



**ANALISIS MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI
PT DUNIA CHEMICAL INDUSTRIES
SUNGGAL**

SKRIPSI

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

Oleh:

RENA MARLIANA HULU

NPM 1915310797

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
PENGAWASAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI
PT. DUNIA CHEMICAL INDUSTRIES SUNGGAL

NAMA : RENA MARLIANA HULU
N.P.M : 1915310797
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 05 Maret 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

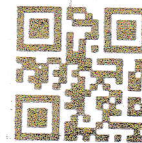
DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Hasrul Azwar Hasibuan, S.E., M.M.

PEMBIMBING II



Nashrudin Setiawan, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rena Marlina Hulu
NPM : 1915310797
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT. Dunia Chemical Industries Sunggal

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, Maret 2024



Rena Marlina Hulu
NPM: 1915310797

SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN SARJANA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rena Marlina Hulu
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 20 Maret 2001
NPM : 1915310797
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Platina IV LK X Titi Papan

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, Maret 2024
Yang membuat pernyataan



Rena Marlina Hulu
NPM. 1915310797

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja di PT. Dunia Chemical Industries Sunggal. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal yang berjumlah 86 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil juga sebanyak 86 orang responden. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Penelitian ini dilakukan dari bulan Agustus 2023 sampai Maret 2024. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan data primer-kuantitatif yang diolah dengan SPSS menggunakan model regresi linear berganda. Hasil penelitian baik secara parsial maupun secara simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,296, nilai signifikan sebesar 0,000, t_{hitung} sebesar 4,592, dan t_{tabel} sebesar 1,989. Lingkungan kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,326, nilai signifikan sebesar 0,000, t_{hitung} sebesar 4,604, dan t_{tabel} sebesar 1,989. Pengawasan kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,413, nilai signifikan sebesar 0,000, t_{hitung} sebesar 6,003, dan t_{tabel} sebesar 1,989. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000, F_{hitung} sebesar 506,292, dan F_{tabel} sebesar 2,716. Pengawasan kerja menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi loyalitas dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,003. Sekitar 94,7% efektivitas kerja karyawan dapat dijelaskan dan diperoleh dari motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan kerja, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Efektivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan kerja.

Kata Kunci: Pengawasan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Efektivitas Kerja.

ABSTRACT

This research was conducted to find out how the influence of work motivation, work environment, and work supervision on work effectiveness at PT. World Chemical Industries Sunggal. The population in this research were all employees of PT. Dunia Chemical Industries Sunggal, which has 86 employees. The number of samples taken was also 86 respondents. The side technique used was saturated sampling. This research was conducted on August 2023 to January 2024. This research used an associative approach with primary-quantitative data processed with SPSS using a multiple linear regression model. The results of the research both partially and simultaneously showed that work motivation, work environment, and work supervision had a positive and significant effect on the work effectiveness of employees of PT. World Chemical Industries Sunggal. The results of the t test showed that work motivation had a regression value of 0.296, a significant value of 0.000, a t_{count} of 4.592, and a t_{table} of 1.989. The work environment had a regression value of 0.326, a significant value of 0.000, a t_{count} of 4.604, and a t_{table} of 1.989. Work supervision had a regression value of 0.413, a significant value of 0.000, a t_{count} of 6.003, and a t_{table} of 1.989. The results of the F test showed a significant value of 0.000, F_{count} of 506.292, and F_{table} of 2.716. Work supervision was the most dominant variable affecting loyalty with a t_{count} of 6.003. Approximately 94.7% of employee work effectiveness can be explained and obtained from work motivation, work environment, and work supervision, while the rest was from other factors. Employee work effectiveness had a very strong relationship to work motivation, work environment, and work supervision.

Keywords: *Work Supervision, Work Motivation, Work Environment, Work Effectiveness.*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Tuhan Yang Maha Esa, Tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Analisis Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT. Dunia Chemical Industries Sunggal. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Hasrul Azwar Hasibuan, S.E., M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian peneliti serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penelitian skripsi ini sehingga peneliti dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan pegawai Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu dan bantuannya yang telah diberikan kepada peneliti.
7. Ayahanda Pangato Hulu serta ibunda Herni Simatupang tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal yang telah memberikan izin dan kesempatan bagi peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan.

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

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

Medan, Maret 2024
Peneliti

Rena Marlina Hulu
NPM. 1915310797

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iv
SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN SARJANA	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	10
1. Batasan Masalah.....	10
2. Perumusan Masalah	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1. Tujuan Penelitian	11
2. Manfaat Penelitian	11
E. Keaslian Penelitian	13
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	15
1. Efektivitas Kerja.....	15
a. Pengertian Efektivitas Kerja.....	15
b. Prinsip Bekerja Efektif	16
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja	17
d. Indikator Efektivitas Kerja	20
2. Motivasi Kerja.....	21
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	21
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	23
c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi	24
d. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi	26
e. Indikator Motivasi Kerja	28
3. Lingkungan Kerja.....	29
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	29
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	31
c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	33
d. Manfaat Lingkungan Kerja	34
e. Indikator Lingkungan Kerja	35
4. Pengawasan	36

a. Pengertian Pengawasan	36
b. Sifat dan Waktu Pengawasan	38
c. Tujuan Pengawasan	40
d. Indikator Pengawasan.....	41
B. Penelitian Sebelumnya.....	42
C. Kerangka Konseptual.....	44
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja.....	45
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja	45
3. Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja.....	46
4. Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja, terhadap Efektivitas Kerja.....	47
D. Hipotesis	49
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	50
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	50
1. Lokasi Penelitian.....	50
2. Waktu Penelitian	50
C. Populasi dan Sampel	51
1. Populasi	51
2. Sampel.....	51
3. Jenis dan Sumber Data	52
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	53
1. Variabel Penelitian	53
a. Variabel Terikat (Y)	53
b. Variabel Bebas (X).....	54
2. Definisi Operasional.....	54
E. Skala Pengukuran Variabel.....	57
F. Teknik Pengumpulan Data.....	58
G. Teknik Analisa Data	59
1. Uji Kualitas Data.....	59
a. Uji Validitas Data (Kelayakan)	59
b. Uji Reliabilitas (Keandalan)	59
2. Uji Asumsi Klasik	60
a. Uji Normalitas	61
b. Uji Multikolinearitas	62
c. Uji Heteroskedastisitas	64
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	65
4. Uji Hipotesis.....	66
a. Uji Parsial (Uji t)	66
b. Uji Simultan (Uji F)	67
5. Koefisien Determinasi	68
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	70
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	70
a. Sejarah PT. Dunia Chemical Industrie	70
b. Struktur Organisasi PT. Dunia Chemical Industries	71

2. Karakteristik Responden	76
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	76
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	77
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	78
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.	79
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)	79
a. Pengawasan Kerja (X_3)	80
b. Motivasi Kerja (X_1).....	84
c. Lingkungan Kerja (X_2).....	89
d. Efektivitas Kerja (Y)	94
4. Uji Kualitas Data.....	99
a. Uji Validitas	99
b. Uji Reliabilitas.....	102
5. Uji Asumsi Klasik	105
a. Uji Normalitas Data.....	105
b. Uji Multikolinearitas	108
c. Uji Heteroskedastisitas	109
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	112
7. Uji Hipotesis.....	114
a. Uji t (Uji Parsial)	114
b. Uji F (Uji Simultan)	116
8. Uji Determinasi (R^2)	118
B. Pembahasan Hasil Penelitian	120
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja.....	120
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja	123
3. Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja.....	127
4. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja.....	130

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	134
B. Saran	134

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 1.1.	Hasil Pra-Survey Masalah Efektivitas Kerja Karyawan.....	4
Tabel 1.2.	Hasil Pra-Survey untuk Motivasi Kerja.....	6
Tabel 1.3.	Hasil Pra-Survey untuk Lingkungan Kerja.....	7
Tabel 1.4.	Hasil Pra-Survey Masalah Pengawasan Kerja Karyawan	8
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu	42
Tabel 3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian	51
Tabel 3.2.	Daftar Posisi dan Jumlah Karyawan di PT Dunia Chemical Industries Sunggal.....	52
Tabel 3.3.	Definisi Operasional Variabel.....	55
Tabel 3.4.	Instrumen Skala Likert.....	58
Tabel 3.5.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	69
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	77
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	77
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	78
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	79
Tabel 4.6.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	79
Tabel 4.7.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Motif (X_{1-1})	80
Tabel 4.8.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Harapan(X_{1-2}).....	81
Tabel 4.9.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif (X_{1-3})	83
Tabel 4.10.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X_{2-1}).....	84
Tabel 4.11.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan (X_{2-2})	85
Tabel 4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara (X_{2-3})	86
Tabel 4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tata Ruangan (X_{2-4})....	87
Tabel 4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan antara Karyawan (X_{2-5})	88
Tabel 4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Penentuan Standar (X_{3-1}).....	89
Tabel 4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Mengadakan Pengukuran (X_{3-2}).....	90
Tabel 4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Adanya Proses Pelaksanaan Kerja (X_{3-3}).....	91
Tabel 4.18.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Adanya Usaha Membandingkan (X_{3-4}).....	92
Tabel 4.19.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Melakukan Tindakan Perbaikan (X_{3-5})	93
Tabel 4.20.	Penilaian Responden Terhadap Kualitas Kerja (Y_{1-1}).....	94
Tabel 4.21.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kejelasan Tugas (Y_{1-2})	95
Tabel 4.22.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu (Y_{1-3})	96
Tabel 4.23.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemanfaatan Waktu (Y_{1-4}).....	97
Tabel 4.24.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketelitian (Y_{1-5}).....	98

Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja (X ₁).....	100
Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X ₂).....	101
Tabel 4.27. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Pengawasan Kerja (X ₃).....	101
Tabel 4.28. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Efektivitas Kerja (Y)	102
Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja (X ₁).....	103
Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja (X ₂).....	103
Tabel 4.31. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pengawasan Kerja (X ₃).....	104
Tabel 4.32. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Efektivitas Kerja (Y)	104
Tabel 4.33. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	107
Tabel 4.34. Hasil Uji Multikolinearitas.....	108
Tabel 4.35. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	111
Tabel 4.36. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	112
Tabel 4.37. Hasil Uji-t (Parsial)	115
Tabel 4.38. Hasil Uji F (Simultan).....	117
Tabel 4.39. Hasil Uji Determinasi.....	119
Tabel 4.40. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	119

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	48
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi dari PT. Dunia Chemical Industries	71
Gambar 4.2.	Kurva Histogram Normalitas.....	105
Gambar 4.3.	Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standarized Residual</i>	106
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i>	110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Sebesar apapun organisasi namun jika tidak dikelola oleh sumber daya manusia yang sesuai tidak akan membuat tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik. Oleh sebab itu, dalam suatu organisasi, unsur manusia sebagai karyawan atau pegawai mempunyai kedudukan yang strategis, karena manusialah yang bisa mengetahui *input-input* apa yang diambil dari lingkungan, bagaimana cara mendapatkan dan mengolah atau mentransformasikan secara tepat menjadi *output*. Peran manusia sebagai karyawan ini akan menampakkan suatu efektivitas kerja yang baik bagi organisasi yang bersangkutan. Hasil guna atau disebut sebagai efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan yang benar dan 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

Hasibuan (2017:105) mengemukakan bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Hasibuan (2017:113) mengemukakan bahwa efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh lima faktor utama, yaitu: lingkungan kerja, pengawasan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi. Sehingga berdasarkan teori ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, pengawasan memiliki peranan penting dalam mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2021) juga

menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengawasan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Rivai (2018:215) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas karyawan. Motivasi mampu memberikan kekuatan terhadap manusia untuk melakukan sesuatu lebih baik akibat adanya dorongan untuk mendapatkan suatu harapan yang sangat ingin dicapainya. Dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai efektivitas kerja yang tinggi. Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan harapan yang dapat mendorong tumbuhnya motivasi yang diinginkan karyawan.

Winardi (2020:185) menjelaskan bahwa pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. 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.

Nitisemito (2018:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Mengingat begitu besarnya aktivitas

karyawan didalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga efektivitas kerja dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memicu peningkatan efektivitas kerja karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan mendorong karyawan lebih produktif. Lingkungan kerja juga tidak hanya lingkungan fisik, namun juga lingkungan non-fisik yaitu hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasan. Hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan atasan mendorong karyawan untuk bekerja lebih tenang dan produktif.

PT Dunia Chemical Industries yang terletak di Jalan Sentosa No. 6 Blok 2 Desa Puji Mulyo Kecamatan Sunggal telah berdiri dari tahun 1976 hingga sekarang. Perusahaan ini bergerak dalam industri busa, tempat tidur, dan lem. Lokasi kantor perusahaan ini menjadi satu dengan lokasi industri perusahaan dalam suatu lokasi yang cukup luas. Area pemasaran utama dari perusahaan ini mencakup area Sumatera Utara dan Aceh.

Menurunnya efektivitas kerja karyawan di perusahaan sangat mengganggu proses produksi terutama disaat terjadi banyak pesanan sehingga *deadline* produksi semakin padat dan cepat. Hal tersebut juga berlaku di PT Dunia Chemical Industri. Saat ini perusahaan sedang berkembang cukup pesat sehingga jumlah pesanan terus meningkat sehingga kapasitas produksi juga meningkat. Konsekuensinya, karyawan harus bekerja dengan efektif dan menghindari berbagai kesalahan-

kesalahan agar tidak mengganggu proses produksi. Namun hal tersebut tidaklah mudah untuk diwujudkan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, kesalahan-kesalahan dalam bekerja masih sering terjadi pada karyawan PT Dunia Chemical Industries. Hasil pekerjaan yang tidak sesuai standar dan kerusakan bahan mentah akibat kesalahan karyawan masih terus terjadi sehingga menurunkan efektivitas kerja karyawan. Hal ini sangat berdampak terhadap target produksi yang diterapkan perusahaan akibat banyaknya pesanan produksi yang masuk dan harus segera diselesaikan oleh perusahaan. Efektivitas kerja karyawan ini seharusnya segera diselesaikan dengan mencari penyebab utama terjadinya ketidakefektifan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT Dunia Chemical Industries menunjukkan benar adanya masalah efektivitas kerja yang terjadi pada karyawan PT Dunia Chemical Industries, dimana hasil pra-survey dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey Masalah Efektivitas Kerja Karyawan

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan	7	35%	13	65%
2	Karyawan menghasilkan penyelesaian pekerjaan yang diterima atasan tanpa revisi	5	25%	15	75%
3	Karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan perusahaan	9	45%	11	55%
4	Karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas dengan tepat waktu	5	25%	15	75%
5	Karyawan merasa puas dengan pekerjaan karyawan di perusahaan ini	10	50%	10	50%

Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pra-survey di atas dapat dilihat bahwa hanya terdapat 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Hanya 5 orang karyawan yang setuju

bahwa mereka menghasilkan penyelesaian pekerjaan yang diterima atasan tanpa revisi. Hanya 9 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan perusahaan. Selanjutnya hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan setiap tugas dengan tepat waktu. Terakhir, hanya 10 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa puas dengan pekerjaan karyawan di perusahaan ini. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada efektivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries karena hanya sebagian kecil karyawan yang menjawab setuju

Berdasarkan observasi yang dilakukan juga dapat diketahui bahwa karyawan PT Dunia Chemical Industries tidak memiliki motivasi yang cukup tinggi dalam bekerja. Hal ini dikarenakan tidak adanya motif karyawan dalam bekerja selain hanya untuk mendapatkan gaji yang mana hal tersebut sudah menjadi hak mereka. Tidak adanya pengembangan karir, peningkatan gaji atau bonus yang signifikan, atau reward-reward yang mampu merangsang karyawan sebagai motif dan harapan yang dapat dicapai dengan bekerja lebih baik. Hal ini membuat karyawan tidak terdorong bekerja dengan lebih baik dan hanya bekerja dengan memenuhi tugas dan kewajiban mereka saja.

Berdasarkan *pra-survey* yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT Dunia Chemical Industries menunjukkan benar adanya masalah motivasi kerja karyawan yang terjadi pada karyawan PT Dunia Chemical Industries, dimana hasil *pra-survey* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey untuk Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan memiliki suatu motif yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini	4	20%	16	80%
2	Karyawan memiliki berbagai harapan yang dapat diwujudkan dengan terus bekerja dengan baik	3	15%	17	85
3	Karyawan mendapatkan insentif yang sangat baik dari perusahaan	6	30%	14	70%

Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti (2023)

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa hanya 4 orang responden (20%) yang memiliki suatu motif yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan. Selain itu, hanya 3 orang responden (15%) yang memiliki berbagai harapan yang dapat diwujudkan dengan terus bekerja dengan baik. Selanjutnya hanya 6 orang responden (30%) yang merasa mendapatkan insentif yang sangat baik dari perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa benar adanya bahwa saat ini sedang terjadi masalah pada motivasi kerja karyawan di PT Dunia Chemical Industries.

PT Dunia Chemical Industries memiliki peralatan yang kurang terlalu lengkap dan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Sebagian besar karyawan bekerja di area produksi yang berinteraksi langsung dengan mesin dan berbagi tempat dengan barang-barang mentah dan barang-barang hasil produksi sehingga lokasi kerja menjad sempit, panas, dan kotor. Selain itu lingkungan kerja non fisik berupa hubungan antar karyawan juga terjalin kurang baik. Dimana karyawan cenderung terbagi menjadi kelompok-kelompok yang tidak terlalu akrab karena adanya perbedaan posisi kerja dan lokasi kerja yang terpisah sehingga antar bagian jarang berinteraksi.

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT Dunia Chemical Industries mengenai lingkungan kerja didapatkan berbagai jawaban sebagai berikut:

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey untuk Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan diberikan fasilitas yang lengkap dalam mengerjakan tugas yang diberikan	3	15%	17	85%
2	Karyawan memiliki lingkungan kerja dengan pencahayaan yang baik	16	80%	4	20%
3	Karyawan memiliki lingkungan kerja dengan suhu udara yang nyaman	12	60%	8	40%
4	Karyawan memiliki lingkungan kerja yang tertata rapi	8	40%	12	60%
5	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja lainnya	11	55%	9	45%

Sumber: Hasil Pra-Survey oleh Peneliti (2023)

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa hanya 3 orang responden (15%) yang diberikan fasilitas yang lengkap dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Namun terdapat 16 orang responden (80%) yang memiliki lingkungan kerja dengan pencahayaan yang baik. Selain itu juga terdapat 12 orang responden (60%) yang memiliki lingkungan kerja dengan suhu udara yang nyaman. Hanya terdapat 8 orang responden (40%) yang memiliki lingkungan kerja yang tertata rapi. Lalu terdapat 11 orang responden (55%) yang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa benar adanya bahwa saat ini sedang terjadi masalah pada lingkungan kerja karyawan di PT Dunia Chemical Industries.

PT Dunia Chemical Industries tidak memiliki standar pengawasan yang jelas dalam proses pengawasan terhadap karyawan. Karyawan bekerja seolah tanpa pengawasan yang jelas dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan atau melakukan perbaikan atas pelaksanaan kerja karyawan. Hal ini menjadi celah bagi karyawan bekerja tidak dengan maksimal sehingga membuat terjadinya berbagai kesalahan-kesalahan dalam bekerja yang membuat efektivitas kerja menjadi rendah.

Hal ini diperkuat dengan hasil pra-survey terhadap 20 orang karyawan PT Dunia Chemical Industries sebagai berikut:

Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey Masalah Pengawasan Kerja Karyawan

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan diberikan kebebasan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dengan cara mereka masing-masing	8	40%	12	60%
2	Karyawan diawasi dengan ketat oleh perusahaan	4	20%	16	80%
3	Manajemen perusahaan memiliki standar pengawasan yang jelas dan terukur dalam mengawasi karyawan	5	25%	15	75%
4	Karyawan memiliki pekerjaan yang dievaluasi setiap harinya oleh perusahaan dengan seksama	10	50%	10	50%

Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pra-survey di atas dapat dilihat bahwa hanya 8 orang karyawan setuju bahwa mereka diberikan kebebasan yang sangat tinggi dalam menyelesaikan tugas dengan cara mereka masing-masing. Lalu hanya 4 orang karyawan yang setuju bahwa mereka karyawan merasa diawasi dengan ketat oleh perusahaan. Selanjutnya hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa manajemen perusahaan memiliki standar pengawasan yang jelas dan terukur dalam mengawasi karyawan, dan hanya 10 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki pekerjaan yang dievaluasi setiap harinya oleh perusahaan dengan seksama. Sehingga berdasarkan pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan menunjukkan benar adanya masalah pengawasan kerja yang terjadi pada karyawan PT Dunia Chemical Industries karena hanya sebagian kecil yang menjawab setuju.

Pada awal Maret 2020, *pandemic* Covid-19 masuk ke Indonesia dan berdampak hampir di semua sektor di Indonesia, termasuk sektor Spring Bad dan Foam. Hal ini membuat kondisi PT Dunia Chemical Industries memburuk akibat menurunnya permintaan secara signifikan. Hal ini mengakibatkan sebagian karyawan dirumahkan hingga kondisi mulai stabil. Karyawan yang masih tetap bekerja tidak lagi termotivasi untuk bekerja lebih baik, karena apa yang mereka lakukan tidak akan dapat mengubah keadaan perusahaan akibat *pandemic* Covid-19. Pengawasan juga

tidak berjalan efektif karena tidak banyak tugas yang dapat dilakukan karyawan akibat permintaan barang menurun drastis sedangkan stok produk masih cukup banyak. Lingkungan kerja menjadi jauh lebih sempit dan berantakan akibat banyaknya produk yang belum laku di pasaran karena sepi permintaannya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, penulis merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian untuk melihat seberapa jauh sebenarnya pengaruh dari motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries Sunggal. Adapun hasil penelitian tersebut akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: “**Analisis Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT Dunia Chemical Industries Sunggal**”.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Karyawan tidak terdorong untuk bekerja lebih baik karena tidak adanya motif atau harapan yang bisa dicapai jika bekerja lebih baik.
2. Karyawan memiliki kondisi kerja yang cukup sempit, panas, dan kotor sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja.
3. Karyawan tidak diawasi dengan standar prosedur pengawasan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan mereka sehingga karyawan menjadi sangat bebas.
4. Karyawan sering melakukan berbagai kesalahan-kesalahan dalam bekerja sehingga karyawan tidak bekerja secara efektif dari segi kualitas dan kuantitas kerja.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk memperkecil ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya membahas bagaimana pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Pengawasan (X_3) terhadap Efektivitas Kerja (Y) karyawan PT Dunia Chemical Industries Sunggal.
- b. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan asosiatif dengan data kuantitatif yang dikumpulkan menggunakan kuesioner.
- c. Sumber data berasal dari jawaban para responden yang berasal dari karyawan PT Dunia Chemical Industries Sunggal yang dijadikan sebagai responden melalui kuesioner.
- d. Pengolahan data dilakukan menggunakan *software* SPSS versi 24.0.

2. Perumusan Masalah

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

- a. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries.
- b. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries.
- c. Apakah pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries.

- d. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Menganalisis, dan mengetahui pengaruh dari motivasi kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries.
- b. Menganalisis dan mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries.
- c. Menganalisis dan mengetahui pengaruh dari pengawasan secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries.
- d. Menganalisis dan mengetahui pengaruh dari motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen, dan diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus

melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi prodi Manajemen.

b. Bagi Perusahaan

Setelah mengetahui bagaimana pengaruh dari motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries Sunggal, maka diharapkan pihak manajemen PT Dunia Chemical Industries Sunggal dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rujukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya pengambilan kebijakan untuk peningkatan efektivitas kerja karyawan yang dimiliki.

c. 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.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Usi Anjani & Dian Wahyuni pada tahun 2021 yang berjudul:

Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas, dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

- 1. Judul Penelitian:** Penelitian terdahulu berjudul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas, dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan, sedangkan penelitian ini berjudul: Analisis Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT Dunia Chemical Industries Sunggal.
- 2. Variabel Penelitian:** Pada penelitian terdahulu menggunakan tiga buah variabel bebas, yaitu: Lingkungan Kerja (X_1), Fasilitas (X_2), dan Pengawasan (X_2) serta sebuah variabel terikat yaitu Efektivitas Kerja (Y). Pada penelitian yang dilakukan, penulis menggunakan tiga buah variabel bebas yaitu: Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Pengawasan (X_2) serta sebuah variabel terikat yaitu Efektivitas Kerja (Y).
- 3. Waktu Penelitian:** Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan November 2020 sampai Februari 2021. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan September 2023 sampai Maret 2024.
- 4. Tempat Penelitian:** Tempat penelitian terdahulu dilakukan di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan. Sedangkan penelitian ini dilakukan PT Dunia Chemical Industries Sunggal Deli Serdang.
- 5. Objek Penelitian, Populasi dan Sampel:** Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan dengan jumlah populasi sebanyak 42 orang pegawai dan

sampel yang diambil juga sebanyak 42 orang pegawai sebagai sampel. Populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Dunia Chemical Industries yang berjumlah 86 orang karyawan dengan jumlah sampel yang diambil juga sebanyak 86 orang responden sebagai responden.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Efektivitas Kerja

a. Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut Steer (2020:203) efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Setiap organisasi didirikan atau dibentuk untuk mengejar efektivitas, karena eksistensi dan pertumbuhan yang bersangkutan dapat mengemban misi dan melaksanakan tugasnya dengan tingkat ketangguhan yang tinggi. Proses kerja sama sekelompok orang mencapai tujuan diperlukan organisasi sebagai wadahnya, dan untuk menggerakkan kerja sama tersebut diperlukan manajemen. Salah satu fungsi manajemen tersebut adalah pengawasan.

Hasibuan (2017:105) mengemukakan bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Admosoeparto (2016:34) menjelaskan bahwa efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standart yang telah ditetapkan perusahaan.

Singodimedjo (2018:132) menyatakan bahwa pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran

yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Menurut pendapat Mahmudi (2020:92) efektivitas merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan. Efektivitas berfokus pada *outcome* (hasil), program, atau kegiatan yang dinilai efektif apabila *output* yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan atau dikatakan *spending wisely*.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan efektivitas kerja dalam penelitian ini adalah suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

b. Prinsip Bekerja Efektif

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

1) Perencanaan Kerja

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

2) Penjadwalan Kerja

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

3) Pelaksanaan Kerja

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

4) Pengukuran Kerja

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

5) Menggaji Pekerja

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

c. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi menurut Tangkilisan (2019:129) adalah:

1) Ketepatan Waktu

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

2) Tugas

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

3) Produktivitas

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

4) Motivasi

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

5) Evaluasi Kerja

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

6) Pengawasan

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

7) Lingkungan Kerja

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

8) Perlengkapan dan Fasilitas

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

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Malthis dan Jackson (2018:179), 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.

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

4) Motivasi Kerja

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

5) Kompensasi

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

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor dari efektivitas kerja dalam penelitian ini adalah motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja.

d. Indikator Efektivitas Kerja

Hasibuan (2017:112) menjelaskan bahwa dalam melakukan pengukuran efektivitas kerja, maka dapat digunakan beberapa indikator sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Kualitas dari hasil penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan dengan memenuhi berbagai standart yang telah ditetapkan/diinginkan perusahaan/atasan.

2) Kejelasan Tugas

Transparansi tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepada karyawan beserta berbagai prosedur dan aturan yang ditetapkan sehingga karyawan memahami apa yang harus dilakukan.

3) Ketepatan Waktu

Tugas yang diberikan berhasil diselesaikan tepat waktu oleh karyawan sebelum *deadline* tugas berakhir.

4) Pemanfaatan Waktu

Kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu kerja yang diberikan untuk melakukan berbagai hal-hal yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

5) Ketelitian

Karyawan mampu bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga menghasilkan ketelitian dalam kerja untuk meminimalisir kesalahan yang dapat terjadi.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel efektivitas kerja dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kejelasan tugas, ketepatan waktu, pemanfaatan waktu, dan ketelitian.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana

caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

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

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

Hasibuan (2017:142) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Munandar

(2020:323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan- kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan- kebutuhan tersebut. Sastrohadiwiryo (2018:268) menjelaskan motivasi adalah setiap perasaan, kehendak, atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2017:143) mengatakan bahwa orang yang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

1) *The Desire to Live*

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

2) *The Desire for Possession.*

Keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

3) *The Desire for Power*

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

4) *The Desire for Recognition*

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

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

c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi

1) Aspek Motivasi

Mangkunegara (2016:72) menjelaskan bahwa aspek motivasi dikenal sebagai aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis.

a) Aspek Aktif/Dinamis

Motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

b) Aspek Pasif/Statis

Motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu ke arah tujuan yang diinginkan.

2) Pola-Pola Motivasi

Mangkunegara (2016:74) mengemukakan pola motivasi sebagai berikut:

a) *Achievment Motivation*

Suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.

b) *Affiliation Motivation*

Dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain.

c) *Competence Motivation*

Dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.

d) *Power Motivation*

Dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecendrungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

3) Tujuan Motivasi

Mangkunegara (2016:77) menjelaskan bahwa tujuan motivasi terdiri dari beberapa hal berikut: mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan, dan meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

d. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi

1) Asas-Asas Motivasi

Mangkunegara (2016:79) menjelaskan bahwa terdapat beberapa asas pada motivasi, dimana asas-asas motivasi tersebut terdiri dari:

a) Asas Mengikutsertakan

Mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

b) Asas Komunikasi

Menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.

c) Asas Pengakuan

Memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

d) Asas Wewenang yang Didelegasikan

Memberikan kewenangan, dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreatifitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.

e) Asas Adil dan Layak

Alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.

f) Asas Perhatian Timbal Balik

Bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

2) Alat-Alat Motivasi

Mangkunegara (2016:81) menjelaskan bahwa alat-alat motivasi sebagai berikut:

a) Materil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis.

b) Non-Materil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja.

c) Kombinasi Materil dan Nonmateril Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa materil (uang dan barang) dan nonmateril (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

3) Jenis-Jenis Motivasi

Mangkunegara (2016:82) menjelaskan bahwa motivasi terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

a) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Semangat kerja bawahan

akan meningkat dengan motivasi positif ini, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

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

e. Indikator Motivasi Kerja

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

1) Motif

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

2) Harapan

Harapan adalah kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan memberikan ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan

kepada karyawan) seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi, dan ganjaran ini akan memuaskan tujuan pribadi

3) Insentif

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

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

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Nitisemito (2018:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, bukan berasal dari internal karyawan. Terapi lingkungan kerja mampu mempengaruhi karyawan dalam kinerjanya. Lingkungan kotor, suhu udara yang terlalu lembab dan panas, ruang kerja yang kotor dan tidak tertata dengan rapi, serta tidak adanya keamanan disekitar tempat kerja, mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan akan mempengaruhi konsentrasinya dalam bekerja.

Sedangkan menurut Soetjipto (2018:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Senada dengan itu menurut Siagian (2016:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2016:23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu kondisi lingkungan

kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Sunyoto (2019:45) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja organisasi, antara lain sebagai berikut:

1) Hubungan Karyawan.

Hubungan karyawan terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan yang harmonis antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan. Sedangkan dalam hubungan sebagai kelompok ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan ini menjadi lebih produktif, yaitu:

a) Kepemimpinan yang Baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik atau tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Selain itu seseorang pemimpin juga harus benar-benar mengerti lingkungan dan sekitarnya agar mampu membaca situasi di dalam perusahaannya dan karyawannya untuk bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan kedepannya.

b) Distribusi Informasi yang Baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh perusahaan.

c) Kondisi Kerja yang Baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

d) Sistem Pengupahan yang Jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas beberapa upah yang akan diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah.

2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti.

4) Penerangan

Penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan

memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Didalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2016:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam perusahaan tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Siagian (2016:58) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- 1) Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian,

- 2) Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
- 3) Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja.
- 4) Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018:186), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Fasilitas

Terdapat fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan.

2) Pencahayaan

Diupayakan dalam sebuah lingkungan kerja memiliki cukup pencahayaan.

3) Suhu Udara

Tujuan dengan suhu udara adalah agar mampu mengontrol situasi suasana dalam bekerja.

4) Tata Ruangan

Tata ruangan adalah salah satu hal mendasar dalam mengupayakan adanya sebuah struktur ruangan yang memadai dalam bekerja.

5) Hubungan antara Karyawan

Adanya sebuah korelasi hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya guna mencapai tujuan kinerja bersama.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variable lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah fasilitas, pencahayaan, suhu udara, tata ruangan, dan hubungan antar karyawan.

4. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Menurut Winardi (2020:185), pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Sedangkan menurut Samsudin (2016:65), pengawasan adalah fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan.

Menurut Simbolon (2018:60), pengawasan adalah berhubungan dengan perbandingan antara pelaksana aktual rencana, dan awal Unk langkah perbaikan terhadap penyimpangan dan rencana yang berarti. Lebih lanjut menurut Suit dan Almasdi (2016:159), pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Siagian (2016:98) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan

seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Ciri terpenting dari konsep yang dikemukakan oleh Siagian ini adalah bahwa pengawasan hanya dapat diterapkan bagi pekerjaan yang sedang berjalan dan tidak dapat diterapkan untuk pekerjaan yang sudah selesai dilaksanakan.

Menurut Dessler (2018:395) juga berpendapat tentang pengertian pengawasan ini yang mengatakan bahwa pengawasan berarti mendeterminasi apa yang dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. 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 hakekatnya 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 dalam penelitian ini adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan.

b. Sifat dan Waktu Pengawasan

Menurut Hasibuan (2017:247) sifat dan waktu pengawasan terdiri dari beberapa hal, yaitu:

1) *Preventive controll*

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

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

2) *Repressive Controll*

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

Repressive control ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

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

3) Pengawasan saat Proses Dilaksanakan

Yaitu pengawasan yang dilakukan saat proses kerja sedang terjadi dan segera memberikan koreksi sehingga jika terjadi kesalahan dapat langsung diperbaiki.

4) Pengawasan Berkala

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

5) Pengawasan Mendadak

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

c. Tujuan Pengawasan

Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi. Menurut Simbolon (2018:62) 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 (2019:181) tujuan dari pengawasan adalah:

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

Agar tujuan tersebut tercapai, maka akan lebih baik jika tindakan kontrol dilakukan sebelum terjadi penyimpangan-penyimpangan sehingga bersifat mencegah (*preventif control*) dibandingkan dengan tindakan kontrol sesudah terjadi penyimpangan (*repressive control*).

Sehingga dapat kita simpulkan bahwa tujuan pengawasan ialah untuk mengetahui dan memahami kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan. Apakah pekerjaan yang dilakukan tersebut berjalan secara efektif dan efisien. Dengan demikian objek

pengawasan dapat diketahui kinerjanya, sehingga jika terjadi kesalahan dapat diperbaiki dengan segera.

d. Indikator Pengawasan

Indikator yang dapat digunakan dalam pengawasan menurut Winardi (2020:188), sebagai berikut:

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

4) Adanya Usaha Membandingkan

Proses dimana perusahaan membandingkan hasil kerja yang dihasilkan karyawan dengan 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.

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

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi sumber rujukan dan sumber teori terutama dalam pengambilan hipotesis pada penelitian ini:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Nurhaeni & Robert Winerungan (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado	Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Analisis data menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja mempengaruhi efektivitas kerja, (2) semangat kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja, dan (3) lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja efektivitas kerja karyawan.
2	Arylin Dia Anggraini, Rismansyah, & M Kurniawan (2022)	Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai	Tata Ruang Kantor dan Lingkungan Kerja Fisik	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Variabel tata ruang kantor memiliki tidak berpengaruh yang secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja fisik (X2) menunjukkan adanya pengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja.
3	Ervina Kusuma Putri, Eko Nurhadi, & Mubarakah (2022)	Pengaruh Disiplin, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Perum Bulog	Disiplin, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja, namun kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap efektivitas

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		Kanwil Jawa Timur				kerja pegawai di Kanwil Bulog Jawa Timur
4	Maria Natalia Windi Lestari (2022)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Barat	Pengawasan	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Sederhana	Terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan dengan variabel efektivitas kerja pegawai. Adanya pengaruh sebesar 40,5% yang terjadi terhadap tinggi atau rendahnya efektivitas kerja yang disebabkan oleh variabel pengawasan.
5	Opniel Kessek (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Motoling Timur	Motivasi Kerja	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Sederhana	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dengan total pengaruh sebesar 59%.
6	Syifananda Putri Fianta, Mei Retno Adiwati, & Endang Iryanti (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Selama Pandemi Covid-19 Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Timur	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja. Kemampuan motivasi kerja dan disiplin kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja sebesar 55,65%.
7	Olivia Rivana Kaangkung, Bambang Hermanto, & Jhon Apituley (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di PT. PLN UPPK Minahasa	Motivasi Kerja	Efektivitas Kerja Pegawai	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai PT PLN UPPK Minahasa
8	Nelly Budiarti & Siti Hailatul Fikriyah (2021)	Pengaruh Pengawasan dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta: Indonesia	Pengawasan dan Koordinasi	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian adalah 1) terdapat pengaruh langsung positif pengawasan terhadap efektivitas kerja; 2) terdapat pengaruh langsung positif koordinasi terhadap efektivitas kerja, dan 3) terdapat pengaruh positif

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						pengawasan dan koordinasi secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja.
9	Usi Anjani & Dian Wahyuni (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas, dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan	Lingkungan Kerja, Fasilitas, dan Pengawasan	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Koefisien yang dihasilkan oleh seluruh variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja, fasilitas, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja sebesar 48,1%. Dimana lingkungan kerja, fasilitas, dan pengawasan baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.
10	Rafika Lestari (2021)	Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal	Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja	Efektivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengawasan kerja, dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru di Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal.

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

C. Kerangka Konseptual

Rusiadi et al (2016:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual adalah uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubunga antar variabel.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Rivai (2018:215) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas karyawan. Motivasi mampu memberikan kekuatan terhadap manusia untuk melakukan sesuatu lebih baik akibat adanya dorongan untuk mendapatkan suatu harapan yang sangat ingin dicapainya. Dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai efektivitas kerja yang tinggi. Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan harapan yang dapat mendorong tumbuhnya motivasi yang diinginkan karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Tangkilisan (2019:129) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif maka semakin efektif pula kinerja yang dihasilkan karyawan akibat adanya dorongan yang mampu memotivasi karyawan. Teori ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kesek (2022), Fianta, Adiwati, & Iryanti (2021), dan Kaangkung, Hermanto, & Apituley (2021) yang membuktikan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Nitisemito (2018:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Mengingat begitu besarnya

aktivitas karyawan didalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga efektivitas kerja dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memicu peningkatan efektivitas kerja karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan mendorong karyawan lebih produktif. Lingkungan kerja juga tidak hanya lingkungan fisik, namun juga lingkungan non-fisik yaitu hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasan. Hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan atasan mendorong karyawan untuk bekerja lebih tenang dan produktif.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Tangkilisan (2019:129) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang kuat terhadap efektivitas kerja. Teori ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhaeni & Winerungan (2022), Anggraini, Rismansyah, & Kurniawan (2022), dan Putri, Nurhadi, & Mubarokah (2022) yang membuktikan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

3. Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja

Winardi (2020:185) menjelaskan bahwa pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. 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. Hasibuan (2017:113) mengemukakan bahwa untuk menumbuhkan efektivitas kerja karyawan ini ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi antara lain aspek pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi. Sehingga berdasarkan teori ini diketahui bahwa pengawasan penting untuk dilakukan karena akan memberikan pengaruh yang besar terhadap efektivitas kerja karyawan.

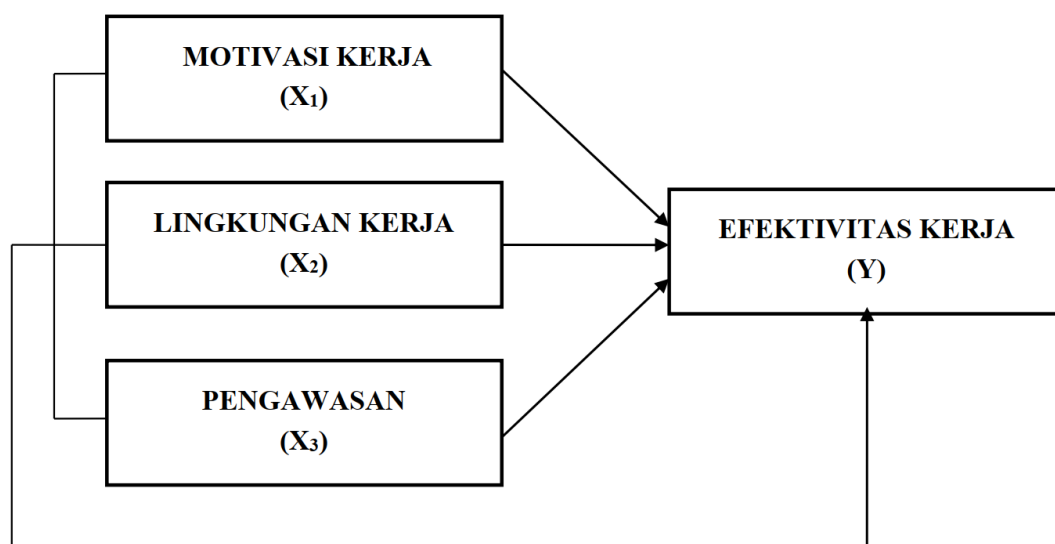
Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Tangkilisan (2019:129) yang mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah pengawasan. Teori ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2022), Anjani & Wahyuni (2021), dan Budiarti & Fikriyah (2021) yang membuktikan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja

Hasibuan (2017:105) mengemukakan bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah

ditetapkan. Banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Tangkilisan (2019:129) mengemukakan delapan faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, yaitu: ketepatan waktu, tugas, produktivitas, motivasi, evaluasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja, dan perlengkapan dan fasilitas. Teori tersebut juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) yang mengemukakan bahwa efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh lima faktor utama, yaitu: lingkungan kerja, pengawasan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi. Teori ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2021) yang membuktikan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan maka pada penelitian ini dapat digambarkan hubungan antara variabel bebas yang digunakan yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja ke dalam bentuk kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

D. Hipotesis

Manullang & Pakpahan (2018:61) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

- H1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries.
- H2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries.
- H3. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries.
- H4. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan data kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda. Rusiadi et al (2017:12), penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Sedangkan penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data angka dibutuhkan dalam proses analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi statistik SPSS versi 24.0. Oleh karena itu, seluruh data yang diperoleh melalui kuesioner akan dikonversi ke dalam bentuk angka dengan skala likert.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT Dunia Chemical Industries yang terletak di Jalan Sentosa No. 6 Blok 2 Desa Puji Mulyo Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang – Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

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

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	September 2023				Oktober 2023				November 2023				Desember 2023				Januari 2024				Februari 2024				Mar 2024				
		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	Pengajuan Judul	■																												
2	Observasi Awal		■	■	■																									
3	Penulisan Proposal				■	■	■	■																						
4	Revisi Proposal							■	■	■	■																			
5	Seminar Proposal											■																		
6	Persiapan Instrumen Penelitian												■																	
7	Pengumpulan Data													■	■															
8	Pengolahan Data															■														
9	Analisis dan Evaluasi																■													
10	Penulisan Laporan																	■	■											
11	Revisi dan Evaluasi Laporan																		■	■										
12	Seminar Hasil																				■									
13	Revisi dan Evaluasi Seminar Hasil																						■	■	■	■				
14	Sidang Meja Hijau																													■

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Manullang & Pakpahan (2018:70) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Chemical Industries yang berjumlah 86 orang karyawan.

2. Sampel

Manullang & Pakpahan (2018:70) menjelaskan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Manullang & Pakpahan (2018:71) menjelaskan penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Jumlah populasi yang ada pada penelitian ini hanya berjumlah 86 anggota (kurang dari 100), maka seluruh populasi diambil sebagai sampel yang disebut sebagai sampel jenuh. Sehingga

jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 86 orang responden dengan penyebaran sampel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Daftar Posisi dan Jumlah Karyawan di PT Dunia Chemical Industries Sunggal

Posisi	Jumlah
Produksi Busa	8
Pemotongan Busa	16
Produksi Lem	6
Produksi Bad Busa	12
Produksi Spring Bad	17
Penjahit	6
Transportasi	6
Marketing	4
Lapangan	5
Admin	4
Teknisi	2
TOTAL	86

Sumber: PT Dunia Chemical Industries Sunggal (2023)

3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan dijelaskan sebagai berikut:

a. Jenis Data

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

Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data subyek yaitu data berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Manullang & Pakpahan (2018:72) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan

data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Dimana Manullang & Pakpahan (2018:75) menjelaskan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.

b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden dalam hal ini adalah seluruh karyawan PT Dunia Chemical Industries. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Manullang & Pakpahan (2018:35) 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. Pada penelitian ini digunakan dua jenis variabel, yaitu variabel terikat dan variabel bebas.

a. Variabel Terikat (Y)

Manullang & Pakpahan (2018:36) mengungkapkan 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. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Efektivitas Kerja yaitu suatu keadaan keberhasilan

kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2017:105).

b. Variabel Bebas (X)

Manullang & Pakpahan (2018:36) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah:

1) Motivasi Kerja (X_1)

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

2) Lingkungan Kerja (X_2)

Yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2018:183)

3) Pengawasan (X_3)

Yaitu semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan (Winardi (2020:185).

2. Definisi Operasional

Rusiadi et al (2016:88) menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian/Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan

indikator yang dikembangkan pada penelitian. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka definisi operasional dan indikator dari setiap variabel dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Motivasi Kerja (X ₁)	<p>Daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan.</p> <p>Rivai (2018:215)</p>	<p>1. Motif 2. Harapan 3. Insentif</p> <p>Rivai (2018:217)</p>	<p>1. Suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja</p> <p>2. Kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik</p> <p>3. Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja</p>	Likert
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	<p>Segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.</p> <p>Nitisemito (2018:183)</p>	<p>1. Fasilitas 2. Pencahayaan 3. Suhu udara 4. Tata ruangan 5. Hubungan antara karyawan</p> <p>Nitisemito (2018:186)</p>	<p>1. Terdapat fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyaw</p> <p>2. Diupayakan dalam sebuah lingkungan kerja memiliki cukup pencahayaan</p> <p>3. Tujuan dengan suhu udara adalah agar mampu mengontrol situasi suasana dalam bekerja.</p> <p>4. salah satu hal mendasar dalam mengupayakan adanya sebuah struktur ruangan yang memadai dalam bekerja</p> <p>5. Adanya sebuah korelasi hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya guna mencapai tujuan kinerja bersama.</p>	Likert
3	Pengawasan (X ₃)	Semua aktivitas yang dilaksanakan	1. Penentuan Standart	1. Melakukan pengawasan sesuai standard yang telah	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
		<p>oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan.</p> <p>Winardi (2020:185)</p>	<p>2. Mengadakan Pengukuran</p> <p>3. Adanya Proses Pelaksanaan Kerja</p> <p>4. Adanya Usaha Membandingkan</p> <p>5. Melakukan Tindakan Perbaikan</p> <p>Winardi (2020:188)</p>	<p>ditetapkan perusahaan, dimana standard yang menjadi acuan perbandingan untuk kinerja dikemudian hari.</p> <p>2. Mengukur kinerja karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan karyawan selama proses pengawasan.</p> <p>3. Pengawasan yang dilakukan disaat jam-jam kerja karyawan dimana waktu pengawasan tidak dapat diprediksi karyawan.</p> <p>4. Proses dimana perusahaan membandingkan hasil kerja yang dihasilkan karyawan dengan standard yang telah ditentukan perusahaan.</p> <p>5. Perusahaan segera melakukan evaluasi dan koreksi terhadap hasil pengawasan yang diperoleh, dan segera melakukan perbaikan terhadap hasil yang tidak mencapai standard.</p>	
4	Efektivitas Kerja (Y)	<p>Suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.</p> <p>Hasibuan (2017:105)</p>	<p>1. Kualitas Kerja</p> <p>2. Kejelasan Tugas</p> <p>3. Ketepatan Waktu</p> <p>4. Pemanfaatan Waktu</p> <p>5. Ketelitian</p> <p>Hasibuan (2017:112)</p>	<p>1. Kualitas dari hasil penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan dengan memenuhi berbagai standart yang telah ditetapkan/diinginkan perusahaan/atasan</p> <p>2. Transparansi tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepada karyawan beserta berbagai prosedur dan aturan yang ditetapkan sehingga karyawan memahami apa yang harus dilakukan</p> <p>3. Tugas yang diberikan berhasil diselesaikan tetap waktu oleh karyawan sebelum deadline tugas berakhir.</p> <p>4. Kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu kerja yang</p>	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
				diberikan untuk melakukan berbagai hal-hal yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien 5. Karyawan mampu bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga menghasilkan ketelitian dalam kerja untuk meminimalisir kesalahan yang dapat terjadi.	

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

E. Skala Pengukuran Variabel

Manullang & Pakpahan (2018:90) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Manullang & Pakpahan (2018:98) juga menjelaskan bahwa skala *likert* dirancang oleh *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala *Likert* mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 4,3,2,1. Skala *Likert* dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis.

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

kecenderungan responden terhadap 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

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Angket/*Quisioner*

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

2) Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian.

3) Studi Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

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

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Manullang & Pakpahan (2018:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Intrumen 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.

Manullang & Pakpahan (2018:96) juga menjelaskan bahwa untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Dimana jika $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Manullang & Pakpahan (2018:97) menjeaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari

variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

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

Manullang & Pakpahan (2018:97) menjelaskan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket, maka realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,6, sedangkan Sujarweni (2016:239) menyebutkan bahwa realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70.

2. Uji Asumsi Klasik

Manullang & Pakpahan (2018:198) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Model regresi dikatakan baik jika data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis

regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Pengujian yang diperlukan meliputi:

a. Uji Normalitas

Manullang & Pakpahan (2018:208) 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.

Menurut Manullang & Pakpahan (2018:208) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yang terdiri dari uji histogram dan P-P Plot dan analisis statistik yaitu Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

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

2) *P-P Plot*

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis

diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Manullang & Pakpahan (2018:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

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

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Manullang & Pakpahan (2018:199).

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

b. Uji Multikolinieritas

Manullang & Pakpahan (2018:198) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). 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 multikolinearitas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, Manullang & Pakpahan (2018:199)

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu: Manullang & Pakpahan (2018:199)

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

Atau menggunakan *tolerance value* sebagai berikut:

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

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

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

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

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

c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang & Pakpahan (2018:198-199) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisita.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: Manullang & Pakpahan (2018:199)

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

Manullang & Pakpahan (2018:202) menjelaskan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

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

3. Regresi Linear Berganda

Manullang & Pakpahan (2018:202) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. Hal ini dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda dapat dilakukan jika seluruh pengujian asumsi klasik telah terpenuhi dan tidak bermasalah. Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam 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

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Berganda Motivasi Kerja

β_2 = Koefisien Regresi Berganda Lingkungan Kerja

β_3 = Koefisien Regresi Berganda Pengawasan

X_1 = Variabel Bebas Motivasi Kerja

X_2 = Variabel Bebas Lingkungan Kerja

X_3 = Variabel Bebas Pengawasan

e = *Error term* (Kesalahan penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikasi korelasi *product moment*. Rumus yang digunakan sebagai berikut: Manullang & Pakpahan (2018:210)

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

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 artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Untuk nilai t_{hitung} positif:

- 1) Terima H_0 (Tolak H_a) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > 0,05$
- 2) Terima H_a (Tolak H_0) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$

Untuk nilai t_{hitung} negatif:

- 1) Terima H_0 (Tolak H_a) jika $-t_{tabel} < t_{hitung}$ atau $sig > 0,05$
- 2) Terima H_a (Tolak H_0) jika $-t_{tabel} > t_{hitung}$ atau $sig < 0,05$

b. 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: Manullang & Pakpahan (2018:209)

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Pengawasan (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat Efektivitas Kerja (Y).
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (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) Terima H_a (Tolak H_0), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Manullang & Pakpahan (2018:203) menjelaskan bahwa nilai *R-Square* (r^2) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Senada dengan itu, Sugiyono, (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. 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 seperti yang ditunjukkan pada tabel pedoman berikut ini:

Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2016:287)

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

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah PT Dunia Chemical Industries

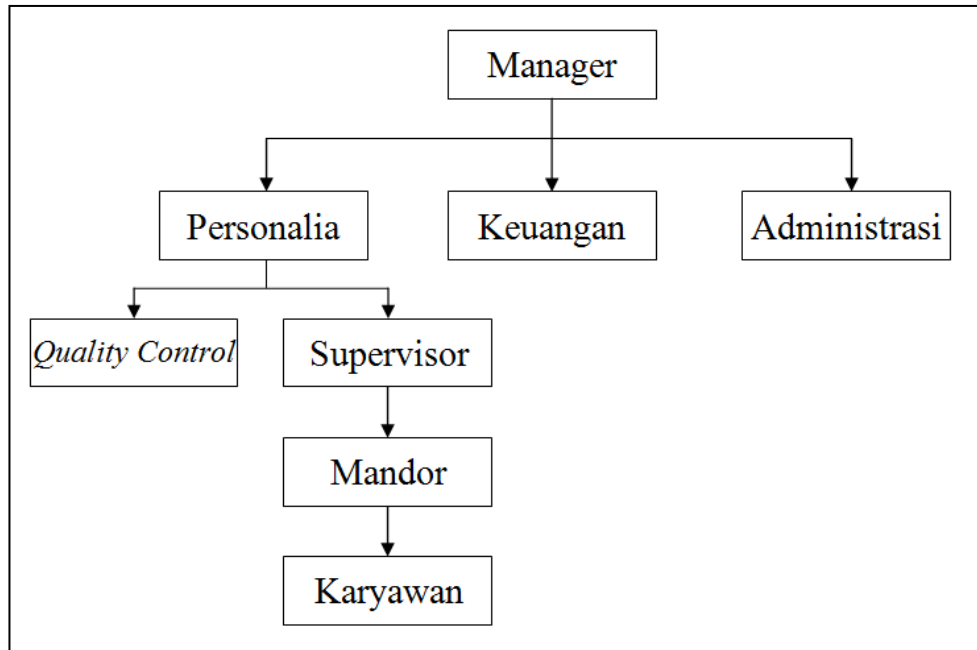
PT. Dunia Chemical Industries berdiri pada tahun 1976. Perusahaan ini didirikan oleh seorang Indonesia Keturunan Tionghoa yang bernama Ali. Pada awal berdirinya PT. Dunia Chemical Industries, perusahaan ini hanya bergerak di bidang pembuatan foam (busa) untuk memenuhi berbagai permintaan industri furniture, dan untuk berbagai toko yang ada di Kota Medan. Seiring meningkatnya aktivitas perusahaan, dan besarnya peluang pasar di Bidang tempat tidur busa dan Spring Bad, maka pada tahun 1987, PT. Dunia Chemical Industries mulai melakukan produksi tempat tidur busa (*foam bad*), dan pada tahun 1996 mulai melakukan produksi Spring Bad dengan merek dagang OK Land.

Sepeninggalnya pendiri PT. Dunia Chemical Industries yaitu Ali, perusahaan diambil alih oleh anak laki-lakinya, yaitu Chikam. Di bawah kendalinya PT. Dunia Chemical Industries terus berkembang lebih pesat, dengan pangsa pasar yang lebih luas hingga ke seluruh pulau Sumatera, termasuk Kepulauan Riau. Pada tahun 2005 PT. Dunia Chemical Industries menambah jenis barang produksi baru, yaitu Lem. Berbagai Lem yang diproduksi antara lain Lem Pipa, Lem Kuning, Lem Sepatu, dan Lem Serba Guna. PT. Dunia Chemical Industries hanya memiliki sebuah pabrik

industri yang terletak di Jalan Sentosa No. 6 Blok 2 Desa Puji Mulyo Kecamatan Sunggal.

b. Struktur Organisasi PT Dunia Chemical Industries

Adapun struktur organisasi pada PT Dunia Chemical Industries dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut ini



Gambar 4.1. Struktur Organisasi dari PT Dunia Chemical Industries
 Sumber: PT Dunia Chemical Industries (2023)

Rincian tugas dari setiap jabatan yang ada pada struktur organisasi di atas adalah sebagai berikut:

1) Manager

Manager memiliki tugas dan tanggung jawab meliputi pengelolaan operasional harian, perencanaan produksi, pengawasan kualitas, pengelolaan persediaan, manajemen tim, dan menjaga kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan. Manager akan mengawasi proses produksi, memastikan efisiensi dan kualitas produk yang baik, mengelola persediaan bahan baku, membimbing dan melatih tim kerja,

serta menjaga lingkungan kerja yang aman. Manager juga akan bertanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas, mengoptimalkan penggunaan sumber daya, dan mencapai target produksi yang ditetapkan. Dalam peran ini, manager memiliki peran penting dalam menjalankan operasi pabrik secara efektif dan efisien.

2) Personalia

Personalia memiliki tugas dan tanggung jawab meliputi manajemen sumber daya manusia dan administrasi karyawan. Personalia akan terlibat dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan baru, mengelola data karyawan, menyusun kebijakan dan prosedur perusahaan, mengurus administrasi kepegawaian, mengelola program pelatihan dan pengembangan, serta menangani masalah karyawan dan hubungan industrial. Tanggung jawab personalia juga mencakup pemeliharaan catatan kehadiran, penggajian, manajemen tunjangan, dan pemenuhan kebutuhan administratif terkait karyawan. Dalam peran ini, personalia berperan penting dalam mendukung fungsi personalia dan memastikan kesejahteraan dan kepatuhan karyawan di pabrik.

3) Keuangan

Staf keuangan memiliki tugas dan tanggung jawab meliputi pengelolaan keuangan dan laporan keuangan. Staf keuangan akan memantau dan mencatat transaksi keuangan harian, mengelola arus kas, mengawasi pembayaran dan faktur, serta menyusun laporan keuangan bulanan dan tahunan. Staf keuangan akan berkoordinasi dengan departemen lain untuk mengumpulkan data yang relevan, melakukan

analisis biaya, dan menyusun anggaran. Tanggung jawab Staf keuangan juga termasuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan keuangan perusahaan dan peraturan perpajakan. Staf keuangan berperan penting dalam menjaga kesehatan keuangan pabrik dan menyediakan informasi keuangan yang akurat dan relevan untuk pengambilan keputusan.

4) Administrasi

Staf Administrasi memiliki tugas dan tanggung jawab meliputi pengelolaan administrasi harian, koordinasi kegiatan kantor, dan dukungan administratif kepada berbagai departemen. Staf administrasi akan mengelola surat-menyurat, menyusun laporan, mengatur pertemuan, dan mengurus dokumentasi. Tanggung jawab staf administrasi juga mencakup mengelola inventaris, mengurus pemesanan dan pengiriman barang, serta menjaga sistem pengarsipan yang teratur. Staf administrasi akan berkomunikasi dengan pihak eksternal dan internal, mengelola telepon dan surat masuk, serta membantu dalam kegiatan rekrutmen dan pelatihan. Dalam peran ini, staf administrasi berperan penting dalam menjaga efisiensi dan kelancaran operasional kantor dan mendukung fungsi administratif di pabrik.

5) *Quality Control*

Quality control memiliki tugas dan tanggung jawab meliputi pengawasan dan penjaminan kualitas produk. Quality control akan melakukan pemeriksaan produk secara berkala, memastikan bahwa produk memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Tanggung jawab

Quality control mencakup pengujian produk, pemantauan proses produksi, identifikasi cacat atau ketidaksesuaian, dan mengusulkan perbaikan atau perbaikan dalam proses produksi. Quality control juga akan bekerja sama dengan departemen terkait untuk mengembangkan dan menerapkan prosedur penjaminan kualitas, mengelola pengukuran dan analisis data kualitas, serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan standar kualitas yang berlaku. Quality control memiliki peran kunci dalam menjaga kualitas produk yang tinggi dan memastikan kepuasan pelanggan.

6) Supervisor

Supervisor memiliki tugas dan tanggung jawab meliputi pengawasan langsung terhadap operasi harian. Supervisor akan memimpin dan mengawasi tim kerja, memastikan pemenuhan target produksi, kualitas produk, dan efisiensi operasional. Tanggung jawab supervisor mencakup penjadwalan kerja, pelatihan karyawan, pemantauan kinerja, dan penyelesaian masalah yang muncul di pabrik. Supervisor juga akan bekerja sama dengan departemen terkait untuk mengkoordinasikan kegiatan produksi, memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur, serta menjaga keselamatan dan keamanan kerja. Supervisor memiliki peran penting dalam memastikan kelancaran operasional pabrik dan pencapaian target produksi dengan efektif.

7) Mandor

Mandor memiliki tugas dan tanggung jawab meliputi pengawasan langsung terhadap pekerjaan dan tim di lantai pabrik. Mandor akan

memimpin dan mengarahkan pekerja dalam melaksanakan tugas mereka, memastikan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja dan peraturan perusahaan. Tanggung jawab Mandor mencakup penjadwalan kerja, alokasi sumber daya, pengawasan kualitas produksi, dan pemecahan masalah yang muncul. Mandor akan memastikan kelancaran alur produksi, pemeliharaan mesin, dan pemenuhan target produksi yang ditentukan. Mandor juga bertanggung jawab untuk memotivasi dan menginspirasi tim kerja untuk mencapai produktivitas yang optimal dan mencapai tujuan perusahaan.

8) Karyawan Produksi

Karyawan Produksi memiliki tugas dan tanggung jawab meliputi melaksanakan tugas perakitan dan produksi sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Karyawan produksi akan melakukan perakitan komponen, mengoperasikan mesin, dan memastikan kualitas produk yang dihasilkan. Tanggung jawab Karyawan produksi mencakup menjaga kebersihan dan kerapian area kerja, melaporkan masalah atau cacat produk kepada atasan, serta bekerja dengan efisien sesuai dengan target produksi yang ditetapkan. Karyawan produksi juga diharapkan untuk mematuhi stKaryawan produksir keselamatan kerja dan kebijakan perusahaan, serta berpartisipasi dalam pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan produksi. Karyawan produksi berperan penting dalam menjaga aliran produksi yang lancar dan kualitas produk yang baik.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 86 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan yang akan dipaparkan pada Tabel 4.1, s.d Tabel 4.6 sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	37	43,0
	Wanita	49	57,0
Jumlah		86	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 86 responden, sebanyak 37 responden (43,0%) berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya sebanyak 49 responden (57,0%) berjenis kelamin wanita. Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Dunia Chemical Industries Sunggal lebih banyak yang berjenis kelamin wanita dari pada karyawan yang berjenis kelamin pria.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Frekuensi	%
Usia Responden	Di Bawah 21 Tahun	3	3,5
	21 - 25 Tahun	15	17,4
	26 - 30 Tahun	19	22,1
	31 - 35 Tahun	14	16,3
	36 - 40 Tahun	12	14,0
	41 - 45 Tahun	10	11,6
	46 - 50 Tahun	9	10,5
	Di Atas 50 Tahun	4	4,7
Jumlah		86	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 86 responden, sebanyak 3 responden (3,5%) berusia di bawah 21 tahun, sebanyak 15 responden (17,4%) berusia di antara 21-25 tahun, sebanyak 9 responden (22,1%) berusia di antara 26-30 tahun, sebanyak 14 responden (16,3%) berusia di antara 31-35 tahun, sebanyak 12 responden (14,0%) berusia di antara 36-40 tahun, sebanyak 10 responden (11,6%) berusia di antara 41-45 tahun, sebanyak 9 responden (10,5%) berusia di antara 46-50 tahun, dan sisanya sebanyak 4 responden (4,7%) berusia di atas 50 tahun. Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Dunia Chemical Industries Sunggal mayoritas berusia 26-30 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Frekuensi	%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	64	74,4
	D3	3	3,5
	S1	19	22,1
	Strata-2	0	0,0
	Strata-3	0	0,0
	Jumlah		86

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 86 responden, sebanyak 64 responden (74,4%) berpendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 3 responden (3,5%) berpendidikan terakhir Diploma-3, sebanyak 19 responden (22,1%) berpendidikan terakhir Strata-1, dan tidak terdapat seorang pun responden yang berpendidikan terakhir Strata-2 atau Strata-3. Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Dunia Chemical Industries Sunggal mayoritas berusia berpendidikan terakhir SMA/SMK sederajat.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

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

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik		Jumlah	%
Masa Bekerja	Di Bawah 1 Tahun	2	2,3
	1 - 3 Tahun	14	16,3
	4 - 6 Tahun	25	29,1
	7 - 9 Tahun	18	20,9
	10 - 12 Tahun	14	16,3
	Di Atas 12 Tahun	13	15,1
Jumlah		86	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 86 responden, sebanyak 2 responden (2,3%) memiliki masa kerja di bawah 1 tahun, sebanyak 14 responden (16,3%) memiliki masa kerja di antara 1-3 tahun, sebanyak 25 responden (29,1%) memiliki masa kerja 4-6 tahun, sebanyak 18 responden (20,9%) memiliki masa kerja 7-9 tahun, sebanyak 14 responden (16,3%) memiliki masa kerja 10-12 tahun, dan sisanya sebanyak 13 responden (15,8%) memiliki masa kerja di atas 12 tahun. Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Dunia Chemical Industries Sunggal mayoritas telah bekerja di antara 4-6 tahun.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik		Jumlah	%
Status Pernikahan	Belum Menikah	27	31,4
	Menikah	59	68,6
Jumlah		86	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 86 responden, sebanyak 27 responden (31,4%) berstatus belum menikah, dan sisanya sebanyak 59 responden (68,6%) berstatus menikah. Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Dunia Chemical Industries Sunggal mayoritas telah menikah.

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

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

Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

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

Sumber: Sugiyono (2016:216)

Tabel 4.6 di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu sangat tidak baik, tidak baik, kurang baik, baik, dan sangat baik.

Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja (X_1)

Variabel Motivasi Kerja (X_1) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari Motif (X_{1-1}), Harapan (X_{1-2}), dan Insentif (X_{1-3}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.7 s/d Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Motif (X_{1-1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan bekerja di perusahaan ini untuk mendapatkan pekerjaan tetap yang memuaskan		Karyawan dapat bertahan memenuhi kebutuhan hidup dengan bekerja di perusahaan ini		Karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk tetap bekerja di perusahaan ini untuk jangka waktu yang cukup lama	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3	4	4,7
Tidak Setuju	2	2,3	10	11,6	8	9,3
Netral	6	7,0	12	14,0	8	9,3
Setuju	44	51,2	38	44,2	34	39,5
Sangat Setuju	32	37,2	24	27,9	32	37,2
Total	86	100.0	86	100.0	86	100.0
Mean	4,1860		3,8372		3,9535	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Motif (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan bekerja di perusahaan ini untuk mendapatkan pekerjaan tetap yang memuaskan”, sebanyak 44 responden (51,2%) menyatakan setuju, dan 32 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1860 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang bekerja di perusahaan ini untuk mendapatkan pekerjaan tetap yang memuaskan.

- 2) Untuk item “Karyawan dapat bertahan memenuhi kebutuhan hidup dengan bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 38 responden (44,2%) menyatakan setuju, dan 24 responden (27,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8372 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang dapat bertahan memenuhi kebutuhan hidup dengan bekerja di perusahaan ini.
- 3) Untuk item “ Karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk tetap bekerja di perusahaan ini untuk jangka waktu yang cukup lama”, sebanyak 34 responden (39,5%) menyatakan setuju, dan 32 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9535 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang memiliki dorongan yang kuat untuk tetap bekerja di perusahaan ini untuk jangka waktu yang cukup lama.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Harapan (X_{1-2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan yakin akan tetap dipekerjakan perusahaan walau perekonomian sulit jika karyawan tetap bekerja dengan baik		Jika karyawan bekerja dengan baik di perusahaan ini, pendapatan karyawan akan terus meningkat		Karyawan mendapatkan gaji yang seperti yang diharapkan jika terus bekerja dengan baik di perusahaan ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	4,7	3	3,5	2	2,3
Tidak Setuju	4	4,7	6	7,0	4	4,7
Netral	7	8,1	10	11,6	8	9,3
Setuju	38	44,2	32	37,2	40	46,5
Sangat Setuju	33	38,4	35	40,7	32	37,2
Total	86	100.0	86	100.0	86	100.0
Mean	4,0698		4,0465		4,1163	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Harapan (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan yakin akan tetap dipekerjakan perusahaan walau perekonomian sulit jika karyawan tetap bekerja dengan baik”, sebanyak 38 responden (44,2%) menyatakan setuju, dan 33 responden (38,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0698 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang yakin akan tetap dipekerjakan perusahaan walau perekonomian sulit jika karyawan tetap bekerja dengan baik.
- 2) Untuk item “Jika karyawan bekerja dengan baik di perusahaan ini, pendapatan karyawan akan terus meningkat”, sebanyak 32 responden (37,2%) menyatakan setuju, dan 35 responden (40,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0465 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa jika karyawan bekerja dengan baik di perusahaan ini, pendapatan karyawan memang akan terus meningkat.
- 3) Untuk item “Karyawan mendapatkan gaji yang seperti yang diharapkan jika terus bekerja dengan baik di perusahaan ini”, sebanyak 40 responden (46,5%) menyatakan setuju, dan 32 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1163 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang mendapatkan gaji yang seperti yang diharapkan jika terus bekerja dengan baik di perusahaan ini.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif (X₁₋₃)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Perusahaan akan memberikan insentif kepada karyawan jika karyawan mampu memberikan kinerja yang baik		Perusahaan memberikan insentif dengan nilai yang cukup besar sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat		Karyawan akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	4	4,7	4	4,7	3	3,5
Netral	9	10,5	15	17,4	8	9,3
Setuju	37	43,0	43	50,0	42	48,8
Sangat Setuju	34	39,5	22	25,6	31	36,0
Total	86	100.0	86	100.0	86	100.0
<i>Mean</i>	4,1279		3,9186		4,1279	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Insentif (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan akan memberikan insentif kepada karyawan jika karyawan mampu memberikan kinerja yang baik”, sebanyak 37 responden (43,0%) menyatakan setuju, dan 34 responden (39,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1279 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan memang akan memberikan insentif kepada karyawan jika karyawan mampu memberikan kinerja yang baik.
- 2) Untuk item “Perusahaan memberikan insentif dengan nilai yang cukup besar sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat”, sebanyak 43 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 22 responden (25,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9186 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan memang memberikan insentif dengan nilai yang cukup besar sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat.

- 3) Untuk item “Karyawan akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan perusahaan”, sebanyak 42 responden (48,8%) menyatakan setuju, dan 31 responden (36,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1279 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan perusahaan.

b. Lingkungan Kerja (X_2)

Variabel Lingkungan Kerja (X_2) dibentuk oleh 5 (lima) indikator terdiri dari Fasilitas (X_{2-1}), Pencahayaan (X_{2-2}), Suhu Udara (X_{2-3}), Tata Ruangan (X_{2-4}), dan Hubungan antara Karyawan (X_{2-5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.10 s/d Tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X_{2-1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan		Peralatan yang disediakan perusahaan bekerja dengan sangat baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	6	7,0	2	2,3
Netral	9	10,5	7	8,1
Setuju	42	48,8	35	40,7
Sangat Setuju	27	31,4	40	46,5
Total	86	100.0	86	100.0
<i>Mean</i>	4,0000		4,2674	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Fasilitas (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan”,

sebanyak 42 responden (48,8%) menyatakan setuju, dan 27 responden (31,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan memang menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan.

- 2) Untuk item “Peralatan yang disediakan perusahaan bekerja dengan sangat baik”, sebanyak 35 responden (40,7%) menyatakan setuju, dan 40 responden (46,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2674 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa peralatan yang disediakan perusahaan memang bekerja dengan sangat baik.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Area kerja karyawan memiliki pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman		Alat penerangan yang digunakan oleh perusahaan tidak membuat silau di mata	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	6	7,0	4	4,7
Netral	4	4,7	8	9,3
Setuju	38	44,2	39	45,3
Sangat Setuju	36	41,9	33	38,4
Total	86	100.0	86	100.0
Mean	4,1628		4,1279	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Pencahayaan (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Area kerja karyawan memiliki pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman”, sebanyak 38 responden (44,2%) menyatakan setuju, dan 36 responden (41,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata

4,1628 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa area kerja karyawan memang memiliki pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman.

- 2) Untuk item “Alat penerangan yang digunakan oleh perusahaan tidak membuat silau di mata”, sebanyak 39 responden (45,3%) menyatakan setuju, dan 33 responden (38,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1279 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa alat penerangan yang digunakan oleh perusahaan memang tidak membuat silau di mata.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara (X_{2-3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Area kerja karyawan memiliki suhu udara yang dapat dikontrol oleh karyawan sesuai kebutuhan		Alat pendingin yang digunakan perusahaan selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja karyawan tetap terjaga suhu udaranya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	2	2,3	4	4,7
Netral	10	11,6	7	8,1
Setuju	36	41,9	38	44,2
Sangat Setuju	36	41,9	35	40,7
Total	86	100.0	86	100.0
Mean	4,1860		4,1628	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

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

- 1) Untuk item “Area kerja karyawan memiliki suhu udara yang dapat dikontrol oleh karyawan sesuai kebutuhan”, sebanyak 36 responden (41,9%) menyatakan setuju, dan 36 responden (41,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1860 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa area kerja karyawan

memang memiliki suhu udara yang dapat dikontrol oleh karyawan sesuai kebutuhan.

- 2) Untuk item “Alat pendingin yang digunakan perusahaan selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja karyawan tetap terjaga suhu udaranya”, sebanyak 38 responden (44,2%) menyatakan setuju, dan 35 responden (40,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1628 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa alat pendingin yang digunakan perusahaan memang selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja karyawan tetap terjaga suhu udaranya.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tata Ruangan (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Lingkungan kerja perusahaan selalu terjaga kerapian dan kebersihannya		Lingkungan perusahaan memiliki dekorasi dan tata letak barang yang tetap sehingga menambah kenyamanan bagi karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	4	4,7	3	3,5
Netral	5	5,8	12	14,0
Setuju	36	41,9	34	39,5
Sangat Setuju	39	45,3	35	40,7
Total	86	100.0	86	100.0
Mean	4,2326		4,1279	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Tata Ruangan (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Lingkungan kerja perusahaan selalu terjaga kerapian dan kebersihannya”, sebanyak 36 responden (41,9%) menyatakan setuju, dan 39 responden (45,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2326 (kategori baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa lingkungan kerja perusahaan memang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya

- 2) Untuk item “Lingkungan perusahaan memiliki dekorasi dan tata letak barang yang tetap sehingga menambah kenyamanan bagi karyawan”, sebanyak 34 responden (39,5%) menyatakan setuju, dan 35 responden (40,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1279 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa lingkungan perusahaan memang memiliki dekorasi dan tata letak barang yang tetap sehingga menambah kenyamanan bagi karyawan.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan antara Karyawan ($X_{2.5}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja yang lain		Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan dan karyawan di luar divisi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	4	4,7	3	3,5
Netral	8	9,3	13	15,1
Setuju	43	50,0	42	48,8
Sangat Setuju	29	33,7	26	30,2
Total	86	100.0	86	100.0
Mean	4,0814		4,0116	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Hubungan antara Karyawan (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “ Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja yang lain”, sebanyak 43 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 29 responden (33,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0814 (kategori baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa karyawan memang memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja yang lain.

- 2) Untuk item “ Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan dan karyawan di luar divisi”, sebanyak 42 responden (48,8%) menyatakan setuju, dan 26 responden (30,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0116 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan dan karyawan di luar divisi.

c. Pengawasan Kerja (X_3)

Variabel Pengawasan Kerja (X_3) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Penentuan Standar, (X_{3-1}), Mengadakan Pengukuran (X_{3-2}), Adanya Proses Pelaksanaan Kerja (X_{3-3}), Adanya Usaha Membandingkan (X_{3-4}), dan Melakukan Tindakan Perbaikan (X_{3-5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.15 s/d Tabel 4.19 sebagai berikut:

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penentuan Standar (X_{3-1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan memiliki standar kerja yang jelas		Karyawan memahami dengan jelas standart penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,2	1	1,2
Tidak Setuju	5	5,8	4	4,7
Netral	8	9,3	7	8,1
Setuju	37	43,0	42	48,8
Sangat Setuju	35	40,7	32	37,2
Total	86	100,0	86	100,0
Mean	4,1628		4,1628	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Penentuan Standar (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “ Perusahaan memiliki standar kerja yang jelas”, sebanyak 37 responden (43,0%) menyatakan setuju, dan 35 responden (40,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1628 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan memang memiliki standar kerja yang jelas.
- 2) Untuk item “ Karyawan memahami dengan jelas standart penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan perusahaan”, sebanyak 42 responden (48,8%) menyatakan setuju, dan 32 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1628 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang memahami dengan jelas standart penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Mengadakan Pengukuran (X_{3-2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan selalu melakukan evaluasi atas pekerjaan karyawan secara rutin		Perusahaan memantau perilaku karyawan di lokasi kerja secara rutin	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	3,5	2	2,3
Tidak Setuju	5	5,8	4	4,7
Netral	7	8,1	7	8,1
Setuju	39	45,3	40	46,5
Sangat Setuju	32	37,2	33	38,4
Total	86	100.0	86	100.0
Mean	4,0698		4,1395	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Mengadakan Pengukuran (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan selalu melakukan evaluasi atas pekerjaan karyawan secara rutin”, sebanyak 39 responden (45,3%) menyatakan setuju, dan 32 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0698 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan memang selalu melakukan evaluasi atas pekerjaan karyawan secara rutin.
- 2) Untuk item “Perusahaan memantau perilaku karyawan di lokasi kerja secara rutin”, sebanyak 40 responden (46,5%) menyatakan setuju, dan 33 responden (38,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1395 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan memang memantau perilaku karyawan di lokasi kerja secara rutin.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Adanya Proses Pelaksanaan Kerja (X₃₋₃)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan sering melakukan evaluasi pekerjaan karyawan secara mendadak		Perusahaan sering meminta pendapat orang lain yang ada dilokasi kerja mengenai diri karyawan saat bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	5	5,8	4	4,7
Netral	8	9,3	7	8,1
Setuju	41	47,7	38	44,2
Sangat Setuju	30	34,9	35	40,7
Total	86	100.0	86	100.0
Mean	4,0698		4,1628	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Adanya Proses Pelaksanaan Kerja (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan sering melakukan evaluasi pekerjaan karyawan secara mendadak”, sebanyak 41 responden (47,7%)

menyatakan setuju, dan 30 responden (34,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0698 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan memang sering melakukan evaluasi pekerjaan karyawan secara mendadak.

- 2) Untuk item “Perusahaan sering meminta pendapat orang lain yang ada dilokasi kerja mengenai diri karyawan saat bekerja”, sebanyak 38 responden (44,2%) menyatakan setuju, dan 35 responden (40,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1628 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan memang sering meminta pendapat orang lain yang ada dilokasi kerja mengenai diri karyawan saat bekerja.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Adanya Usaha Membandingkan ($X_{3.4}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan membandingkan hasil kerja karyawan dengan standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan		Perusahaan mengevaluasi sikap karyawan dengan norma sosial yang berlaku di perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	7	8,1	4	4,7
Netral	9	10,5	9	10,5
Setuju	33	38,4	43	50,0
Sangat Setuju	35	40,7	28	32,6
Total	86	100.0	86	100.0
Mean	4,0698		4,0581	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Adanya Usaha Membandingkan (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan membandingkan hasil kerja karyawan dengan standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan”, sebanyak 33 responden (38,4%) menyatakan setuju, dan 35 responden

(40,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0698 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan memang membandingkan hasil kerja karyawan dengan standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.

- 2) Untuk item “Perusahaan mengevaluasi sikap karyawan dengan norma sosial yang berlaku di perusahaan”, sebanyak 43 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 28 responden (32,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0581 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan memang mengevaluasi sikap karyawan dengan norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Melakukan Tindakan Perbaikan (X_{3-5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan akan menegur karyawan yang memiliki kinerja buruk untuk segera memberikan kinerja yang lebih baik		Karyawan yang terus-terusan tidak menunjukkan perbaikan dalam bekerja akan diberikan tindakan pemutusan hubungan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	3	3,5	4	4,7
Netral	15	17,4	10	11,6
Setuju	29	33,7	35	40,7
Sangat Setuju	37	43,0	35	40,7
Total	86	100.0	86	100.0
Mean	4,1163		4,1279	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Melakukan Tindakan Perbaikan (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan akan menegur karyawan yang memiliki kinerja buruk untuk segera memberikan kinerja yang lebih baik”, sebanyak 29 responden (33,7%) menyatakan setuju, dan 37

responden (43,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1163 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan memang akan menegur karyawan yang memiliki kinerja buruk untuk segera memberikan kinerja yang lebih baik.

- 2) Untuk item “Karyawan yang terus-terusan tidak menunjukkan perbaikan dalam bekerja akan diberikan tindakan pemutusan hubungan kerja”, sebanyak 35 responden (40,7%) menyatakan setuju, dan 35 responden (40,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1279 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan yang terus-terusan tidak menunjukkan perbaikan dalam bekerja memang akan diberikan tindakan pemutusan hubungan kerja.

d. Efektivitas Kerja (Y)

Variabel Efektivitas Kerja (Y) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Kualitas Kerja (Y₁₋₁), Kejelasan Tugas (Y₁₋₂), Kebanggaan Karyawan (Y₁₋₃), Pemanfaatan Waktu (Y₁₋₄), dan Ketelitian (Y₁₋₅). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.20 s/d Tabel 4.24 sebagai berikut:

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mampu mencapai berbagai target yang ditetapkan perusahaan		Karyawan mampu memberikan hasil pekerjaan sesuai keinginan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	3,5	2	2,3
Tidak Setuju	7	8,1	4	4,7
Netral	6	7,0	6	7,0
Setuju	41	47,7	37	43,0
Sangat Setuju	29	33,7	37	43,0
Total	86	100.0	86	100.0
Mean	4,0000		4,1977	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Kualitas Kerja (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan mampu mencapai berbagai target yang ditetapkan perusahaan”, sebanyak 41 responden (47,7%) menyatakan setuju, dan 29 responden (33,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang mampu mencapai berbagai target yang ditetapkan perusahaan.
- 2) Untuk item “Karyawan tidak pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini”, sebanyak 37 responden (43,0%) menyatakan setuju, dan 37 responden (43,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1977 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang mampu memberikan hasil pekerjaan sesuai keinginan perusahaan.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kejelasan Tugas (Y-2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mampu bekerja dengan sangat bersih, rapi, dan tidak berisik		Karyawan berpandangan bahwa hasil kerja yang berkualitas adalah paling penting	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	6	7,0	7	8,1
Netral	7	8,1	8	9,3
Setuju	28	32,6	31	36,0
Sangat Setuju	43	50,0	38	44,2
Total	86	100,0	86	100,0
Mean	4,2093		4,1163	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Kejelasan Tugas (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan mampu bekerja dengan sangat bersih, rapi, dan tidak berisik”, sebanyak 28 responden (32,6%) menyatakan setuju, dan 43 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2093 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang mampu bekerja dengan sangat bersih, rapi, dan tidak berisik.
- 2) Untuk item “Karyawan berpandangan bahwa hasil kerja yang berkualitas adalah paling penting”, sebanyak 31 responden (36,0%) menyatakan setuju, dan 38 responden (44,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1163 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang berpandangan bahwa hasil kerja yang berkualitas adalah paling penting.

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu (Y-3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mampu memenuhi seluruh tugas pekerjaan yang diberikan		Karyawan menggunakan waktu luang yang ada untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan selanjutnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	3,5	2	2,3
Tidak Setuju	3	3,5	2	2,3
Netral	7	8,1	10	11,6
Setuju	39	45,3	38	44,2
Sangat Setuju	34	39,5	34	39,5
Total	86	100.0	86	100.0
Mean	4,1395		4,1628	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Ketepatan Waktu (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan mampu memenuhi seluruh tugas pekerjaan yang diberikan”, sebanyak 39 responden (45,3%) menyatakan setuju, dan 34 responden (39,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1395 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang mampu memenuhi seluruh tugas pekerjaan yang diberikan.
- 2) Untuk item “Karyawan menggunakan waktu luang yang ada untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan selanjutnya”, sebanyak 38 responden (44,2%) menyatakan setuju, dan 34 responden (39,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1628 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang menggunakan waktu luang yang ada untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan selanjutnya.

Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemanfaatan Waktu (Y.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sebelum batas waktu yang diberikan perusahaan		Karyawan datang bekerja dengan tepat waktu tanpa telat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	6	7,0	5	5,8
Netral	6	7,0	9	10,5
Setuju	35	40,7	35	40,7
Sangat Setuju	37	43,0	35	40,7
Total	86	100.0	86	100.0
Mean	4,1512		4,1163	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Pemanfaatan Waktu (Tabel 4.23) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sebelum batas waktu yang diberikan perusahaan”, sebanyak 35 responden (40,7%) menyatakan setuju, dan 37 responden (43,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1512 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sebelum batas waktu yang diberikan perusahaan.
- 2) Untuk item “Karyawan datang bekerja dengan tepat waktu tanpa telat”, sebanyak 35 responden (40,7%) menyatakan setuju, dan 35 responden (40,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1163 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang datang bekerja dengan tepat waktu tanpa telat.

Tabel 4.24. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketelitian (Y-5)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan puas dengan hasil pekerjaan yang karyawan tunjukkan		Karyawan mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan dengan penuh semangat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	2	2,3
Tidak Setuju	2	2,3	3	3,5
Netral	10	11,6	8	9,3
Setuju	39	45,3	41	47,7
Sangat Setuju	33	38,4	32	37,2
Total	86	100.0	86	100.0
Mean	4,1512		4,1395	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

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

- 1) Untuk item “Perusahaan puas dengan hasil pekerjaan yang karyawan tunjukkan”, sebanyak 39 responden (45,3%) menyatakan setuju, dan 33 responden (38,4%) menyatakan sangat

setuju, dengan nilai rerata 4,1512 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan memang puas dengan hasil pekerjaan yang karyawan tunjukkan.

- 2) Untuk item “Karyawan mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan dengan penuh semangat”, sebanyak 41 responden (47,7%) menyatakan setuju, dan 32 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1395 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan dengan penuh semangat.

4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel

penelitian dengan nilai r_{kritis} , di mana nilai dari r_{kritis} sebesar 0,3. Aturan tersebut sebagai berikut:

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

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

Tabel 4.25. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pertanyaan pada Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{1-1,1}$	0,672	0,300	Valid
2	$X_{1-1,2}$	0,612	0,300	Valid
3	$X_{1-1,3}$	0,585	0,300	Valid
4	$X_{1-2,1}$	0,736	0,300	Valid
5	$X_{1-2,2}$	0,751	0,300	Valid
6	$X_{1-2,3}$	0,811	0,300	Valid
7	$X_{1-3,1}$	0,843	0,300	Valid
8	$X_{1-3,2}$	0,507	0,300	Valid
9	$X_{1-3,3}$	0,767	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.25 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Motivasi Kerja (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.26. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pertanyaan pada Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{2-1,1}$	0,674	0,300	Valid
2	$X_{2-1,2}$	0,541	0,300	Valid
3	$X_{2-2,1}$	0,722	0,300	Valid
4	$X_{2-2,2}$	0,755	0,300	Valid
5	$X_{2-3,1}$	0,665	0,300	Valid
6	$X_{2-3,2}$	0,622	0,300	Valid
7	$X_{2-4,1}$	0,793	0,300	Valid
8	$X_{2-4,2}$	0,641	0,300	Valid
9	$X_{2-4,1}$	0,720	0,300	Valid
10	$X_{2-4,2}$	0,642	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.26 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Lingkungan Kerja (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.27. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pertanyaan pada Variabel Pengawasan Kerja (X_3)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{3-1,1}$	0,613	0,300	Valid
2	$X_{3-1,2}$	0,686	0,300	Valid
3	$X_{3-2,1}$	0,745	0,300	Valid
4	$X_{3-2,2}$	0,645	0,300	Valid
5	$X_{3-3,1}$	0,713	0,300	Valid
6	$X_{3-3,2}$	0,811	0,300	Valid
7	$X_{3-4,1}$	0,652	0,300	Valid
8	$X_{3-4,2}$	0,826	0,300	Valid
9	$X_{3-5,1}$	0,660	0,300	Valid
10	$X_{3-5,2}$	0,759	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.25 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Pengawasan Kerja (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada

kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.28. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pertanyaan pada Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	Y _{1-1,1}	0,602	0,300	Valid
2	Y _{1-1,2}	0,598	0,300	Valid
3	Y _{1-2,1}	0,613	0,300	Valid
4	Y _{1-2,2}	0,567	0,300	Valid
5	Y _{1-3,1}	0,812	0,300	Valid
6	Y _{1-3,2}	0,637	0,300	Valid
7	Y _{1-4,1}	0,816	0,300	Valid
8	Y _{1-4,2}	0,663	0,300	Valid
9	Y _{1-5,1}	0,724	0,300	Valid
10	Y _{1-5,2}	0,804	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

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

b. Uji Reliabilitas

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

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir

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

Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,911	9

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,911. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,912	10

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,912. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel

Lingkungan Kerja (X_2) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.31. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pengawasan Kerja (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,924	10

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,924. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Pengawasan Kerja (X_3) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.32. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,913	10

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

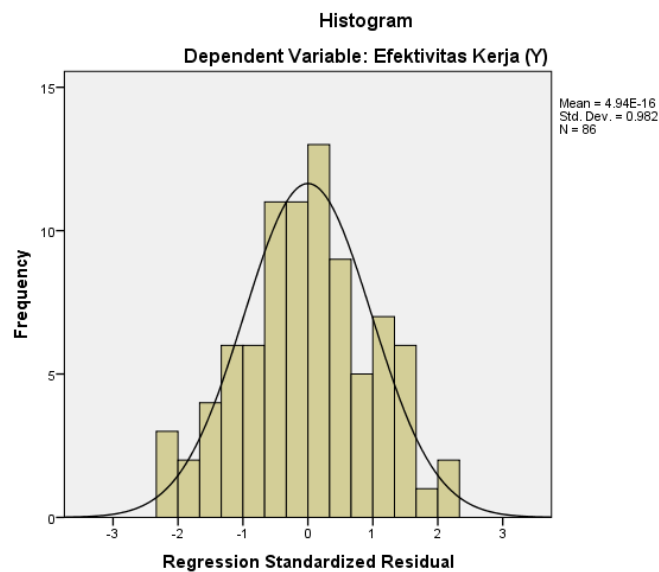
Hasil pengujian Tabel 4.32 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,913. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Efektivitas Kerja (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

1) Kurva Histogram

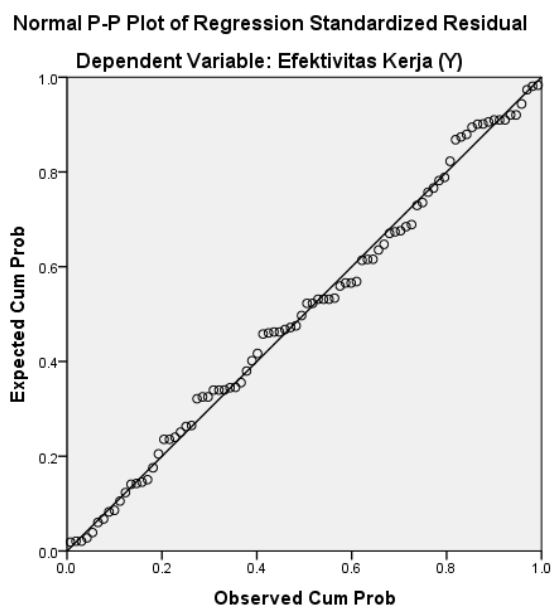
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar di sekitar garis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



Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas
 Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan hasil *output* SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak miring ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan model

regresi memenuhi asumsi uji normalitas data. Normalitas data juga dapat dilihat dari grafik P-P Plot sebagai berikut:



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

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 86 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah terdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot.

2) Uji Kolmogorov-Smirnov

Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

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

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4.33 berikut:

Tabel 4.33. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,63025086
Most Extreme Differences	Absolute	0,058
	Positive	0,046
	Negative	-0,058
Test Statistic		0,050
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

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

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$, jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada Tabel 4.34 sebagai berikut:

Tabel 4.34. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Motivasi Kerja (X_1)	0,172	5,803
	Lingkungan Kerja (X_2)	0,135	7,411
	Pengawasan Kerja (X_3)	0,129	7,742
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)			

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.34 hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,172 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 5,803 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) terbebas dari masalah multikolinearitas.
- 2) Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,135 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,411 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10.

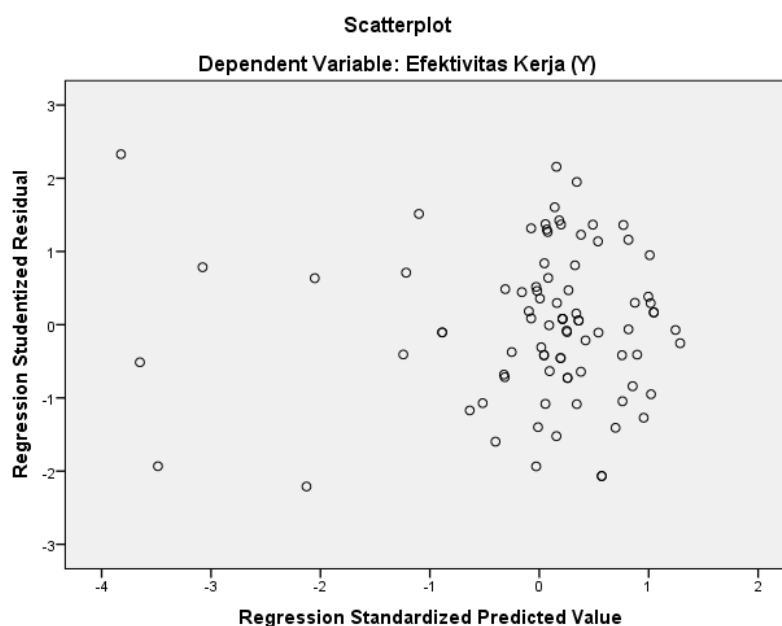
Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) terbebas dari masalah multikolinearitas.

- 3) Variabel Pengawasan Kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,129 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,742 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan Kerja (X_3) terbebas dari masalah multikolinearitas

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

c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang & Pakpahan (2018:198-199) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi disebut homokedastisitas jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot*. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 86 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

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

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

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

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.35 berikut:

Tabel 4.35. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a			
Model		t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	4,324	0,000
	Motivasi Kerja (X_1)	0,653	0,516
	Lingkungan Kerja (X_2)	1,718	0,090
	Pengawasan Kerja (X_3)	0,342	0,733
a. Dependent Variable: Absolute_Residual			

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

Berdasarkan Tabel 4.35 hasil uji Glejser untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai signifikan dari variabel bebas Motivasi Kerja (X_1) adalah 0,516, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Motivasi Kerja (X_1) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 2) Nilai signifikan dari variabel bebas Lingkungan Kerja (X_2) adalah 0,090, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Lingkungan Kerja (X_2) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 3) Nilai signifikan dari variabel bebas Pengawasan Kerja (X_3) sebesar 0,733, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Pengawasan Kerja (X_3) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

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

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.36 di bawah ini:

Tabel 4.36. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,122	1,094	
	Motivasi Kerja (X ₁)	0,296	0,064	0,276
	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,326	0,071	0,313
	Pengawasan Kerja (X ₃)	0,413	0,069	0,417
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.36 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Efektivitas Kerja (Y) sebesar 1,122. Nilai regresi dari Motivasi Kerja (X₁) sebesar 0,296, nilai dari Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0,326, dan nilai regresi dari Pengawasan Kerja (X₃) sebesar 0,413. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,122 + 0,413X_3 + 0,296X_1 + 0,326X_2 + e$$

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

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dianggap, baik pada variabel Motivasi Kerja (X_1), variabel Lingkungan Kerja (X_2), maupun pada variabel Pengawasan Kerja (X_3) maka Efektivitas Kerja (Y) telah memiliki nilai sebesar 1,122. Artinya tanpa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan kerja tingkat efektivitas kerja telah ada sebesar 1,122.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,296 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan. Sehingga peningkatan terhadap motivasi kerja akan turut meningkatkan efektivitas kerja karyawan, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan motivasi kerja akan menurunkan efektivitas kerja karyawan.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,326 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan. Sehingga peningkatan terhadap lingkungan kerja akan turut meningkatkan efektivitas kerja karyawan, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan lingkungan kerja akan menurunkan efektivitas kerja karyawan.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Pengawasan Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar

0,413 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan. Sehingga peningkatan terhadap pengawasan kerja akan turut meningkatkan efektivitas kerja karyawan, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan pengawasan kerja akan menurunkan efektivitas kerja karyawan.

7. Uji Hipotesis

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

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Pengawasan Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Efektivitas Kerja (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. t_{table} dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai *degree of freedom* (df) dimana $df = n - k = 86 - 4 = 82$. Maka ketikkan $=tinv(0,05;82)$ pada aplikasi Ms. Excel sehingga

diperoleh besar t_{table} sebesar 1,989. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.37 berikut:

Tabel 4.37. Hasil Uji-t (Parsial)

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	0,111	0,912
	Motivasi Kerja (X ₁)	4,592	0,000
	Lingkungan Kerja (X ₂)	4,604	0,000
	Pengawasan Kerja (X ₃)	6,003	0,000

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

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.37 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

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

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja (X₁) sebesar 4,592, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,989 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 4,592 lebih besar dari 1,989. Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja (X₁) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Kerja (X₁) terhadap Efektivitas Kerja (Y) karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal.

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

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 4,604, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,989 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 4,604 lebih besar dari 1,989. Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X₂) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima

Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y) karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal.

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

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Pengawasan Kerja (X_3) sebesar 6,003, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,989 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 6,003 lebih besar dari 1,989. Nilai signifikan t dari variabel Pengawasan Kerja (X_3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Pengawasan Kerja (X_3) terhadap Efektivitas Kerja (Y) karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal.

Berdasarkan Tabel 4.37 hasil uji t (parsial) maka dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Efektivitas Kerja (Y) adalah variabel Pengawasan Kerja (X_3) karena memiliki nilai t_{hitung} terbesar yaitu sebesar 6,003.

b. Uji F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Pengawasan Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Efektivitas Kerja (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.38 berikut:

Tabel 4.38. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	4184,431	3	1394,810	506,292	0,000^b
	<i>Residual</i>	225,906	82	2,755		
	<i>Total</i>	4410,337	85			
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Pengawasan Kerja (X₃)						

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_o . Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 506,292. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan melihat daftar tabel F.

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

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai df_2 didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

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

Sehingga $n = 86$ dan $k = 4$. Maka:

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

$$df_2 = n - k = 86 - 4 = 82$$

F_{tabel} yang dihasilkan dengan df_1 sebesar 3 dan df_2 sebesar 82 adalah 2,716. Nilai ini dihasilkan dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus $=FINV(0,05;3;82)$ sehingga

dihasilkan F_{tabel} sebesar 2,716, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 506,292 lebih besar dari 2,716. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o .

Berdasarkan hasil uji F maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Pengawasan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal.

8. Uji Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Pengawasan Kerja (X_3) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini:

Tabel 4.39. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,974^a	0,949	0,947	1,65980
<i>Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Pengawasan Kerja (X₃)</i>				
b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil uji determinasi berdasarkan Tabel 4.39 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,947 yang mengindikasikan bahwa 94,7% loyalitas dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan kerja. Sedangkan sisanya 5,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti insentif, rekan kerja, pelatihan, pendidikan, kemampuan, dan lain sebagainya.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,974 yang mengindikasikan hubungan Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Pengawasan Kerja (X_3) yang sangat kuat atau sangat erat terhadap Efektivitas Kerja (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8–0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.40 berikut:

Tabel 4.40. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

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

Sumber: Sugiyono (2016: 287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,974 yang berada pada *range* nilai 0,8–0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

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

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_1 yang berbunyi bahwa: “motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,296 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,592 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,989 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 yang diajukan telah teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka efektivitas kerja akan meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka efektivitas kerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika motivasi kerja yang terdiri dari motif, harapan, dan insentif meningkat, maka loyalitas juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kessek (2022), Fianta, Adiwati, & Iryanti (2021), dan Kaangkung, Hermanto, & Apituley (2021) yang

membuktikan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis, dan mengetahui pengaruh dari motivasi kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah point nomor 1, yaitu: apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal, sehingga dapatkah meningkatkan efektivitas kerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal melalui motivasi kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Tangkilisan (2019:129) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif maka semakin efektif pula kinerja yang dihasilkan karyawan akibat adanya dorongan yang mampu memotivasi karyawan.

Motivasi kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi efektivitas kerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja mereka. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung bekerja lebih keras, lebih fokus, dan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-

tugas mereka. Motivasi yang tinggi juga dapat mendorong karyawan untuk mencari cara baru untuk meningkatkan proses kerja dan mengoptimalkan hasil produksi.

Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih rendah dan tingkat keberlanjutan yang lebih tinggi di tempat kerja. Mereka merasa terikat dengan pekerjaan mereka, merasa dihargai, dan memiliki rasa kepemilikan terhadap hasil kerja. Hal ini mengurangi tingkat absensi dan kecenderungan untuk berpindah pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas kerja PT. Dunia Chemical Industries Sunggal. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk mencapai standar kualitas yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka memiliki motivasi internal untuk memberikan hasil terbaik. Mereka cenderung berusaha untuk mempelajari keterampilan baru, meningkatkan keahlian, dan melakukan pekerjaan dengan akurat dan cermat.

Karyawan yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk berpikir kreatif dan inovatif. Mereka merasa terdorong untuk mencari solusi baru, menciptakan ide-ide baru, dan berkontribusi pada perbaikan proses kerja PT. Dunia Chemical Industries Sunggal. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk berpikir di luar kotak, mengambil risiko yang terkendali, dan mencoba pendekatan baru yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi PT. Dunia Chemical Industries Sunggal.

Motivasi kerja yang tinggi berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi di antara karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki persepsi positif

terhadap organisasi. Hal ini berdampak pada peningkatan loyalitas, semangat kerja, dan kolaborasi yang lebih baik antara karyawan, yang secara keseluruhan meningkatkan efektivitas kerja PT. Dunia Chemical Industries Sunggal.

Dalam konteks PT. Dunia Chemical Industries Sunggal, motivasi kerja dapat dijaga dengan berbagai cara, seperti memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan kesempatan pengembangan karir, memberikan umpan balik secara teratur, memberikan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan memberikan kompensasi yang adil. Penting juga untuk memahami bahwa motivasi kerja dapat bervariasi antara individu, oleh karena itu penting untuk mengadopsi pendekatan yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi masing-masing karyawan.

Secara keseluruhan, motivasi kerja memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi efektivitas kerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal. Dengan meningkatkan motivasi kerja, PT. Dunia Chemical Industries Sunggal dapat mengalami peningkatan produktivitas, kualitas kerja, inovasi, dan kepuasan kerja. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal dan membantu mencapai tujuan organisasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: “lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,326 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,604 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,989 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₂ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat, maka efektivitas kerja akan meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka efektivitas kerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas, pencahayaan, suhu udara, tata ruangan, dan hubungan antara karyawan meningkat, maka loyalitas juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurhaeni & Winerungan (2022), Anggraini, Rismansyah, & Kurniawan (2022), dan Putri, Nurhadi, & Mubarakah (2022) yang membuktikan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu: apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal, sehingga dapatkah meningkatkan efektivitas kerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal melalui lingkungan kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Tangkilisan (2019:129) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang kuat terhadap efektivitas kerja.

Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi efektivitas kerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal. Lingkungan kerja yang positif, aman, dan mendukung dapat memberikan dampak yang signifikan pada kinerja, motivasi, dan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal. Ketika karyawan merasa bahwa mereka diberikan perlindungan yang memadai dan bekerja di lingkungan yang aman, mereka akan dapat fokus sepenuhnya pada tugas mereka. Karyawan yang merasa nyaman dan terlindungi juga akan lebih bersemangat dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Faktor-faktor fisik dalam lingkungan kerja, seperti pencahayaan yang memadai, ventilasi yang baik, temperatur yang nyaman, dan fasilitas yang memadai, dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Karyawan yang bekerja dalam kondisi fisik yang nyaman akan lebih mampu berkonsentrasi, meminimalkan kelelahan, dan melakukan tugas-tugas mereka dengan lebih baik. Lingkungan kerja yang mendorong keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan efektivitas kerja. Ketika karyawan merasa didengar, dihargai, dan diberikan kesempatan untuk berkontribusi dalam perencanaan dan pelaksanaan tugas, mereka akan merasa memiliki tanggung

jawab terhadap hasil kerja. Hal ini dapat meningkatkan motivasi, kolaborasi, dan produktivitas karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal.

Lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada PT. Dunia Chemical Industries Sunggal. Budaya yang mendukung, inklusif, dan mempromosikan kolaborasi, inovasi, dan pertumbuhan pribadi dapat memiliki dampak positif pada efektivitas kerja. Ketika karyawan merasa bahwa mereka diterima dan dihargai dalam lingkungan tersebut, mereka akan merasa lebih termotivasi untuk memberikan hasil terbaik dan bekerja dengan tim.

Lingkungan kerja yang memfasilitasi komunikasi yang terbuka, jelas, dan efektif dapat meningkatkan efektivitas kerja. Karyawan perlu merasa bahwa mereka dapat berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan mereka secara efektif, mendapatkan umpan balik yang konstruktif, dan dapat berbagi ide dan masalah dengan mudah. Komunikasi yang baik memungkinkan aliran informasi yang lancar, mengurangi konflik, dan mempromosikan kolaborasi yang lebih baik di antara karyawan.

Dalam menjaga lingkungan kerja yang baik, perlu diperhatikan pemeliharaan dan perbaikan fasilitas fisik, kebijakan kesehatan dan keselamatan yang ketat, pengembangan budaya organisasi yang inklusif, pembangunan komunikasi yang efektif, dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan. Melalui pendekatan ini, PT. Dunia Chemical Industries Sunggal dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₃ yang berbunyi bahwa: “pengawasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengawasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,413 dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,003 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,989 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₃₁ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika pengawasan kerja meningkat, maka efektivitas kerja akan meningkat, sebaliknya jika pengawasan kerja menurun maka efektivitas kerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika pengawasan kerja yang terdiri dari penentuan standar, mengadakan pengukuran, adanya proses pelaksanaan kerja, adanya usaha membandingkan, dan melakukan tindakan perbaikan meningkat, maka loyalitas juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari (2022), Anjani & Wahyuni (2021), dan Budiarti & Fikriyah (2021) yang membuktikan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari pengawasan secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan PT Dunia Chemical Industries dan tujuan

tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah point nomor 3, yaitu: apakah pengawasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal, sehingga dapatkah meningkatkan efektivitas kerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal melalui pengawasan kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Tangkilisan (2019:129) yang mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah pengawasan. Hasibuan (2017:113) mengemukakan bahwa untuk menumbuhkan efektivitas kerja karyawan ini ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi antara lain aspek pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi. Sehingga berdasarkan teori ini diketahui bahwa pengawasan penting untuk dilakukan karena akan memberikan pengaruh yang besar terhadap efektivitas kerja karyawan

Pengawasan memainkan peran penting dalam mempengaruhi efektivitas kerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal. Pengawasan merupakan proses memantau dan mengarahkan kegiatan kerja untuk memastikan bahwa karyawan menjalankan tugas mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan. Melalui pengawasan, manajer atau supervisor dapat memantau kinerja karyawan secara langsung. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengidentifikasi kelemahan, memberikan umpan balik, dan memberikan bimbingan yang diperlukan. Dengan pemantauan yang efektif, karyawan dapat diberikan arahan yang jelas dan dapat memperbaiki kinerja mereka sesuai dengan harapan, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja.

Pengawasan memastikan bahwa karyawan menjalankan tugas-tugas mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan menegakkan standar yang konsisten, pengawasan membantu memastikan kualitas yang tinggi dalam proses produksi dan produk akhir. Karyawan akan lebih cenderung bekerja dengan akurat, efisien, dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, yang berkontribusi pada efektivitas kerja secara keseluruhan. Pengawasan yang efektif dapat membantu mengidentifikasi masalah atau hambatan yang menghambat efektivitas kerja karyawan. Dengan menemukan masalah tersebut, langkah-langkah perbaikan dapat diambil untuk mengatasi masalah tersebut. Misalnya, jika ada gangguan pada mesin produksi, pengawasan dapat mengkoordinasikan perbaikan atau penggantian mesin untuk meminimalkan gangguan operasional dan meningkatkan efektivitas kerja.

Pengawasan berperan dalam memastikan bahwa produk yang dihasilkan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Dengan memantau proses produksi dan melakukan inspeksi kualitas secara teratur, pengawasan membantu mencegah cacat atau kesalahan dalam produk. Ini berdampak positif pada reputasi perusahaan, kepuasan pelanggan, dan efektivitas kerja karyawan. Pengawasan juga dapat berfungsi sebagai alat untuk mengembangkan karyawan. Melalui umpan balik yang konstruktif dan bimbingan yang tepat, pengawasan membantu karyawan memahami area di mana mereka perlu meningkatkan keterampilan atau pengetahuan mereka. Dengan memberikan arahan dan pelatihan yang tepat, pengawasan dapat mendorong perkembangan karyawan yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas kerja mereka PT. Dunia Chemical Industries Sunggal.

Namun, penting untuk mencatat bahwa pengawasan yang terlalu ketat atau otoriter dapat memiliki dampak negatif pada motivasi dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, pengawasan yang seimbang, yang menghargai karyawan, memberikan kebebasan dalam melakukan tugas mereka, dan mendorong partisipasi aktif, lebih efektif dalam mempengaruhi efektivitas kerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal. Selain itu, penting juga untuk membangun hubungan yang baik antara manajer dan karyawan agar pengawasan dapat dilakukan secara konstruktif dan mendukung pertumbuhan karyawan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₄ yang berbunyi bahwa: “motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 506,292 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 2,716 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₄ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan kerja akan menyebabkan meningkatnya efektivitas kerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja di PT. Dunia Chemical Industries Sunggal dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada di rumusan masalah poin nomor 4, yaitu: apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja di PT. Dunia Chemical Industries Sunggal, sehingga dapatkah meningkatkan efektivitas kerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal melalui motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Tangkilisan (2019:129) mengemukakan delapan faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, yaitu: ketepatan waktu, tugas, produktivitas, motivasi, evaluasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja, dan perlengkapan dan fasilitas. Teori tersebut juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:113) yang mengemukakan bahwa efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh lima faktor utama, yaitu: lingkungan kerja, pengawasan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2021) yang membuktikan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan merupakan tiga faktor penting yang saling terkait dan berkontribusi dalam mempengaruhi efektivitas kerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal. Ketiga faktor ini dapat

saling memperkuat dan menciptakan kondisi yang optimal untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Motivasi kerja memainkan peran kunci dalam menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja mereka. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, fokus, dan berusaha untuk mencapai hasil yang baik. Ini dapat dicapai melalui pengakuan, penghargaan, kesempatan pengembangan karir, dan kompensasi yang adil. Motivasi kerja yang tinggi juga mendorong karyawan untuk berinovasi, mencari cara baru untuk meningkatkan proses kerja, dan mencapai standar kualitas yang tinggi.

Lingkungan kerja yang positif, aman, dan mendukung memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Faktor-faktor seperti kondisi fisik yang nyaman, kebijakan kesehatan dan keselamatan yang ketat, budaya organisasi yang inklusif, dan komunikasi yang efektif berkontribusi pada kualitas lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik memfasilitasi kolaborasi, keterlibatan, komunikasi yang lancar, dan menciptakan rasa kepuasan dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi.

Pengawasan memainkan peran penting dalam memastikan karyawan menjalankan tugas mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pengawasan yang efektif memantau kinerja karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengarahkan kegiatan kerja. Hal ini membantu mengidentifikasi masalah, mendorong perbaikan, menjaga kualitas kerja, dan mengembangkan karyawan. Pengawasan yang baik juga melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan memberikan arahan yang jelas, sehingga meningkatkan motivasi, partisipasi, dan tanggung jawab karyawan terhadap hasil kerja.

Ketika motivasi kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang positif, dan pengawasan yang efektif bersatu, mereka menciptakan sinergi yang meningkatkan efektivitas kerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal. Karyawan yang termotivasi bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan diberikan pengawasan yang tepat akan lebih termotivasi, fokus, dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Dengan demikian, kombinasi dari ketiga faktor ini dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, inovasi, dan keterlibatan karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal dengan nilai regresi sebesar 0,296, t_{hitung} sebesar 4,592, dan signifikan 0,000.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal dengan nilai regresi sebesar 0,326, t_{hitung} sebesar 4,604, dan signifikan 0,000.
3. Pengawasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal dengan nilai regresi sebesar 0,413, t_{hitung} sebesar 6,003, dan signifikan 0,000.
4. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries Sunggal dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 506,292.

B. Saran

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

1. Untuk meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja karyawan, perusahaan dapat mengidentifikasi motif dan kebutuhan individu. Memberi kesempatan

berpartisipasi dalam proyek sesuai minat, dorong pengembangan keterampilan, dan komunikasikan tujuan perusahaan dengan jelas. Tetapkan target bersama, berikan umpan balik, dan berikan insentif yang terkait dengan pencapaian tujuan, seperti pengakuan prestasi, promosi, bonus, atau program insentif lainnya.

2. Untuk meningkatkan efektivitas kerja melalui lingkungan kerja, perusahaan disarankan memastikan fasilitas memadai. Perhatikan kualitas dan kebersihan ruang kerja, sediakan pencahayaan yang cukup terang, dan jaga suhu udara nyaman. Organisasi yang baik dan tata letak efisien dapat meningkatkan efektivitas dengan aliran kerja yang lancar dan penempatan perlengkapan yang rapi.
3. Untuk meningkatkan efektivitas kerja melalui melalui pengawasan, perusahaan disarankan agar menetapkan standar kinerja yang realistis dan spesifik. Komunikasikan standar ini kepada karyawan, lakukan pengukuran rutin menggunakan metode seperti produktivitas dan kualitas hasil produksi. Dokumentasikan prosedur kerja dan bandingkan kinerja antar karyawan untuk mengidentifikasi area perbaikan. Libatkan karyawan dalam perencanaan tindakan perbaikan.
4. Untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan perusahaan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan dapat diterapkan secara bersama-sama, perusahaan disarankan untuk memahami motif dan kebutuhan karyawan, memberikan kesempatan pengembangan, dan melibatkan karyawan dalam keputusan perusahaan. Tentukan tujuan yang terukur dan ciptakan lingkungan positif untuk karyawan. Terapkan pengawasan efektif dengan

standar kinerja jelas, pengukuran rutin, dan umpan balik konstruktif, serta libatkan karyawan dalam pengawasan untuk partisipasi aktif.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Atmosoepipto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Dessler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2*. Jakarta: PT Indeks.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahmudi. (2020). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. & Manuntun, P. (2018). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mathis, R. L., dan Jackson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A. S. (2020). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta; Universitas Indonesia (UI Press).
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Ravianto, J. (2019). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Samsudin, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sastrohardiwiryo, B. S. (2018). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Cetakan pertama*. Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.

- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT Bumi Aksara.
- Silalahi, S. (2019). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simbolon, M. M. (2018). *Dasar-dasar dan Administrasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Singodimedjo, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soetjipto, B. W. (2018). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book
- Steers, M. R. (2020). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Suit, K., & Almasdi, P. (2016). *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sukoco, B. M. (2016). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sunyoto, D. (2019). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Tangkilisan, H. N. S. (2019). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo
- Wibisono. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi. (2020). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

JURNAL

- Andika, R., Hasibuan, H. A., & Kaban, G. P. (2022). Spritual And Emotional To Enhance Employee Performance With Right Target Recruitment And Job Placement Policies. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 1673-1678.
- Anggraini, A. D., Rismansyah, R., & Kurniawan, M. (2022). Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 3(1), 37-42.
- Anjani, U., & Wahyuni, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas, dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan. *Jurnal Sains Ekonomi (JSE)*, 2(2), 01-11.

- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Budiyarti, N., & Fikriyah, S. H. (2021). Pengaruh Pengawasan Dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta: Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Menengah (Dikdasmen)*, 56-63.
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1933, No. 1, p. 012036)*. IOP Publishing.
- Fianta, S. P., Adiwati, M. R., & Iryanti, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Selama Pandemi Covid-19 Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(2), 543-552.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- 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.
- Kaangkung, O. R., Hermanto, B., & Apituley, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di PT. PLN UPDK Minahasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1).
- Kesek, O. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Motoling Timur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(3).
- Lestari, M. N. W. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Barat. *Administrasi Publik*, 1(1), 272-281.
- Lestari, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 2(02).
- Nurhaeni, N., & Winerungan, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(5).

- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- Nasution, L. N., Rusiadi, A. N., & Putri, D. 2022. Impact of monetary policy on poverty levels in five asean countries.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Putri, E. K., Nurhadi, E., & Mubarokah, M. (2022). Pengaruh Disiplin, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Perum Bulog Kanwil Jawa Timur. *Agridevina: Berkala Ilmiah Agribisnis*, 11(1), 32-42.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- Rusiadi, S., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Dynamic rational expectations model and covid-19 on money demand in carisi countries.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Suhendi, Rusiadi., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Post-covid-19 economic stability changes in nine countries of asia pacific economic cooperation.

- Setiawan, A. (2018). Analisis Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor UNPAB Medan. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik (JEpa)*, 3(1), 83-89.
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19-33.
- Setiawan, N., Hasibuan, H. A., & Setiawan, A. (2018). Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik: Studi Empiris Pada Kantor Basarnas Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 1(2), 77-84.
- Setiawan, N., Maisyarah, R., & Haraha, R. (2020). Analysis Of Emotional Intelligence And Work Discipline On Employee Performance With Organizational Commitment As An Intervening Variable. *Airlangga Journal Of Innovation Management*, 1(2).
- Setiawan, N., Taufik, A., Wakhyuni, E., Setiawan, A., Asih, S., Rahayu, S., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). The Effect Of Organizational Commitment, Work Climate And Career Development Toward Employee's Work Morale At Universitas Pembangunan Panca Budi. *Human Resources*, 2, 15-16.
- Setiawan, N., Wakhyuni, E., & Siregar, N. A. (2020). Recruitment analysis on employee performance with variable control as moderating on manufacturing company. *Ilomata International Journal of Management*, 1(3), 102-111
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series (Vol. 2394, No. 1, p. 012030)*. IOP Publishing.