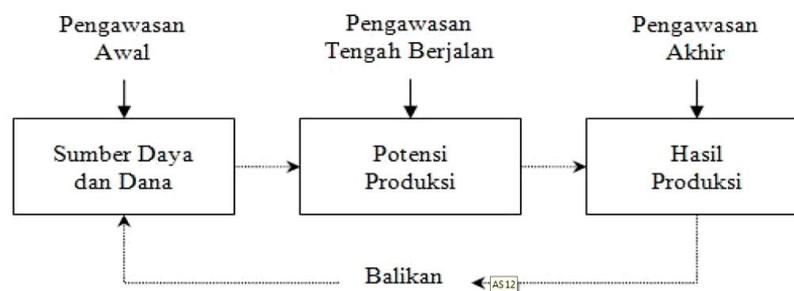
##### 2) Pengawasan Tengah Berjalan

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 disimpulkan 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 disimpulkan 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 dikemudian hari.

## 2) Mengadakan Pengukuran

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

## 3) Adanya Proses Pelaksanaan Kerja

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

## 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	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi pada	Motivasi dan Disiplin Kerja	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) secara simultan. Sedangkan

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
	Faisal Riza (2013)	karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang).				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 karyawan.
2	Hamzan Wadi (2017)	Pengaruh Disiplin Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur	Disiplin Karyawan dan Motivasi Kerja	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di Kantor Kecamatan Telen. Sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di Kantor Kecamatan Telen.
3	Anindita Virginia Manalu (2016)	Disiplin Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan 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 Karyawan 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 karyawan dengan tingkat efektivitas kerja karyawan 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	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

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
		Di Universitas Jember				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 Karyawan 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 Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur	Pembagian Kerja dan Pengawasan	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Dan pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur.
8	Fitria Ulpah (2016)	Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Lempake Kecamatan Samarinda	Pengawasan	Efektivitas Kerja Karyawan	Regresi Linear Sederhana	Pengawasan mempunyai pengaruh yang sangat kuat dan bernilai positif terhadap Efektivitas Kerja Karyawan 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 karyawan.
9	William Agustinus	Pengaruh Pengawasan	Pengawasan	Efektivitas Kerja	Regresi Linear	Hasil penelitian menunjukkan realisasi

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
	Areros (2015)	Terhadap Peningkatan Efektivitas Birokrasi (Studi Kasus Tentang Pelayanan Birokrasi di Kantor Sekretariat Walikota Manado)		Birokrasi	Sederhana	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 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</i>	<i>Compensation and Supervision</i>	<i>Work Performance</i>	Regresi Linear Berganda	<i>It was found out that compensation and teacher supervision relate positively to</i>

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
		<i>School Teachers Work Performance in Ashaiman Municipality</i>				<i>teacher work performance; 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. Hubungan 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 karyawan yaitu disiplin kerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu mencapai

kinerja yang diharapkan perusahaan sehingga karyawan memiliki efektivitas kerja yang tinggi dalam bekerja, sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik, Hasibuan (2017:115).

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, 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 karyawan terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan memiliki efektivitas kerja yang baik pula.

#### **b. Hubungan 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 karyawan, 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 terasa 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 karyawan. Sehingga kompensasi yang dianggap

adil oleh karyawan akan memicu peningkatan efektivitas karyawan tersebut dengan signifikan.

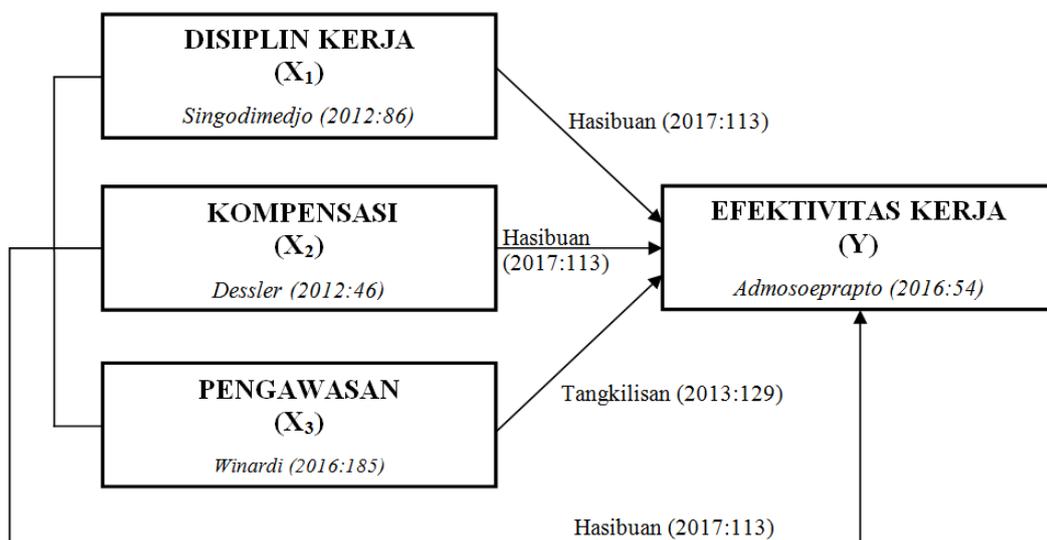
**c. Hubungan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja**

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 karyawan (Hasibuan, 2017:114).

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, tiga diantaranya adalah pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi. Tangkilisan (2013:129) juga mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan 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 karyawan. Dengan adanya pengawasan, maka efektivitas kerja karyawan meningkat dengan tajam.

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 disiplin kerja, kompensasi, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja seperti yang ditunjukkan pada kerangka konseptual di atas. Pada gambar kerangka konseptual di atas akan dicari bagaimana pengaruh dari disiplin kerja, kompensasi, dan pengawasan 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 (Manullang dan Pakpahan, 2014:61). Maka pada uraian di atas, dapat dimunculkan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

- H1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall.
- H2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall.
- H3. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall.

## **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 kedalam penelitian asosiatif, yakni penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih untuk melihat pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat asosiatif 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 Hypermart Binjai Supermall yang berlokasi di Jalan Soekarno-Hatta No.14 Kota Binjai, Sumatera Utara 20735.

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

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

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Oktober 2020				November 2020				Desember 2020				Januari 2021				Februari 2021				Maret 2021				Apr. 2021	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Observasi Awal	■																									
2	Penulisan Proposal		■	■	■	■	■	■	■	■	■																
3	Seminar Proposal											■															
4	Persiapan instrumen												■														
5	Pengumpulan data													■	■	■											
6	Pengolahan data														■												
7	Analisis dan evaluasi															■											
8	Penulisan laporan																■	■	■								
9	Revisi dan Evaluasi																		■	■	■	■					
10	Sidang Meja Hijau																									■	

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Ferdinand (2014:116) menjelaskan bahwa populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti. Karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Sugiyono (2016:148) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan non manajerial yang bekerja di Hypermart Binjai Supermall yang berjumlah 57 orang karyawan, sehingga penelitian ini memiliki populasi sebanyak 57 orang karyawan.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:149) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut

Arikunto (2014:116) Penentuan pengambilan Sample adalah apabila kurang dari 100 lebih 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

Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel yang bernama sampling jenuh yaitu mengambil semua populasi sebagai sampel, sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak sebanyak 57 buah sampel. Adapun penyebaran sampel yang diambil dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2. Penyebaran Sampel yang Diambil

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
Divisi <i>Fresh</i> ( <i>Dairy &amp; Frosen, Meat &amp; Fish, Produce Bakery &amp; RTE</i> )	13
Divisi <i>Elbaso</i> ( <i>Electronic, Bazaar, dan Softline</i> )	9
Divisi <i>Groceries</i> ( <i>HBC/Non Food, Food, dan Drink</i> )	24
Divisi <i>Supporting</i> ( <i>Loss Prevention, Back End, HRD, dan Front End</i> )	11
<b>Total</b>	<b>57</b>

Sumber: Hypermart Binjai Supermall (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	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	<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>	<p>1. Absensi 2. Ketaatan pada Peraturan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi 5. Bekerja Etis</p> <p>Singodimedjo (2012:88)</p>	<p>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 memelihara fasilitas kantor yang digunakan. 3. Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, baik prosedur penyelesaian pekerjaan dan prosedur keamanan 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 5. Etika dalam bekerja dengan bersikap sopan dan saling menghargai baik terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan.</p>	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
2	Kompensasi (X <sub>2</sub> )	Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.  Dessler (2012:46)	1. Kompensasi Finansial Langsung 2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung  Dessler (2012:46)	1. Bayaran yang diterima oleh seseorang karyawan dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus yang dapat dipergunakan secara langsung tanpa menunggu keadaan tertentu 2. Beragam imbalan atau tunjangan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan sehingga hanya dapat dipergunakan dalam keadaan tertentu	Likert
3	Pengawasan (X <sub>3</sub> )	Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan.  Winardi (2016:185)	1. Penentuan Standard 2. Mengadakan Pengukuran 3. Adanya Proses Pelaksanaan Kerja 4. Adanya Usaha Membandingkan 5. Melakukan Tindakan Perbaikan  Winardi (2016:185)	1. Melakukan pengawasan sesuai standard yang telah ditetapkan perusahaan, dimana standard yang menjadi acuan perbandingan untuk kinerja dikemudian 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 karyawan 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	

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
				hasil pengawasan yang diperoleh, dan segera melakukan perbaikan terhadap hasil yang tidak mencapai standard	
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	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 gradiasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral,

tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis.

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	Netral	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 mengungkap 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 andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

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. Reliabilitas 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 terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria yang dapat terjadi:

- 1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak terdistribusi normal.
- 2) Jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka terdistribusi normal

3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak terdistribusi 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 komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *plotting*. Kriteria yang dapat terjadi:

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

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

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

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

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

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

- 1) *Tolerance value*  $< 0.1$ , artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

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 menggumpal.

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 persamaanya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Efektivitas Kerja

$\alpha$  = Konstanta

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

$X_1$  = Variabel Bebas Disiplin Kerja

$X_2$  = Variabel Bebas Kompensasi

$X_3$  = Variabel Bebas Pengawasan

e = *Error term* (Kesalahan penduga)

## 5. Uji Hipotesis

### 1) Uji Simultan (Uji F)

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

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1)  $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas disiplin kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan

pengawasan ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat efektivitas kerja (Y).

- 2)  $H_a$ : minimal 1  $\neq$  0, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas disiplin kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan pengawasan ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat efektivitas kerja (Y)..

Pengujian menggunakan uji F adalah:

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

## 2) Uji Parsial (Uji t)

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

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

Keterangan:

$r_p$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

$k$  = Jumlah variabel (bebas + terikat)

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

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

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

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

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

## 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. Tetapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: Sugiyono (2016:289)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana:

$r^2$  = Koefisien Determinan

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi *Product Moment*

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

Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

*Sumber: Sugiyono (2016:287)*

Untuk mengetahui 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 Perusahaan**

Hypermart merupakan konsep Hypermarket pertama yang dikembangkan oleh PT Matahari Putra Prima, Tbk sebagai induk perusahaan setelah sebelumnya telah sukses dengan konsep Departement Store dan Supermarket. Hypermart Supermall Karawaci adalah gerai pertama yang dibuka dikawasan perumahan dan bisnis Lippo Karawaci Tangerang pada tahun 2004. Keberadaan Hypermart mendapat respon positif sejak dari pembukaan sampai dengan saat ini terlihat dari jumlah penjualan perhari-nya yang memuaskan, animo masyarakat berbelanja di sana juga terbilang tinggi.

Keberhasilan Hypermart yang mengusung slogan Low Prices and More tersebut mendorong PT Matahari Putra Prima Tbk mengadakan ekspansi besar dengan membuka sejumlah gerai Hypermart di berbagai daerah di Indonesia. Sampai saat ini jumlah Hypermart di Indonesia berjumlah 43 gerai dan masih akan terus bertambah seiring dengan kebutuhan pasar.

PT Matahari Putra Prima Tbk sendiri resmi terbentuk pada tanggal 28 Oktober 1958 oleh Bapak Hari Darmawan dengan gerai pertama di kawasan Pasar Baru, Jakarta Pusat. Saat itu PT Matahari Putra Prima merupakan perusahaan retail pertama di Indonesia yang memperkenalkan

konsep *Department Store* yaitu pusat perbelanjaan yang khusus menjual produk-produk pakaian segala jenis usia dan aksesorisnya yang dikenal dengan Matahari Department Store.

Tahun 1984 sampai dengan 1989 merupakan tahun ekspansi besar-besaran Matahari di pasar Indonesia dengan membuka toko di luar Jakarta lalu kemudian diluar pulau Jawa. Matahari menjadi perusahaan Go Public pada tahun 1992 dan mengukuhkan nama menjadi PT. Matahari Putra Prima, Tbk dengan jumlah toko yang saat itu mencapai 33 toko dengan penjualan sebesar 430 miliar rupiah.

Pada tahun 1995, Matahari memperluas fokus bisnis inti dalam pengoperasian Supermarket dengan meluncurkan format Matahari Supermarket. Di tahun 2000, Matahari meluncurkan program khusus untuk pelanggan yang loyal, yaitu MCC (Matahari Club Card). Dua tahun berikutnya Matahari membentuk tim manajemen yang baru dalam rangka memperkuat organisasi dengan didukung oleh langkah- langkah strategis antara lain merestrukturisasi bisnis intinya yaitu Matahari Department Store, Matahari Supermarket dan *Timezone*. Selain itu Matahari melakukan penutupan beberapa gerai *non-profit* dan melakukan re-fokus kepada infra struktur internal, resources dan fondasi perseroan.

Berkat perkembangannya yang cepat, Matahari menerima berbagai penghargaan antara lain, IMAC (*Indonesian Most Admired Companies*), *Service Quality Gold Award* dan *Top 500 Asia Pasific Retail Award* di sepanjang tahun 2004 sampai 2008.

Dalam operasionalisasinya sehari-hari semua format bisnis tersebut tidak terkecuali Hypermart Supermall Karawaci terus berkembang untuk menjadi peritel unggulan dengan memberikan pelayanan terbaik, ramah, bersahabat terhadap konsumen. Hypermart juga terus berusaha menyediakan produk berkualitas tinggi sesuai dengan kebutuhan konsumen dengan tetap memberikan harga yang kompetitif serta menjaga standar kualitas produk yang dijual.

## **b. Visi dan Misi Perusahaan**

### **1) Visi Perusahaan**

Visi Hypermart adalah menjadi peritel multi format nomor satu di Indonesia. Sedangkan Misi Hypermart adalah mentransformasikan Matahari Food Business menjadi retailer kelas dunia yang mampu menghasilkan pertumbuhan sales organik dan profit yang terus menerus.

### **2) Misi Perusahaan**

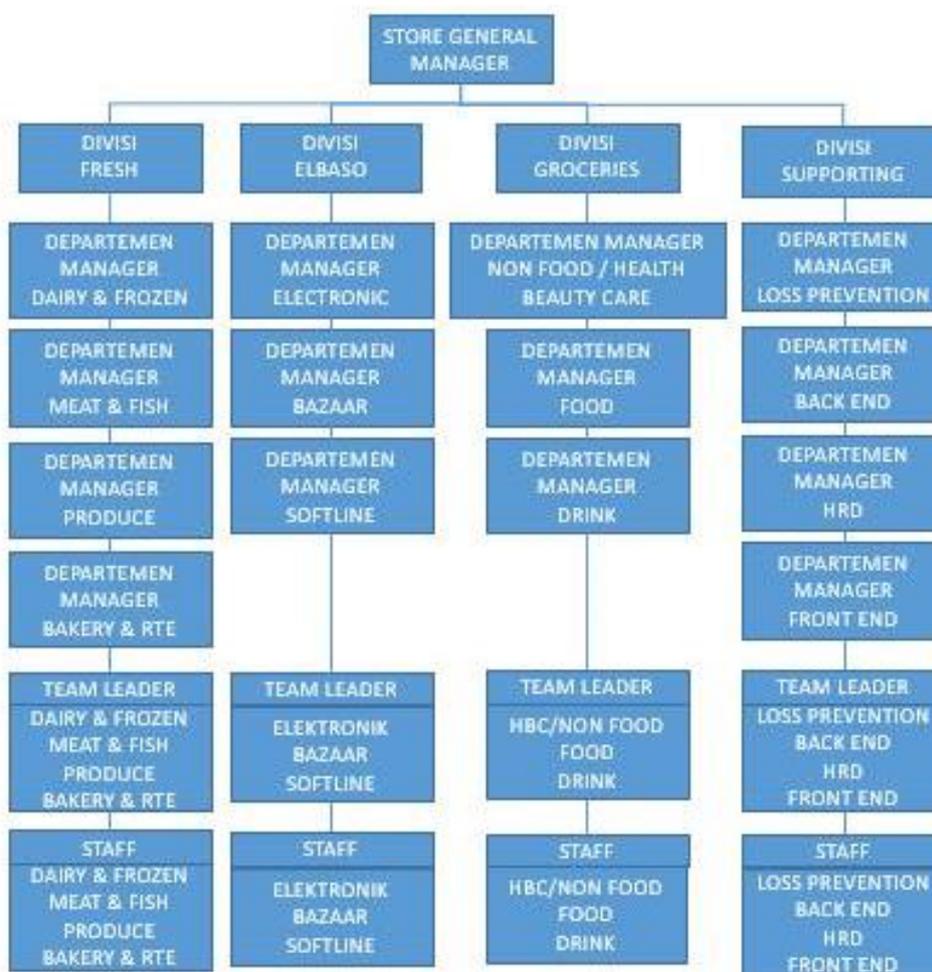
Misi perusahaan terdiri dari beberapa poin sebagai berikut:

- a) Selalu memperbaiki pelayanan kepada pelanggan dan rekan kerja
- b) Menciptakan dan mengembangkan lingkungan kerja yang bebas dari saling menyalahkan
- c) Jujur dan loyal dalam segala hal yang dikerjakan
- d) Selalu berusaha melakukan perbaikan di semua tingkatan
- e) Selalu berusaha untuk terus belajar dan belajar satu sama lain

Dan di atas segalanya perusahaan yang mengagungkan Tuhan

### c. Struktur Organisasi dari Hypermart Binjai Supermall

Hypermart Binjai Supermall memiliki struktur organisasi sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Hypermart Binjai Supermall

Sumber: Hypermart Binjai Supermall (2021)

## 2. Frekuensi Karakteristik Responden

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

### a. Jenis Kelamin Responden

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

Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden

<b>Jenis Kelamin Responden</b>		
<b>Karakteristik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
Pria	24	42,1
Wanita	33	57,9
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

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

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 57 responden, 24 orang responden (42,1%) di antaranya adalah pria, sedangkan sisanya yaitu 33 orang responden (57,9%) adalah wanita. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini adalah berjenis kelamin wanita.

### b. Usia Responden

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

Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden

<b>Usia Responden</b>		
<b>Karakteristik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
Di Bawah 21 Tahun	20	35,1
21 - 25 Tahun	12	21,1
26 - 30 Tahun	11	19,3
31 - 35 Tahun	8	14,0
36 - 40 Tahun	5	8,8
Di Atas 40 Tahun	1	1,8
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

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

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 57 responden, terdapat 20 orang responden (35,1%) di antaranya berusia kurang dari 21 tahun, 12 orang responden (21,1%) di antaranya berusia antara 21-25 tahun, 11 orang responden (19,3%) di antaranya berusia di antara 26-30 tahun, 8

orang responden (14,0%) di antaranya berusia di antara 31-35 tahun, 5 orang responden (8,8%) di antaranya berusia di antara 36-40 tahun, dan sisanya 1 orang responden (1,8%) di antaranya berusia di atas 40 tahun. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini berusia di bawah 21 tahun.

### c. Pendidikan Terakhir Responden

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

Tabel 4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

<b>Pendidikan Terakhir Responden</b>		
<b>Karakteristik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
SMA/SMK	33	57,9
Diploma 3	3	5,3
Strata-1	21	36,8
Strata-2	0	0,0
Strata-3	0	0,0
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

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

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 57 responden, 33 orang responden (57,9%) di antaranya berpendidikan terakhir SMA/SMK, 3 orang responden (5,3%) di antaranya berpendidikan terakhir D3, 21 orang responden (36,8%) berpendidikan terakhir Strata-1, namun tidak ada seorangpun responden (0,0%) berpendidikan terakhir Strata-2 maupun Strata-3. Sehingga mayoritas dari responden pada penelitian ini berpendidikan terakhir SMA/SMK.

### d. Masa Kerja Menjadi Karyawan

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

Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Responden Menjadi Karyawan

<b>Masa Responden Menjadi Karyawan</b>		
<b>Karakteristik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
Di Bawah 1 Tahun	8	14,0
1 - 2 Tahun	21	36,8
3 - 4 Tahun	12	21,1
5 - 6 Tahun	9	15,8
Di Atas 6 Tahun	7	12,3
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 57 responden, 8 orang responden (14,0%) di antaranya telah menjadi karyawan selama kurang dari 1 tahun, 21 orang responden (36,8%) di antaranya telah menjadi karyawan selama 1-2 tahun, 12 orang responden (21,1%) di antaranya telah menjadi karyawan selama 3-4 tahun, 9 orang responden (15,8%) di antaranya telah menjadi karyawan selama 5-6 tahun, dan sisanya 7 orang responden (12,3%) diantaranya telah menjadi karyawan di atas 6 tahun. Sehingga mayoritas dari responden pada penelitian ini telah menjadi karyawan di antara 1-2 tahun.

#### e. Status Pernikahan Responden

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

Tabel 4.5. Frekuensi Karakteristik Status Pernikahan Responden

<b>Status Pernikahan Responden</b>		
<b>Karakteristik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
Gadis/Lajang	33	57,9
Menikah	24	42,1
Janda/Duda	0	0,0
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 57 responden, terdapat 33 orang responden (57,9%) berstatus gadis/lajang, 24 orang responden

(42,1%) berstatus telah menikah, dan tidak ada seorangpun responden (0,0%) berstatus janda/duda. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini berstatus masih gadis/lajang.

### 3. Frekuensi Jawaban Responden

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

Tabel 4.76 Alternatif Jawaban yang Disediakan

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

*Sumber: Sugiyono (2016:168)*

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

Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

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

*Sumber: (Sugiyono, 2016:216)*

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

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

Indikator dalam pengukuran disiplin kerja terbagi menjadi lima buah indikator yaitu: absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis dengan sepuluh buah pertanyaan sehingga setiap indikator masing-masing memiliki dua buah pertanyaan. Frekuensi jawaban dari setiap pertanyaan hasil penyebaran kuesioner setelah diolah dengan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

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

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

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

Indikator pertanyaan X<sub>1,2</sub> adalah absensi dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan tidak akan absen bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar *emergency*”. Sebagian besar responden sangat setuju

dengan pertanyaan  $X_{1,2}$  dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 4,1579 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik.

Indikator pertanyaan  $X_{1,3}$  adalah ketaatan pada peraturan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan  $X_{1,3}$  dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 4,3158 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik.

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

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

Indikator pertanyaan  $X_{1,6}$  adalah ketaatan pada standar kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{1,6}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini

sebesar 4,2632 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik.

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

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

Indikator pertanyaan  $X_{1,9}$  adalah bekerja etis dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan selalu bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja dan atasan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{1,9}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2105 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik.

Indikator pertanyaan  $X_{1,10}$  adalah bekerja etis dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan menjalankan seluruh kebijakan perusahaan dengan baik”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{1,10}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2632 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik.

## b. Kompensasi ( $X_2$ )

Indikator dalam pengukuran kompensasi terbagi menjadi dua buah indikator yaitu: kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung dengan sepuluh buah pertanyaan sehingga setiap indikator masing-masing memiliki lima buah pertanyaan. Frekuensi jawaban dari setiap pertanyaan hasil penyebaran kuesioner setelah diolah dengan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

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

Indikator	Pertanyaan	N	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori
			STS	TS	N	S	SS		
<b>Kompensasi Finansial Langsung</b>	X <sub>2,1</sub>	57	0	2	2	27	26	4,3509	Sangat Baik
	X <sub>2,2</sub>	57	1	4	8	26	18	3,9825	Baik
	X <sub>2,3</sub>	57	1	2	4	31	19	4,1404	Baik
	X <sub>2,4</sub>	57	0	1	12	28	16	4,0351	Baik
	X <sub>2,5</sub>	57	0	2	8	38	9	3,9474	Baik
<b>Kompensasi Finansial Tidak Langsung</b>	X <sub>2,6</sub>	57	1	2	3	30	21	4,1930	Baik
	X <sub>2,7</sub>	57	0	2	6	34	15	4,0877	Baik
	X <sub>2,8</sub>	57	0	2	6	24	25	4,2632	Sangat Baik
	X <sub>2,9</sub>	57	1	3	5	29	19	4,0877	Baik
	X <sub>2,10</sub>	57	1	0	5	30	20	4,1579	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator pertanyaan X<sub>2,1</sub> adalah kompensasi finansial langsung dengan pertanyaan yang berbunyi: “Perusahaan menggaji karyawan dengan gaji yang memuaskan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>2,1</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 4,3509 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik.

Indikator pertanyaan X<sub>2,2</sub> adalah kompensasi finansial langsung dengan pertanyaan yang berbunyi: “Terdapat banyak bonus atau insentif

yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{2,2}$  dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 3,9825 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik.

Indikator pertanyaan  $X_{2,3}$  adalah kompensasi finansial langsung dengan pertanyaan yang berbunyi: “Setiap hari raya, karyawan mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) yang memuaskan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{2,3}$  dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 4,1404 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik.

Indikator pertanyaan  $X_{2,4}$  adalah kompensasi finansial langsung dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan mendapatkan upah lembur (upah tambahan) jika harus bekerja melebihi jam kerja”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{2,4}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,0351 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik.

Indikator pertanyaan  $X_{2,5}$  adalah kompensasi finansial langsung dengan pertanyaan yang berbunyi: “Gaji yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan standard yang ditetapkan pemerintah”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{2,5}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 3,9474 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik.

Indikator pertanyaan  $X_{2,6}$  adalah kompensasi finansial tidak langsung dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan memiliki jaminan sosial (kesehatan dan kematian) yang diberikan perusahaan”. Sebagian besar

responden setuju dengan pertanyaan  $X_{2,6}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,1930 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik.

Indikator pertanyaan  $X_{2,7}$  adalah kompensasi finansial tidak langsung dengan pertanyaan yang berbunyi: “Perusahaan memberikan cuti tahunan bagi karyawan tanpa pemotongan gaji”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{2,7}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,0877 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik.

Indikator pertanyaan  $X_{2,8}$  adalah kompensasi finansial tidak langsung dengan pertanyaan yang berbunyi: “Perusahaan memiliki rencana tabungan hari tua untuk setiap karyawan”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan  $X_{2,8}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2632 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik.

Indikator pertanyaan  $X_{2,9}$  adalah kompensasi finansial tidak langsung dengan pertanyaan yang berbunyi: “Perusahaan mempromosikan karyawan yang memiliki kinerja baik ke posisi lebih baik”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{2,9}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,0877 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik.

Indikator pertanyaan  $X_{2,10}$  adalah kompensasi finansial tidak langsung dengan pertanyaan yang berbunyi: “Perusahaan memberikan layanan rumah sakit yang baik bagi karyawan yang sakit melalui asuransi maupun BPJS”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{2,10}$  dengan

rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,1579 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik.

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

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

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

Indikator	Pertanyaan	N	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori
			STS	TS	N	S	SS		
Penentuan Standard	X <sub>3,1</sub>	57	1	0	5	27	24	4,2807	Baik
	X <sub>3,2</sub>	57	0	6	11	28	12	3,8070	Sangat Baik
Mengadakan Pengukuran	X <sub>3,3</sub>	57	2	4	4	33	14	3,9298	Sangat Baik
	X <sub>3,4</sub>	57	2	0	5	24	26	4,2632	Baik
Adanya Proses Pelaksanaan Kerja	X <sub>3,5</sub>	57	1	3	7	25	21	4,0877	Baik
	X <sub>3,6</sub>	57	1	1	4	21	30	4,3684	Baik
Adanya Usaha Membandingkan	X <sub>3,7</sub>	57	1	1	4	27	24	4,2632	Baik
	X <sub>3,8</sub>	57	1	3	4	29	20	4,1228	Baik
Melakukan Tindakan Perbaikan	X <sub>3,9</sub>	57	0	5	5	26	21	4,1053	Baik
	X <sub>3,10</sub>	57	2	1	6	30	18	4,0702	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator pertanyaan X<sub>3,1</sub> adalah penentuan standard dengan pertanyaan yang berbunyi: “Perusahaan memiliki standard kerja yang jelas”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>3,1</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 4,2807 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik.

Indikator pertanyaan  $X_{3,2}$  adalah penentuan standard dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan memahami dengan jelas standard penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan perusahaan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{3,2}$  dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 3,8070 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik.

Indikator pertanyaan  $X_{3,3}$  adalah mengadakan pengukuran dengan pertanyaan yang berbunyi: “Perusahaan selalu melakukan evaluasi atas pekerjaan karyawan secara rutin”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{3,3}$  dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 3,9298 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik.

Indikator pertanyaan  $X_{3,4}$  adalah mengadakan pengukuran dengan pertanyaan yang berbunyi: “Perusahaan memantau perilaku karyawan di lokasi kerja secara rutin”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan  $X_{3,4}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2632 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik.

Indikator pertanyaan  $X_{3,5}$  adalah adanya proses pelaksanaan kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Perusahaan sering melakukan evaluasi pekerjaan karyawan secara mendadak”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{3,5}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,0877 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik.

Indikator pertanyaan  $X_{3,6}$  adalah adanya proses pelaksanaan kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Perusahaan sering meminta pendapat orang lain yang ada di lokasi kerja mengenai diri karyawan saat bekerja”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan  $X_{3,6}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,3684 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik.

Indikator pertanyaan  $X_{3,7}$  adalah adanya usaha membandingkan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Perusahaan membandingkan hasil kerja karyawan dengan standard pekerjaan yang ditetapkan perusahaan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{3,7}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2632 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik.

Indikator pertanyaan  $X_{3,8}$  adalah adanya usaha membandingkan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Perusahaan mengevaluasi sikap karyawan dengan norma sosial yang berlaku di perusahaan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{3,8}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,1228 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik.

Indikator pertanyaan  $X_{3,9}$  adalah melakukan tindakan perbaikan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Perusahaan akan menegur karyawan yang memiliki kinerja buruk untuk segera memberikan kinerja yang lebih baik”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{3,9}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,1053 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik.

Indikator pertanyaan  $X_{3,10}$  adalah melakukan tindakan perbaikan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan yang terus-terusan tidak menunjukkan perbaikan dalam bekerja akan diberikan tindakan pemutusan hubungan kerja”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{3,10}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,0702 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik.

#### d. Efektivitas Kerja (Y)

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

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

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator pertanyaan  $Y_1$  adalah pencapaian tujuan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan mampu mencapai berbagai target yang

ditetapkan perusahaan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $Y_1$  dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 4,0000 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik.

Indikator pertanyaan  $Y_2$  adalah pencapaian tujuan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan mampu memberikan hasil pekerjaan sesuai keinginan perusahaan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $Y_2$  dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 4,2456 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik.

Indikator pertanyaan  $Y_3$  adalah kualitas kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan mampu bekerja dengan sangat bersih, rapi, dan tidak berisik”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan  $Y_3$  dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 4,3158 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik.

Indikator pertanyaan  $Y_4$  adalah kualitas kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan berpandangan bahwa hasil kerja yang berkualitas adalah paling penting”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $Y_4$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 3,7193 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik.

Indikator pertanyaan  $Y_5$  adalah kuantitas kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan mampu memenuhi seluruh tugas pekerjaan

yang diberikan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y<sub>5</sub> dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2281 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik.

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

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

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

Indikator pertanyaan Y<sub>9</sub> adalah kepuasan kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Perusahaan puas dengan hasil pekerjaan yang karyawan tunjukkan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y<sub>9</sub>

dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2632 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik.

Indikator pertanyaan  $Y_{10}$  adalah kepuasan kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan dengan penuh semangat”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $Y_{10}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2807 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik.

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

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

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.

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

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

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

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

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap item pertanyaan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk disiplin kerja terbukti valid.

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

Item ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{2,1}$	0,555	0,3	Valid
2	$X_{2,2}$	0,440	0,3	Valid
3	$X_{2,3}$	0,686	0,3	Valid
4	$X_{2,4}$	0,417	0,3	Valid

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap item pertanyaan variabel Kompensasi ( $X_2$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk Kompensasi terbukti valid.

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

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

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

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

Item ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	Y <sub>1</sub>	0,309	0,3	Valid
2	Y <sub>2</sub>	0,582	0,3	Valid
3	Y <sub>3</sub>	0,667	0,3	Valid
4	Y <sub>4</sub>	0,358	0,3	Valid
5	Y <sub>5</sub>	0,685	0,3	Valid
6	Y <sub>6</sub>	0,330	0,3	Valid
7	Y <sub>7</sub>	0,820	0,3	Valid
8	Y <sub>8</sub>	0,427	0,3	Valid
9	Y <sub>9</sub>	0,613	0,3	Valid
10	Y <sub>10</sub>	0,767	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

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

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

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

Manullang dan Pakpahan (2014:57) menjelaskan 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. Sebaliknya jika tidak teracak maka dianggap reliabel.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan

sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Sujarweni (2016:239) menjelaskan jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal. Pengambilan keputusan reliabilitas dari setiap butir pertanyaan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted*, jika nilainya lebih besar dari 0,7 maka item pertanyaan telah reliabel.

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

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

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

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

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

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

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel 4.17 menunjukkan variabel Kompensasi ( $X_2$ ) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,851 dimana nilai ini lebih besar dari 0,7

sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal. Hal ini menunjukkan setiap butir pertanyaan pada variabel Kompensasi ( $X_2$ ) telah memiliki keandalan yang baik dalam menghasilkan data.

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

Tabel 4.18. Hasil Reliabilitas pada Variabel Pengawasan ( $X_3$ )

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

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

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

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

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

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

## 5. Uji Asumsi Klasik

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

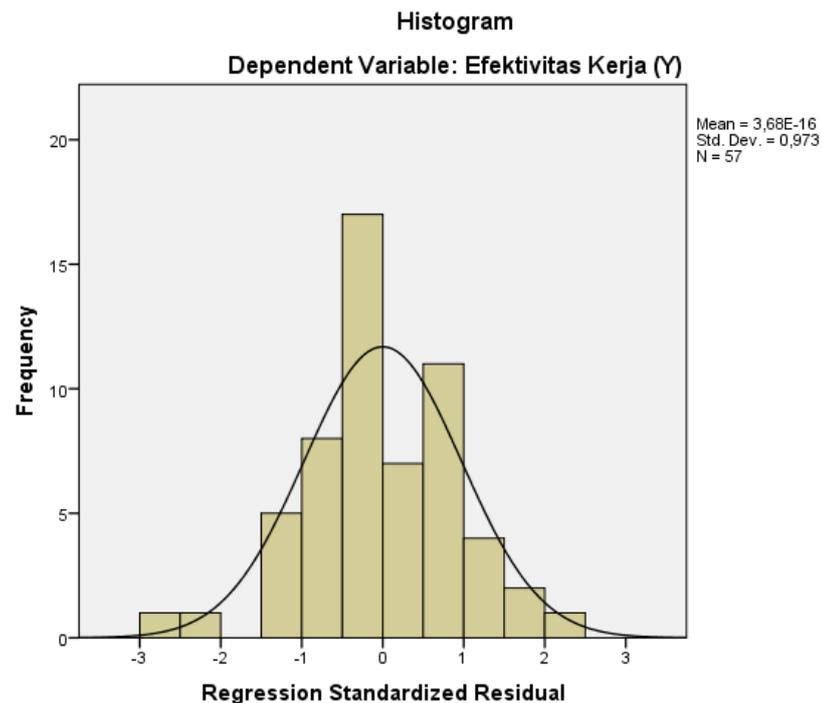
### a. Uji Normalitas Data

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

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

#### 1) Analisis Grafik

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

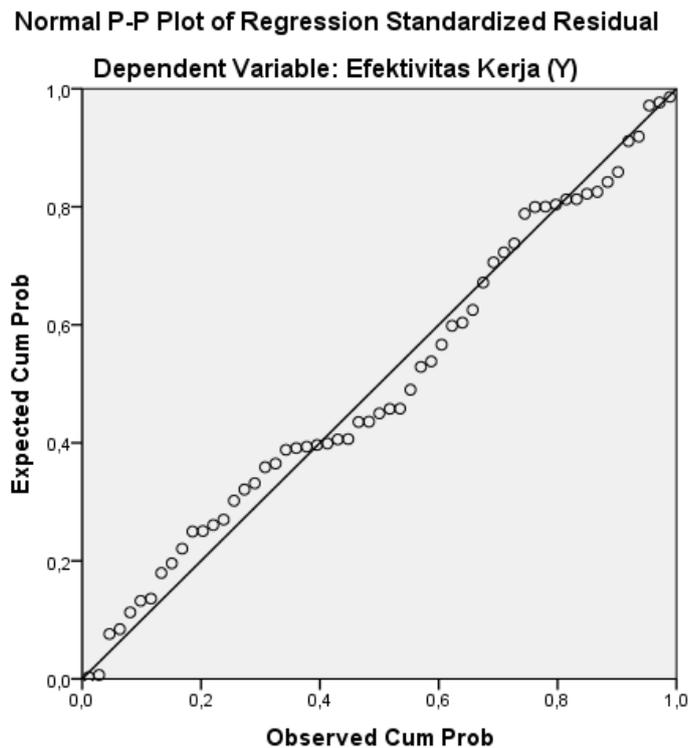


Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas

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

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

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



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

Gambar 4.3 hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang berjumlah 57 buah untuk variabel terikat Efektivitas Kerja (Y) menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti garis diagonal, dan banyak titik-titik data menyentuh atau menyinggung garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data telah terdistribusi secara normal.

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

## 2) Analisis Statistik

Salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-

Smirnov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut: Rusiadi (2016:150).

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

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

Tabel 4.20. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

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

### b. Uji Multikolinieritas

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

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

Tabel 4.21. Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model	<i>Collinearity Statistics</i>				Kesimpulan	
	<i>Tolerance</i>	<i>Syarat</i>	<i>VIF</i>	<i>Syarat</i>		
1	(Constant)					
	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,282	> 0,1	3,549	< 10	Tidak terjadi Multikolinieritas
	Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,240	> 0,1	4,160	< 10	Tidak terjadi Multikolinieritas
	Pengawasan (X <sub>3</sub> )	0,249	> 0,1	4,020	< 10	Tidak terjadi Multikolinieritas

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel 4.21 menunjukkan hasil uji multikolinieritas di mana variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,282 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai VIF sebesar 3,549 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) terbebas dari masalah Multikolinieritas.

Tabel 4.21 menunjukkan hasil uji multikolinieritas di mana variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,240 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) memiliki nilai VIF

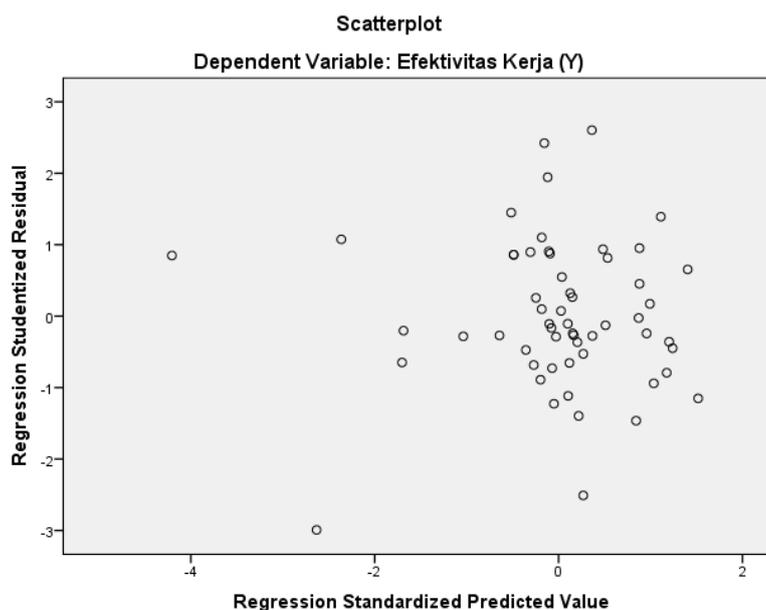
sebesar 4,160 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_2$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

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

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

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

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



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

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

Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa:

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

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

Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji

heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

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

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

Tabel 4.22. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

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

- 1) Nilai signifikansi dari variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,394, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat uji Glejser maka disimpulkan variabel bebas Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

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

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

## 6. Uji Regresi Linear Berganda

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

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Efektivitas Kerja

a = Konstanta

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

$X_1$  = Variabel Bebas Disiplin Kerja

$X_2$  = Variabel Bebas Kompensasi

$X_3$  = Variabel Bebas Pengawasan

$e$  = *Error term* (Kesalahan penduga)

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

Tabel 4.23. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Kesimpulan
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	<b>1,940</b>	2,229		
	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	<b>0,386</b>	0,092	0,400	<b>Berpengaruh Positif</b>
	Kompensasi ( $X_2$ )	<b>0,317</b>	0,105	0,311	<b>Berpengaruh Positif</b>
	Pengawasan ( $X_3$ )	<b>0,250</b>	0,092	0,278	<b>Berpengaruh Positif</b>

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

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

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

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

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Pengawasan ( $X_3$ ) maka Efektivitas Kerja (Y) telah ada yaitu sebesar 1,940.

- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,386 satuan. Karena nilai regresi bertanda positif, maka hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja, sehingga semakin meningkat disiplin kerja karyawan maka efektivitas kerja semakin meningkat pula, sebaliknya jika disiplin kerja karyawan semakin menurun maka efektivitas kerja juga akan menurun.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,317 satuan. Karena nilai regresi bertanda positif, maka hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja, sehingga semakin meningkat kompensasi yang diberikan maka efektivitas kerja semakin meningkat pula, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan menurun maka efektivitas kerja juga akan menurun.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Pengawasan ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,250 satuan. Karena nilai regresi bertanda positif, maka hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja, sehingga semakin meningkat pengawasan yang dilakukan maka efektivitas kerja semakin meningkat pula, sebaliknya jika semakin menurun pengawasan yang dilakukan maka efektivitas kerja juga akan menurun.

## 7. Uji Hipotesis

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

### a. Uji Simultan (Uji F)

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

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

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

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

Dimana:

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

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

Tabel 4.24. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>								
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	Syarat	Kesimpulan
1	Regression	1385,919	3	461,973	<b>111,502</b>	<b>0,000<sup>b</sup></b>	< 0,05	<b>Berpengaruh Signifikan</b>
	Residual	219,589	53	4,143				
	Total	1605,509	56					
a. <i>Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)</i>								
b. <i>Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>), Pengawasan (X<sub>3</sub>)</i>								

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

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

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

Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 111,502. Nilai  $F_{hitung}$  ini jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yang sebesar 2,779. Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ , yang artinya terdapat pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Pengawasan ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ )

Sehingga berdasarkan uji F dengan melihat nilai signifikan atau dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ),

Kompensasi ( $X_2$ ), dan Pengawasan ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ ).

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

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

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

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

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

Dimana:

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

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

Tabel 4.25. Hasil Uji t (Parsial)

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

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

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

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

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan signifikan < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Efektivitas Kerja (Y) secara parsial.

## 2) Pengaruh Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

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

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

## 3) Pengaruh Pengawasan ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

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

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Pengawasan ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y) secara parsial.

Sehingga berdasarkan hasil uji t yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan

Pengawasan ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y).

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

## 8. Uji Determinasi

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

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

Tabel 4.26. Hasil Uji Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	<b>0,929<sup>a</sup></b>	<b>0,863</b>	0,855	2,03548
a. <i>Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (<math>X_1</math>), Kompensasi (<math>X_2</math>), Pengawasan (<math>X_3</math>)</i>				
b. <i>Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)</i>				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *R Square* yang didapatkan sebesar 0,863 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 86,3% Efektivitas Kerja (Y) dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Pengawasan ( $X_3$ ) dengan kata lain variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Pengawasan ( $X_3$ ) memberikan kontribusi sebesar 86,3% dalam terbentuknya Efektivitas Kerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 13,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model seperti misalnya gaji, pelatihan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,929. Nilai R menunjukkan hubungan antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Pengawasan ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Pengawasan ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat tipe hubungan berdasarkan nilai R dapat melihat tabel di bawah ini:

Tabel 4.27. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

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

*Sumber: Sugiyono (2016: 287)*

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

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

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

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 4,175, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,006 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ). Sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keputusan konsumen karyawan Hypermart Binjai Supermall. Oleh sebab itu hipotesis  $H_1$  yang diajukan telah teruji, terbukti benar, dan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, 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. Penelitian ini memiliki hasil yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murti et al (2013:8), Wadi (2017:6), dan Manalu (2016:7). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja karyawan terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan memiliki efektivitas kerja yang baik pula.

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

karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Hasil penelitian ini telah menyelesaikan tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall dan telah menjawab rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall. Sehingga, bagaimana disiplin kerja mempengaruhi efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall telah terjawab.

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

Hipotesis  $H_2$  berbunyi: “kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall”. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kompensasi ( $X_2$ ) memiliki nilai regresi sebesar 0,317 yang mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karena nilai yang dihasilkan bertanda positif. Sehingga jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan tersebut.

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 3,006, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,006 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai signifikan t dari variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,004, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ). Sehingga dapat

disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall. Oleh sebab itu hipotesis H<sub>2</sub> yang diajukan telah teruji, terbukti benar, dan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, 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 terasa bahkan terus meningkat. Penelitian ini memiliki hasil yang sejalan dengan 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 karyawan. Sehingga kompensasi yang dianggap adil oleh karyawan akan memicu peningkatan efektivitas karyawan tersebut dengan signifikan.

Hasibuan (2017:116) menjelaskan bahwa 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.

Hasil penelitian ini telah menyelesaikan tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall dan telah menjawab rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall. Sehingga, bagaimana kompensasi mempengaruhi efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall telah terjawab.

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

Hipotesis  $H_3$  berbunyi: “pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall”. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Pengawasan ( $X_3$ ) memiliki nilai regresi sebesar 0,250 yang mengindikasikan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karena nilai yang dihasilkan bertanda positif. Sehingga jika pengawasan ditingkatkan maka akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

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

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, tiga diantaranya adalah pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi. Tangkilisan (2013:129) juga mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan 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. Penelitian ini memiliki hasil yang sejalan dengan 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 karyawan. Dengan adanya pengawasan, maka efektivitas kerja karyawan meningkat dengan tajam.

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

Hasil penelitian ini telah menyelesaikan tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh pengawasan secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall dan telah menjawab rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall. Sehingga, bagaimana pengawasan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall telah terjawab.

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

Hipotesis  $H_4$  berbunyi: “disiplin kerja, kompensasi, dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall”. Berdasarkan hasil analisis dari hasil

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

Hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 111,502. Nilai  $F_{hitung}$  ini jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yang sebesar 2,779. Nilai signifikan sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall. Oleh sebab itu hipotesis  $H_4$  yang diajukan telah teruji, terbukti benar, dan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, tiga diantaranya adalah pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall dengan nilai regresi sebesar 0,386 dan besar  $t_{hitung}$  sebesar 4,175 dengan nilai signifikan sebesar 0,000.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall dengan nilai regresi sebesar 0,317 dan besar  $t_{hitung}$  sebesar 3,006 dengan nilai signifikan sebesar 0,004.
3. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall dengan nilai regresi sebesar 0,250 dan besar  $t_{hitung}$  sebesar 2,734 dengan nilai signifikan sebesar 0,008.
4. Disiplin kerja, kompensasi, dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall dengan besar signifikan sebesar 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 111,502. Dimana variabel yang paling mempengaruhi efektivitas kerja adalah variabel disiplin kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,175.

## B. Saran

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

1. Disarankan bagi perusahaan agar memperhatikan karyawan yang belum mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan solusinya adalah menerapkan kebijakan *reward* dan *punishment*. Dimana *reward* yang diberikan dapat berupa pemberian insentif yang semakin besar jika karyawan semakin disiplin dalam bekerja dan *punishment* dengan pengurangan insentif jika disiplin karyawan semakin menurun.
2. Disarankan bagi perusahaan agar memperhatikan karyawan yang belum menerima besaran gaji sesuai standar yang telah ditetapkan pemerintah dengan solusinya adalah meningkatkan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diterima oleh karyawan, seperti peningkatan insentif, pemberian jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, pengembangan karir, dan pengembangan gaji pokok yang diterima.
3. Disarankan bagi perusahaan agar memperhatikan standar pengawasan perusahaan yang saat ini belum begitu jelas dengan solusinya adalah memperbaiki sistem pengawasan yang selama ini dilakukan, meningkatkan penentuan standar pengawasan, melakukan pengukuran dan perbandingan kinerja dengan lebih objektif, dan lain sebagainya.
4. Disarankan bagi perusahaan agar memperhatikan karyawan yang belum mampu memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan keinginan perusahaan dengan solusinya adalah mendahulukan perbaikan dan peningkatan terhadap disiplin kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall.

Hal ini dilakukan untuk mempercepat peningkatan efektivitas kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall agar masalah efektivitas kerja karyawan dapat segera teratasi.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Admosoeprapto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Dessler, G. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2*. Jakarta: Pt. Indeks.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis Dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 19 (Edisi Kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- 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
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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 Amp Ykpn.
- 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.
- 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.

- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus Dan Aplikasi Spss, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: Usu Press..
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsudin, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, S. (2016). *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta
- Silalahi, S. (2013). *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simbolon, M. M. (2014). *Dasar-Dasar Dan Administrasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Singodimedjo, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Steers, M. R. (2015). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- 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
- Winardi, J. (2016). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Pt. Rineka Cipta.

## Jurnal

- 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. <https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Actadiurnakomunikasi/Article/View/7500/0>
- Hardianto, Y. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Toyota Agung Automall Pekanbaru*. Jom Fekon Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017. <https://Www.Neliti.Com/Id/Publications/134348/Pengaruh-Kompensasi-Dan-Pengawasan-Terhadap-Efektivitas-Kerja-Karyawan-Pada-Pt-T>
- Hardiyanti, R. (2017). *Pengaruh Pembagian Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur*. Ejournal Pemerintahan Integratif, 2017, 5 (4): 570-580 Issn: 2337-8670 (Online), Issn 2337-8662 (Print), Ejournal.Pin.Or.Id. <https://Www.Portal.Fisip-Unmul.Ac.Id/Site/?P=6922>
- Hidayat, S. E., Rafiki, A., & Nasution, M. D. T. P. (2021). Halal Industry's Response To A Current And Post-Covid-19 Landscape And Lessons From The Past. *Journal Of Islamic Marketing*.
- Idris, M. (2018). *The Impact Od Education And Training, Work Disipline, And Organizational Culture On Employee's Performance: The Sduty Of Disaster Management And Fire Department In Palembang City, Indonesia*. International Journal Of Human Resource Studies Issn 2162-3058 2018, Vol. 8, No. 3. <https://Www.Researchgate.Net/Publication/325129367>
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). Unpab Lecturer Assessment And Performance Model Based On Indonesia Science And Technology Index. In *Journal Of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, P. 012268). Iop Publishing.
- Manalu, A. V. (2016). *Disiplin Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Provinsi Kalimantan Timur*. Ejournal Ilmu Administrasi Negara, 2016, 4.(2):4080-4092 Issn 0000-0000, Ejournal.An.Fisip-Unmul.Ac.Id. <https://Adoc.Tips/Disiplin-Terhadap-Efektifitas-Kerja-Pegawai-Negeri-Sipil-Di-.Html>
- Murti, N. L. B. M. M., Rahardjo, K., & Riza, M. F. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 6 No. 2 Desember 2013 <http://Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id/Index.Php/Jab/Article/View/297>

- Rafiki, A., Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., & Sari, P. B. (2021). Organizational Learning, Entrepreneurial Orientation And Personal Values Towards Smes' Growth In Indonesia. *Journal Of Science And Technology Policy Management*.
- 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. <https://www.researchgate.net/publication/334673154>
- Rusiadi, M. I. I., & Lubis, S. A. Model Town Planning And Regional Development Field-Based Human Resources And Infrastructure City Integrated.
- 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. <https://pdfs.semanticscholar.org/95ab/fe9070a9d34952fbdad480dab9888940739f.pdf>
- 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. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/14747>
- Silalahi, U. (2017). Studi Tentang Ilmu Administrasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* Vol. 12, No. 1 Januari 2017, Hal 128. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/9265/studi-tentang-ilmu-administrasi-konsep-teori-dan-dimensi.html>
- Sugianto. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Kontrak Kerja Di Universitas Jember*. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* Vol. 12, No. 1 Januari 2018 Hal. 1 – 9. <https://www.researchgate.net/publication/331227133>
- 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. <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/res/article/view/50373>
- Ulpah, F. (2016). *Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Lempake Kecamatan Samarinda*. *Ejournal Administrasi Publik*, Volume 4, Nomor 3, 2016: 4357-4368 Issn 0000-0000, <https://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/?p=2047>
- 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), <https://www.portal.fisip-unmul.ac.id/site/?p=5384>