



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGAWASAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS
KERJA KARYAWAN DI PTPN III
KEBUN TANAH RAJA**

SKRIPSI

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

Oleh:

TRI NANDA WULANDARI
NPM 1715310116

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : TRI NANDA WULANDARI
NPM : 1715310116
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PTPN III KEBUN TANAH RAJA

MEDAN, 24 MEI 2021

KETUA PROGRAM STUDI



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

DEKAN

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

DOSEN PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M., CIQR, C.DMP)

DOSEN PEMBIMBING II

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : TRI NANDA WULANDARI
NPM : 1715310116
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PTPN III KEBUN TANAH RAJA

MEDAN, 24 MEI 2021

ANGGOTA I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M., CIQnR, C.DMP)



(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA II

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)

ANGGOTA III

(CAHYO PRAMONO, S.E., M.M)

ANGGOTA IV

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : TRI NANDA WULANDARI
NPM : 1715310116
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PTPN III KEBUN TANAH RAJA

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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



Tri Nanda Wulandari



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

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3938/PERP/BP/2021

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

: TRI NANDA WULANDARI

: 1715310116

/Semester : Akhir

as : SOSIAL SAINS

an/Prodi : Manajemen

sannya terhitung sejak tanggal 31 Maret 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
gi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 31 Maret 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan

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

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

isi : 01

Efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 02 Juli 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : TRI NANDA WULANDARI
 Tempat/Tgl. Lahir : Tanah Raja / 10 November 1999
 Nama Orang Tua : MARGONO
 N. P. M : 1715310116
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081263828614
 Alamat : PTPN III KEBUN TANAH RAJA

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGAWASAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PTPN 3 KEBUN TANAH RAJA**, Selanjutnya saya menyatakan :

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

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

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



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



TRI NANDA WULANDARI
 1715310116

Catatan :

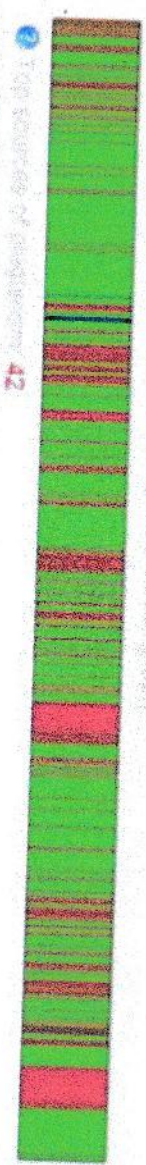
- 1. Surat permohonan ini sah dan bertaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

TRI NANDA WULANDARI_1715310116_MANAJEMEN.docx

- 1. Configuration Panel
- 2. Rewrite
- 3. Database Integration
- 4. Smart Test
- 5. Internet Check



Database configuration body analysis



1. Replication panel

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

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

Demikian disampaikan.

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



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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : TRI NANDA WULANDARI
NPM : 1715310116
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGAWASAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PTPN 3 KEBUN TANAH RAJA

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
17 Desember 2020	bimbingan bab1 -3	Revisi	
17 Desember 2020	acc sempro	Disetujui	
12 Maret 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	
18 Juni 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 01 Juli 2021
Dosen Pembimbing,



Nashrudin Setiawan, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

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

MEAN - INDONESIA

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

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : TRI NANDA WULANDARI
NPM : 1715310116
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Rindi Andika, SE., MM
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGAWASAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PTPN 3 KEBUN TANAH RAJA

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
18 Desember 2020	Acc seminar proposal	Disetujui	
20 Maret 2021	1. Perbaikan Tulisan Abstrak 2. Perbaikan Penulisan-Sub Judul 3. Untuk Kutipan 10 Tahun Terakhir 4. Tabel untuk hasil pengolahan data tidak perputus 5. Rumusan Masalah. Hipotesis, Hasil Pembahasan kesimpulan dan Saran harus konsisten	Revisi	
20 Maret 2021	acc Sidang	Disetujui	
21 Juni 2021	ACC jilid	Disetujui	

Medan, 01 Juli 2021
Dosen Pembimbing,



Rindi Andika, SE., MM

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi berdasarkan fenomena yang ada menunjukkan bahwa karyawan belum dapat bekerja dengan maksimal didalam suatu instansi pemerintah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh motivasi kerja, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pada badan usaha milik negara (BUMN) PTPN III Kebun Tanah Raja. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 77 responden, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh. Pada penelitian ini variabel bebasnya terdiri dari pengaruh motivasi kerja, pengawasan dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah efektivitas kerja. Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji f dan R^2 . Hasil penelitian variabel independen motivasi kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} 1,335 < t_{tabel} 1,666$, variabel pengawasan kerja (X_2) $t_{hitung} 5,227 > t_{tabel} 1,666$ dan variabel lingkungan kerja (X_3) $t_{hitung} 1,364 < t_{tabel} 1,666$. Maka variabel motivasi kerja (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel efektivitas kerja (Y), variabel pengawasan (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel efektivitas kerja dan lingkungan kerja (X_3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa $f_{hitung} (18.082) > f_{tabel} (2,73)$, sedangkan signifikansi adalah $0,000 < \alpha$ pada taraf signifikan 0,05 maka yang berarti variabel *independen* (motivasi kerja, pengawasan dan lingkungan kerja) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel *dependen* (efektivitas kerja) secara positif dan signifikan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan *Adjusted R Square* 0,403 atau 40,3% yakni berarti variasi variabel efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, pengawasan kerja dan lingkungan kerja, sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Efektivitas Kerja

ABSTRACT

*The background of this research is based on existing phenomena showing that employees have not been able to work optimally in a government agency. The purpose of this study was to find out and obtain studies on the effect of work motivation, supervision and work environment on the work effectiveness of state-owned enterprises (BUMN) PTPN III Kebun Tanah Raja. This research is a quantitative descriptive study with a total sample size of 77 respondents, while the sampling technique used in this study is saturated sampling. In this study, the independent variable consists of the influence of work motivation, supervision and work environment, while the dependent variable is work effectiveness. Testing instruments using validity and reliability tests. While the data analysis method used multiple linear regression analysis with *t* test, *f* test and R^2 . The results of the research on the independent variable work motivation (*X1*) obtained $t_{count} 1.335 < t_{table} 1.666$, work supervision variable (*X2*) $t_{count} 5.227 > t_{table} 1.666$ and work environment variable (*X3*) $t_{count} 1.364 < t_{table} 1.666$. Then the work motivation variable (*X1*) has no partial effect on the work effectiveness variable (*Y*), the supervision variable (*X2*) has a partial effect on the work effectiveness variable (*Y*), and the work environment (*X3*) does not partially affect the work effectiveness (*Y*). The results of the *F* test show that $f_{count} (18.082) > f_{table} (2.73)$, while the significance is $0.000 < \alpha$ at a significant level of 0.05, which means that the independent variables (work motivation, supervision and work environment) jointly or simultaneously affect the dependent variable (work effectiveness) is positive and significant. The test results of the coefficient of determination (R^2) show Adjusted R Square 0.403 or 40.3%, which means that variations in work effectiveness variables can be explained by work motivation, work supervision and work environment variables, the rest can be explained by other variables outside of research.*

Keywords: Work Motivation, Supervision, Work Environment and Work Effectiveness

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat, Anugerah serta kasih-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang mengambil judul **Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di PTPN III Kebun Tanah Raja**. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahaan hati dan penuh rasa hormat peneliti mengucapkan terima kasih yang telah memberikan bantuan serta material baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai terutama kepada yang saya hormati:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku rektor Universitas Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E, M.Si., selaku kepala prodi manajemen Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M., CIQnR, C.DMP., selaku dosen pembimbing I skripsi saya yang telah memberikan masukan dan saran maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi.

5. Bapak Rindi Andika, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing II skripsi saya yang telah memberikan masukan dan saran maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen dan Staf di lingkungan fakultas sosial dan sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, khususnya program studi manajemen yang telah banyak membantu penulis untuk dapat melaksanakan penelitian dalam studi.
7. Kepada kedua orang tua penulis yang selalu mendo'akan dan memberikan motivasi dan pengorbanannya baik dan juga materi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
8. Bapak/Ibu karyawan PTPN III Kebun Tanah Raja yang telah memberikan masukan serta menyediakan waktu untuk penelitian saya.
9. Kepada sahabat saya Tengku Abdul Rahman yang selalu memberikan motivasi dan dukungan dari awal hingga selesai.

Medan, 24 Mei 2021
Penulis,

Tri Nanda Wulandari
1715310116

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Dan Batasan Masalah.....	13
C. Rumusan Masalah.....	13
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	14
E. Keaslian Penelitian.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
A. Landasan Teori	16
1. Efektivitas Kerja.....	16
a. Pengertian Efektivitas Kerja.....	16
b. Aspek-aspek Efektivitas Kerja.....	17
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja.....	20
d. Indikator-indikator Efektivitas Kerja.....	22
2. Motivasi Kerja.....	24
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	24
b. Jenis-jenis Motivasi Kerja.....	24
c. Fungsi-fungsi Motivasi Kerja.....	25
d. Indikator-indikator Motivasi Kerja.....	25
3. Pengawasan Kerja	26
a. Pengertian Pengawasan Kerja	26
b. Usaha-usaha Meningkatkan Pengawasan Kerja	27
c. Indikator Pengawasan Kerja	28
4. Lingkungan Kerja.....	29
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	29
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	31

c.	Aspek Lingkungan Kerja.....	32
d.	Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	32
e.	Indikator Lingkungan Kerja.....	34
B.	Penelitian Terdahulu.....	35
C.	Kerangka Konseptual.....	38
1.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja	38
2.	Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja.....	38
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja.....	39
D.	Hipotesis.....	40
BAB III METODE PENELITIAN		42
A.	Pendekatan Penelitian	42
B.	Tempat Dan Waktu Penelitian	42
1.	Tempat Penelitian	42
2.	Waktu Penelitian	42
C.	Populasi Dan Sampel	43
1.	Populasi	43
2.	Sampel.....	43
D.	Jenis Dan Sumber Data.....	44
1.	Data Primer.....	44
2.	Data Sekunder.....	45
E.	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	45
1.	Variabel Penelitian.....	45
2.	Definisi Operasional Variabel.....	45
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	46
G.	Teknik Pengumpulan Data.....	46
1.	Uji Kualitas Data.....	46
a.	Uji Validitas.....	46
b.	Uji Reabilitas.....	47
2.	Uji Asumsi Klasik.....	47
a.	Uji Normalitas.....	47
b.	Uji Multikolinieritas.....	48
c.	Uji Heterokedastitas.....	48
3.	Analisis Linier Berganda.....	49
4.	Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	49
a.	Uji t.....	49
b.	Uji f.....	50
c.	Koefisien Determinasi.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		52
A.	Hasil Penelitian	52
1.	Deskripsi Objek Penelitian	52
a.	Sejarah Singkat PT Perkebunan Nusantara III.	52
b.	Visi dan Misi Perusahaan.....	53
2.	Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	55
a.	Manager.	56
b.	Kepala Dinas Pengolahan.....	56
c.	Kepala Laboratorium.	56

d. Kepala Tata Usaha.....	57
e. Kepala Bagian Pemurnian.....	57
f. Staff.....	57
3. Deskripsi Karakteristik Responden	57
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	58
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.	59
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
4. Deskripsi Variabel Penelitian	60
a. Variabel X1 (Motivasi Kerja).	60
b. Variabel X2 (Pengawasan).....	61
c. Variabel X3 (Lingkungan Kerja)	62
d. Variabel Y (Efektivitas Kerja).....	63
5. Pengujian Validitas dan Reabilitas.....	63
a. Pengujian Validitas.	63
b. Pengujian Reabilitas	66
6. Pengujian Asumsi Klasik.....	67
a. Uji Normalitas Data.....	67
b. Uji Multikolinearitas.....	69
c. Uji Heteroskedastitas.....	69
7. Regresi Linier Berganda	70
8. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	71
a. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	71
b. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	72
9. Koefisien Determinasi.....	73
B. Pembahasan.....	74
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja.....	74
2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja.....	75
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja.....	76
4. Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja.....	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	78
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	82
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Tingkat Keterlambatan Karyawan.....	7
Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Efektivitas Kerja.....	8
Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey untuk variabel Motivasi Kerja.....	10
Tabel 1.4 Hasil Pra-Survey untuk variabel Pengawasan.....	11
Tabel 1.5 Hail Pra-Survey untuk variabel Lingkungan Kerja.....	12
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.....	43
Tabel3.2 Daftar yang Menjadi Sampel di PTPN III Kebun Tanah Raja.....	44
Tabel 3.3 Defenisi Operasional.....	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
Tabel 4.5 Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja.....	60
Tabel 4.6 Pertanyaan Variabel Pengawasan.....	61
Tabel 4.7 Pertanyaan Variabel Lingkungan Krja.....	62
Tabel 4.8 Pertanyaan Variabel Efektivitas Kerja.....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel X2 dan Y.....	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel X3 dan Y.....	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas.....	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas.....	69
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	72
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	73
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar2.1 Kerangka Konseptual.....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	55
Gambar 4.2 Histogram Hasil Uji Normalitas.....	67
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas.....	68
Gambar 4.4 Scatter Plot Uji Heteroksidastitas.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	84
Lampiran 2. Tabulasi Data Responden.....	87
Lampiran 3. Hasil Pengujian.....	93

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan menginginkan agar sumber daya manusia atau organisasi yang dimilikinya memiliki hasil yang optimal. Dalam organisasi, tenaga kerja sering kali dijadikan sebagai salah satu faktor pengukur efektivitas hal ini disebabkan karena tenaga kerja sangat berperan dalam kegiatan produksi. Tanpa tenaga kerja kegiatan produksi dalam suatu organisasi tidak efektif dan efisien.

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Memacu motivasi karyawan harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang baik.

Pemberian motif kerja ini terdapat dalam teori kebutuhan hierarki Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri Handoko (2013). Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dan harapan maka karyawan akan mendapatkan kepuasan, dan karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis kinerja akan meningkat. Ada beberapa hal yang menghubungkan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, terutama *reward*. Dalam hal ini bila karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya, dan puas, karyawan tersebut dapat menghasilkan kinerja yang lebih besar.

PTPN III (Persero) Sebagai perusahaan yang beroperasi dalam bisnis komoditas seperti Kelapa Sawit, Karet, Tebu, Teh, Kopi, dan Kakao serta produk hilirnya masing-masing tentu saja kinerja produksi dan operasional sangat menentukan kinerja selanjutnya. Kinerja produksi menyangkut kondisi yang terkait dengan komoditi termasuk iklim dan cuaca yang berdampak kepada pencapaian produksi. Kinerja produksi juga ditentukan optimalisasi sistem permesinan yang akan menentukan tingkat optimalisasi produksi. Selain tingkat optimalisasi yang terkait dengan produksi, aspek lain yang menjadi kendala adalah terkait dengan penjualan. Untuk meraih tingkat penjualan optimal, tentu dipengaruhi aspek permintaan terhadap komoditas baik lokal maupun internasional. Aspek lain adalah sumber daya manusia di semua areal baik perkebunan, produksi, dan penjualan. Manajemen berupaya untuk melaksanakan manajemen sumber daya manusia yang optimal sehingga mampu menghadirkan efisiensi di semua area yang membutuhkan ketrampilan dan kompetensi manusia.

Kedepan, manajemen terus melakukan mitigasi risiko pada terciptanya sistem operasi/ produksi yang efisien, bernilai tambah serta mampu menghasilkan tingkat operasi yang kompetitif bagi kemajuan usaha. Persoalan yang dihadapi sebagian entitas adalah persoalan kewajiban keuangan masa lalu yang terus membebani kinerja usaha. Dewasa ini, seluruh perusahaan termasuk Holding Perkebunan Nusantara PTPN III (Persero) berhadapan dengan perubahan lingkungan bisnis yang ditandai dengan ketatnya persaingan. Untuk menghadapi tantangan tersebut, manajemen dituntut untuk melakukan serangkaian inisiatif dan program kerja yang terencana dan sistematis guna meraih perbaikan yang signifikan menuju keunggulan signifikan.

Tentu saja ini tidak terlepas dari sumber daya manusia yang di dalamnya ada karyawan. Karyawan merupakan komponen utama yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan produksi perusahaan. Karyawan juga dituntut untuk mampu bekerja dan bersaing serta memiliki kinerja yang efektif dan kinerja yang tinggi.

PT Perkebunan Nusantara III Tanah Raja merupakan perkebunan yang bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit dan karet. PTPN III Tanah Raja beralamat di Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara. Dimana perusahaan ini masih membutuhkan motivasi yang lebih tinggi agar meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Motivasi yang terus menerus diterapkan akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Selain motivasi ada faktor pendorong lainnya agar efektivitas kerja karyawan menjadi semakin baik, yaitu seperti meningkatkan pengawasan di perusahaan, menjamin lingkungan kerja yang baik, pemberian kompensasi yang sesuai dan faktor-faktor lainnya. Karyawan yang memiliki efektivitas tinggi mampu mewujudkan tujuan perusahaan dengan lebih efektif dan efisien.

Dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan, karyawan harus benar-benar diberi bekal yang kuat, karena dengan adanya tuntutan untuk lebih dimotivasi dan diawasi karyawan semakin optimal lagi untuk bekerja. Memotiasi karyawan adalah salah satu cara untuk membuat karyawan semakin gigih dan semangat.

Berdasarkan jurnal pendidikan dan manajemen bisnis yang diterbitkan oleh Ridwan Purnama (2012) menyimpulkan bahwa perusahaan yang berupaya dalam meningkatkan efektivitas karyawannya harus mampu mengarahkan dan

memberikan motivasi terhadap karyawannya agar efektivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Motivasi merupakan proses yang menimbulkan semangat pada perilaku seseorang dan mengarahkannya untuk mencapai suatu tujuan, atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang harus dikerjakan secara sukarela Hasibuan(2016).

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi terwujud dari kegigihan, keseriusan dan semangat karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dapat berdampak pada efektivitas kerja karyawan yang dapat meningkat. Manajemen perusahaan perlu memperhatikan pentingnya peningkatan motivasi kerja bagi karyawannya dengan memberikan stimulus atau dorongan dari perusahaan seperti pemenuhan kebutuhan karyawan tersebut. Pemenuhan kebutuhan tersebut dapat berupa pemberian motivasi berdasarkan teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow yang meliputi pemenuhan kebutuhan fisiologis karyawan, pemenuhan kebutuhan akan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, pemenuhan kebutuhan dukungan sosial dalam lingkungan pekerjaan seperti adanya kerjasama antar rekan kerja yang saling mendukung, kemudian dengan pemenuhan kebutuhan aktualisasi karyawan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga karyawan dapat termotivasi dalam bekerja.

Selain pemberian motivasi terhadap karyawan, hal lain yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja karyawan adalah meningkatkan pengawasan karyawan dalam bekerja. Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa pengawasan (*controlling*) adalah keseluruhan dari pada aktivitas-aktivitas dan tindakan-tindakan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

Pengawasan tersebut lebih diarahkan pada upaya pengendalian dalam hal kehadiran, kedisiplinan, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan segala yang berkaitan dengan kegiatan pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya pengawasan karyawan semakin ketat dalam bekerja dan tidak sesuka hati dalam melakukan pekerjaan. Pengawasan perlu dilakukan untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang lebih baik lagi.

Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik, sehingga karyawan lebih bersemangat melakukan pekerjaannya. Siagian (2014:56) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2017:23), lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Karyawan yang terampil dalam bekerja sangat diperlukan oleh perusahaan karena karyawan tersebut memiliki tingkat efektivitas tinggi dalam bekerja, sehingga upaya manajemen dalam meningkatkan keterampilan kerja karyawan sangat diperlukan agar karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerjanya. Keterampilan kerja karyawan menggambarkan kecakapan atau keahlian karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek (Wahyudi, 2008). Keterampilan karyawan dibentuk melalui pendidikan dan pelatihan, selain itu pengalaman karyawan bekerja juga dapat mendorong keterampilan kerja karyawan.

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan memberikan kontribusi pada perusahaan dan dapat memberikan keunggulan dalam

bersaing dengan perusahaan lain. Karyawan yang terampil dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien dan dapat menyelesaikan tugas-tugas lainnya. Karyawan yang terampil dapat menjadi tolak ukur dalam meningkatkan efektivitas kerja yang optimal, karena karyawan yang terampil dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik, lebih cepat dan dapat menghindari kesalahan-kesalahan dalam bekerja. Dalam upaya meningkatkan keterampilan karyawan, perusahaan harus memberikan kesempatan kepada karyawan agar dapat menempuh pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karyawan yang terampil akan memberikan kontribusi pada perusahaan dan perusahaan memiliki keunggulan kompetitif dalam meningkatkan efektivitas.

Dilihat dari kondisi di PTPN III Kebun Tanah Raja, efektivitas kerja karyawan dinilai masih belum optimal sehingga terganggunya pekerjaan karyawan. Kurangnya efektivitas karyawan dapat dilihat dari tidak terpenuhinya pemberian motivasi oleh perusahaan terhadap karyawan. Perusahaan dinilai tidak memberikan motivasi dalam bentuk penghargaan (*reward*) terhadap karyawan yang layak diberikan penghargaan tersebut. Karyawan yang layak diberikan penghargaan yaitu karyawan yang memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi perusahaan. Dengan tidak diberikannya penghargaan terhadap karyawan tersebut maka karyawan merasa bahwa kontribusi yang diberikannya tidak dihargai sehingga terjadi kurangnya efektivitas kerja karyawan tersebut dikemudian hari. Belum optimal motivasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan dapat membentuk sikap karyawan yang tidak bersemangat dalam bekerja, serta lemahnya kesempatan yang diberikan untuk mengembangkan potensi karyawan melalui pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan karyawan. Selain

motivasi hal lain yang harus diperhatikan oleh manajemen untuk meningkatkan efektivitas karyawan adalah kedisiplinan, sangat mustahil karyawan dapat meningkatkan efektivitas apabila karyawan tersebut kurang disiplin.

Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi sangat penting bagi perusahaan, karena dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi karyawan mampu memanfaatkan waktu dengan optimal dalam bekerja dan mengikuti prosedur pekerjaan dengan baik.

Dalam observasi penulis selama beberapa hari, dalam mempersiapkan penyusunan skripsi ini diperoleh penilaian sementara bahwa kedisiplinan menjadi hal yang penting untuk ditingkatkan bagi manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Dilihat dari kondisi kedisiplinan karyawan PTPN III (persero) terutama di Kebun Tanah Raja, tingkat kedisiplinan karyawan masih dinilai rendah, beberapa karyawan datang terlambat, dan karyawan kurang memanfaatkan waktu dengan baik sehingga ada pekerjaan yang tidak selesai dengan tepat waktu.

Berikut disajikan tabel keterlambatan karyawan PTPN III Kebun Tanah Raja:

Tabel 1.1 Tingkat Keterlambatan Karyawan

	Jumlah rata-rata Karyawan Terlambat	Jumlah Karyawan Total	Rasio
Tahun 2019	5	77	6,49%
Tahun 2020	10	77	12,98%

Sumber: PTPN III Kebun Tanah Raja, diolah oleh penulis. 2021

Berdasarkan pada data di atas dapat dilihat bahwa rasio keterlambatan karyawan PTPN III Kebun Tanah Raja, pada tahun 2019 rasio keterlambatan

karyawan mencapai 6,49 % dan mengalami peningkatan menjadi 12,98% pada tahun 2020. Hal ini mengindikasikan bahwa terjadi penurunan tingkat kedisiplinan pada PTPN III Kebun Tanah Raja. Hal lain yang perlu dilihat dalam upaya peningkatan efektivitas karyawan oleh pihak manajemen adalah keterampilan karyawan, keterampilan dapat ditingkatkan apabila pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan diberikan kepada karyawan.

Efektivitas kinerja yang dihasilkan dari setiap Karyawan PTPN III Tanah Raja terutama pada bagian Administrasi dan umum berbeda-beda. Dimana, terdapat cukup banyak karyawan yang tidak mampu memanfaatkan waktu kerja yang dimiliki secara maksimal sehingga tugas-tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu sehingga kuantitas hasil kerja menjadi rendah. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 77 orang karyawan menunjukkan adanya masalah pada kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Efektivitas Kerja

Butir Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju		
	Jumlah	%	Jumlah	%
Karyawan mampu memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan keinginan atasan	25	40%	52	60%
Karyawan mampu menyelesaikan setiap target pekerjaan yang diberikan perusahaan	20	15%	57	85%
Karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja yang diberikan dengan efektif dan efisien	25	40%	52	60%
Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	25	40%	52	60%

Sumber: Hasil survey awal, diolah oleh penulis, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 77 orang responden hanya 25 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mampu memberikan hasil pekerjaan

yang sesuai dengan keinginan atasan. Lalu hanya 20 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan setiap target pekerjaan yang diberikan perusahaan. Selanjutnya, hanya 25 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mampu memanfaatkan waktu kerja yang diberikan dengan efektif dan efisien. Terakhir, hanya 25 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada kinerja karyawan di Karyawan PTPN III Tanah Raja. Masalah utama pada kinerja karyawan yaitu karyawan belum mampu memanfaatkan waktu kerja yang diberikan dengan efektif dan efisien sehingga kuantitas hasil pekerjaan karyawan menjadi rendah.

Motivasi kerja karyawan PTPN III Tanah Raja juga tidak terlalu baik. Kurangnya kerja keras dari karyawan, tidak adanya orientasi masa depan yang lebih baik, tidak ada upaya untuk meningkatkan kinerja, dan kurangnya ketekunan mengindikasikan motivasi kerja karyawan yang rendah. Hasil observasi menunjukkan karyawan kurang termotivasi untuk bekerja lebih keras karena tidak adanya motif dan harapan yang cukup kuat sehingga mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat sehingga akan menghasilkan produktivitas kerja yang lebih tinggi. Hasil pra-survey yang dilakukan menunjukkan adanya masalah pada motivasi kerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Motivasi Kerja

Butir Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
	Jumlah	%	Jumlah	%
karyawansetuju diberikan pelatihan kerja karyawan oleh perusahaan	20	15%	57	85%
karyawanmemiliki rekan kerja yang suportif	19	14%	58	86%
karyawansetuju memiliki lingkungan kerja yang nyaman	26	25%	15	75%
karyawansetuju diberikan reward yang sesuai oleh perusahaan	20	15%	57	85%

Sumber: Hasil survey awal, diolah oleh penulis, 2021

Berdasarkan tabel diatas hanya 20 orang karyawan yang setuju dengan diberikannya pelatihan kerja oleh perusahaan, 19 orang karyawan juga yang setuju memiliki rekan kerja yang suportif, lalu 26 orang karyawan yang setuju memiliki lingkungan kerja yang nyaman, dan yang paling banyak setuju adalah diberikannya reward yang sesuai oleh perusahaan yaitu ada 20 orang karyawan yang menyetujui hal itu. Oleh karena itu berdasarkan pra-survey di PTPN III Kebun Tanah Raja yang menjadi masalah utama adalah masih kurangnya motivasi yang diberikan dilihat dari pelatihan kerja karyawan yang diberikan perusahaan.

Karyawan PTPN III Tanah Raja juga belum memiliki pengawasan kerja yang baik. Hal ini ditandai dengan adanya karyawan yang juga tidak disiplin. Banyak karyawan yang saat melakukan pekerjaan tidak disiplin seperti apa yang diharapkan. Pengawasan kerja karyawan dalam bekerja juga menjadikankaryawan tidak memiliki rasa semangat kerja atau moral kerja yang tinggi dalam bekerja. karyawan hanya mengerjakan tugas dan kewajibanya mereka sesuai dengan porsinya namun juga tidak menghasilkan kualitas kerja yang baik dan pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 77 orang karyawan menunjukkan adanya masalah pada pengawasan kerja karyawan seperti

yang ditunjukkan pada tabel:

Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Pengawasan Kerja

Butir Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
	Jumlah	%	Jumlah	%
karyawan sangat disiplin dalam pekerjaan seperti kehadiran karyawan saat ini di perusahaan	17	23%	60	77%
karyawan merasa sangat puas dengan apa yang diterapkan inspeksi teratur di perusahaan	19	14%	58	86%
karyawan memiliki rasa puas dengan dengan standar SOP perusahaan	19	14%	58	86%
karyawan mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang ada di perusahaan dengan baik	20	15%	57	85%

Sumber: Hasil survey awal, diolah oleh penulis, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 77 orang responden hanya 17 orang karyawan yang setuju bahwa mereka sangat disiplin dalam pekerjaan seperti kehadiran karyawan saat ini di perusahaan. Lalu hanya 19 orang karyawan yang merasa sangat puas dengan apa yang diterapkan inspeksi teratur di perusahaan. Lalu hanya 19 orang karyawan yang setuju bahwa memiliki rasa puas dengan standar SOP perusahaan. Terakhir, hanya 19 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang ada di perusahaan dengan baik. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada pengawasan kerja karyawan di PTPN III Tanah Raja. Masalah utama pada pengawasan karyawan yaitu karyawan tidak menyenangi pekerjaannya saat ini karena karyawan tidak merasa puas dengan apa yang karyawan dapatkan dari perusahaan.

Lingkungan kerja di PTPN III Kebun Tanah Raja juga masih perlu

diperhatikan, karena lingkungan kerja yang baik akan memberikan kinerja yang baik pula bagi karyawan. Dapat dilihat dari tabel hasil pra-survey lingkungan kerja di PTPN III Kebun Tanah Raja dibawah ini:

Tabel 1.5. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Lingkungan Kerja

Butir Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
	Jumlah	%	Jumlah	%
karyawansetuju memiliki sirkulasi udara yang baik dilingkungan kerja	19	14%	58	86%
karyawan setuju ukuran ruangan kerja yang memadai dan rapih	25	40%	52	60%
karyawan setuju ruang kerja yang sejuk dan bersih	18	13%	59	87%

Sumber: Hasil survey awal, diolah oleh penulis, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 77 orang responden hanya 19 hanya orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki sirkulasi udara yang baik dilingkungan kerja, lalu 25 orang karyawan yang setuju bahwa mereka ukuran ruangan kerja yang memadai dan rapih. Terakhir, hanya 18 orang karyawan yang setuju bahwa mereka ruang kerja yang sejuk dan bersih. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada lingkungan kerja karyawan PTPN III Tanah Raja. Masalah utama pada lingkungan kerja karyawan yaitu karyawan tidak memiliki fasilitas yang memadai untuk bekerja lebih baik dari hari ke hari di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan dan Lingkungan kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PTPN III Kebun Tanah Raja.”

B. Identifikasi Dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Penulis mengidentifikasi masalah berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, adapun yang menjadi identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu:.

- a. Karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja yang diberikan dengan efektif dan efisien
- b. Karyawan belum merasa puas dengan kebutuhan fisik yang diberikan perusahaan
- c. Dilihat dari rasio keterlambatan, absensi karyawan masih rendah
- d. Karyawan menganggap sirkulasi udara dilingkungan kerja masih belum baik

2. Batasan Masalah

Karena keterbatasan waktu peneliti dan agar penelitian lebih fokus pada titik permasalahan dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka penelitian ini lebih fokus membahas pengaruh variabel motivasi kerja, variabel pengawasan, dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel efektivitas kerja pada bagian SDM PTPN III Kebun Tanah Raja.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah motivasi kerja, pengawasan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PTPN III Kebun Tanah Raja?
- b. Apakah motivasi kerja, pengawasan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PTPN III Kebun Tanah Raja?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja, pengawasan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PTPN III Kebun Tanah Raja.
- b. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja, pengawasan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PTPN III Kebun Tanah Raja.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan masalah peningkatan motivasi kerja, pengawasan kerja, lingkungan kerja dan efektivitas kerja PTPN III Kebun Tanah Raja.

b. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang masalah motivasi kerja, pengawasan kerja, lingkungan kerja dan efektivitas kerja.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih jauh terutama yang berkaitan dengan masalah masalah motivasi kerja, pengawasan kerja dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap efektivitas kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Jeanetta Helissa (2014), yang berjudul: “Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Tenaga Kerja Kabupaten Karimun”. Sedangkan penelitian ini berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PTPN III Kebun Tanah Raja.”

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu pengawasan, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu efektifitas kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi kerja, pengawasan dan lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu efektivitas kerja.
- 2. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 46 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 77 karyawan/responden.
- 3. Waktu Penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2014 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
- 4. Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di Kantor Tenaga Kerja Kabupaten Karimun, sedangkan penelitian ini dilakukan di PTPN III Kebun Tanah Raja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Efektivitas Kerja

a. Pengertian Efektivitas Kerja

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

Efektivitas juga sering digunakan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan terkait dengan program-program yang direncanakan. Pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan dikatakan berhasil apabila sasaran atau tujuan yang ditetapkan mampu dilaksanakan dan memberikan kegunaan bagi perusahaan tersebut. Ukuran dari efektivitas dapat dinilai dengan cara membandingkan pencapaian tujuan dari suatu aktivitas yang dilakukan dan bukan mengenai biaya yang dikeluarkan untuk melaksanakan aktivitas tersebut (Danim, 2011)

Istilah efektivitas dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan biasanya dikaitkan dengan pelaksanaan program yang ditetapkan atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan tersebut. Untuk melaksanakan program atau kegiatan ini harus didukung dengan sumber daya manusia yang memadai yakni

kemampuan, keahlian, dan ketrampilan. Efektif tidaknya suatu program yang dilaksanakan dinilai dari kemampuan sumber daya manusia yang menjalankannya dibandingkan dengan kriteria-kriteria yang ditetapkan. Penilaian semacam ini bertujuan untuk mengukur kinerja sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia dikatakan baik apabila hasil yang diperoleh sesuai dengan yang ditetapkan. Itu berarti sumber daya manusia telah mampu menjalankan program atau aktivitas yang tepat dan dapat dikatakan kinerjanya sudah efektif Soeprihanto(2011).

Sebaliknya, buruknya kinerja sumber daya manusia ditunjukkan dengan ketidakmampuannya melaksanakan suatu program sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal itu menggambarkan kinerja yang kurang efektif karena tidak mampu melakukan sesuatu berdasarkan kriteria yang diinginkan.

Pendapat lain dikemukakan Robbins (2013) yang mengatakan efektivitas berkaitan dengan kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai atau tepat dan mampu memberikan manfaat secara langsung. Ukuran penilaian yang digunakan adalah tepat tidaknya organisasi atau perusahaan menjalankan segala sesuatu misalnya pelaksanaan program atau aktivitas.

Efektivitas kinerja diartikan sebagai suatu kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dari awal. Pendapat ini didukung Danim (2011) yang mengatakan efektivitas kinerja kelompok, berkaitan dengan kemampuan anggota-anggota untuk memilih atau melakukan sesuatu yang tepat demi kepentingan bersama.

b. Aspek-aspek Efektivitas Kinerja

Adapun aspek-aspek yang dinilai berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan menurut Daft (2012) adalah

meliputi sebagai berikut:

1) Keterampilan kerja

Keterampilan menunjukkan kemampuan dan keahlian karyawan yang mendukung pelaksanaan tugas. Keterampilan merupakan bekal karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Keterampilan karyawan mencakup kemampuan, pengetahuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Keterampilan dapat dipelajari secara formal atau dengan cara belajar sendiri tergantung dengan kebutuhan. Seorang karyawan yang memiliki keterampilan rendah akan mengalami banyak hambatan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi kurang efektif.

Sebaliknya, karyawan yang memiliki keterampilan tinggi akan mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerjanya dapat dinilai efektif. Keterampilan kerja dapat dilihat dari cara seseorang untuk menangani sebuah pekerjaan. Setiap pekerjaan membutuhkan keterampilan yang memadai sehingga seseorang tidak akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikannya. Keterampilan yang memadai akan dapat meningkatkan kinerja seseorang karena tingkat kesalahan-kesalahan seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang ditangani akan semakin rendah.

2) Peningkatan prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kinerja seseorang ataupun organisasi. Prestasi kerja individu menyangkut kemampuan ataupun keberhasilan seseorang menjalankan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan atau bahkan melebihi baik darisegi kualitas maupun kuantitas. Hasil kerja seseorang yang semakin baik mencerminkan prestasi kerja

yang semakin tinggi dan hal itu menggambarkan suatu kinerja yang efektif. Sebaliknya, hasil kerja yang buruk mencerminkan prestasi kerja rendah dan menggambarkan kinerja yang kurang efektif. Peningkatan prestasi kerja merupakan salah satu ukuran untuk menilai efektif tidaknya kinerja seseorang.

3) Kemampuan berkompetisi

Dalam dunia kerja, kompetisi merupakan salah satu hal yang penting. Kompetisi yang dimaksud dilakukan secara positif misalnya bekerja lebih baik dari orang lain. Kompetisi semacam ini sifatnya positif dan tidak merugikan pihak lain. Setiap orang diharapkan mampu berkompetisi secara sehat karena akan dapat memotivasi setiap karyawan untuk memberikan hasil yang terbaik. Karyawan yang mampu berkompetisi selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerjanya dari waktu ke waktu. Kemampuan berkompetisi ini dapat dilihat dari sikap kerja pantang menyerah, aktif, berani menjalankan tugastugas baru.

4) Kemampuan beradaptasi

Adaptasi menunjukkan kemampuan karyawan menyesuaikan diri dengan situasi dan lingkungan kerja yang sering mengalami perubahan baik lingkungan kerja seperti rekan-rekan kerja maupun sarana dan prasarana yang digunakan. Karyawan yang memiliki kemampuan beradaptasi tinggi dapat dengan mudah menjalankan pekerjaan di lokasi yang baru. Sebaliknya, karyawan yang kemampuan beradaptasinya rendah akan mengalami banyak kendala di lingkungan kerja yang baru seperti kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja baru, sulit beradaptasi dengan sarana dan prasarana di lokasi baru. Kemampuan beradaptasi karyawan dapat dilihat dari sikap yang lebih tenang, fleksibel, dan menguasai pekerjaan. Seseorang yang mampu beradaptasi dengan cepat dapat meningkatkan

hasil pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi efektif.

5) Daya tahan terhadap perubahan

Lingkungan kerja umumnya sering mengalami perubahan misalnya faktor cuaca, iklim, suhu udara. Sehubungan dengan itu, seorang karyawan diharapkan memiliki daya tahan terhadap perubahan tersebut. Untuk mampu terhadap perubahan, setiap karyawan harus memiliki kekuatan fisik. Karyawan yang memiliki daya tahan terhadap perubahan tidak akan mengganggu pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi efektif. Sebaliknya, seseorang yang tidak memiliki daya tahan terhadap perubahan akan mengalami kesulitan untuk menjalankan pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi kurang efektif.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Efektivitas yang diartikan sebagai keberhasilan melakukan program dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor yang dapat menentukan efektivitas kerja karyawan berhasil dilakukan dengan baik atau tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Tugas karyawan dapat berjalan dengan baik apabila dilakukan pemberitahuan (komunikasi) tentang pendelegasian tugas/tanggung jawab serta adanya evaluasi kerja dari pimpinan. Menurut Relly (2013:119) Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi :

1) Waktu

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

2) Tugas

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

3) Produktivitas

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

4) Motivasi

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

5) Evaluasi Kerja

Pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada karyawannya, sebaliknya karyawan 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.

7) Lingkungan Kerja

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

8) Perlengkapan dan Fasilitas

Adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran karyawan

dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh pemerintah akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan merupakan salah satu indikator kinerja yang efektif dan prestasi yang tinggi. Perencanaan efektivitas kinerja dan prestasi didahului dengan perencanaan cara mencapainya dan menetapkan tujuan yang akan dicapai. Fungsi pengorganisasian menjelaskan tanggung jawab dan wewenang individu dalam organisasi sedangkan fungsi pengarahan menjelaskan panduan pencapaian hasil dalam bentuk interaksi yang lebih berorientasi pada psikologi individu dalam organisasi. Sementara fungsi pengendalian menjelaskan kemampuan individu untuk menjamin konsistensi hasil aktual dengan yang telah direncanakan.

Gibson (2016) menambahkan kemampuan mengelola individu dalam organisasi secara efektif merupakan kunci peningkatan efektivitas kinerja. Pendapat lain dikemukakan Kuswadi (2014) yang mengatakan efektivitas kinerja merupakan kesesuaian antara kompetensi individu dengan persyaratan kerja atau kebutuhan tugas yang diharapkan organisasi (*competencies and job demands*). Keterbatasan kompetensi individu dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan atau tugas-tugas seseorang. Ketidakmampuan seseorang mencapai sasaran atau tujuan yang ditetapkan mencerminkan kinerja individu yang kurang baik.

d. Indikator- indikator Efektivitas Kerja

Terdapat beberapa indikator efektivitas kerja. Menurut Hasibuan(2016:105), efektivitas merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan

usaha dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi perlunya pengaruh dari struktur organisasi sehingga dapat menimbulkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu dan peningkatan sumberdaya manusia.

1) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Setiap perusahaan selalu berusaha supaya efektivitas kerja dari karyawannya dapat ditingkatkan. Oleh Karena itu, suatu perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawannya memiliki moral kerja yang tinggi.

2) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.

3) Pemanfaatan Waktu

Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.

4) Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Setiap karyawan sudah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal. Sehingga dengan demikian pemanfaatan sumber daya manusia akan lebih berpotensi dan lebih

mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi berasal dari kata “motif” yang diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan menurut Sardiman (2016 : 73).

Motivasi merupakan sesuatu kekuatan dukungan / dorongan sebagai gerak yang melekat pada setiap individu, hal mana ini menyebabkan munculnya perilaku manusia Sofyandi (2018 : 174).

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 kepuasannya Hasibuan (2017:219).

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut timbul akibat dari hubungan antar manusia dalam hal ini lebih ditekankan pada hubungan yang terjadi di dalam proses produksi yaitu hubungan industrial. Oleh karena itu motivasi dapat diartikan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan Berelson dan Stainer dalam buku Sinungan, (2018:134).

b. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:222) jenis – jenis motivasi sebagai berikut:

- 1) Motivasi Positif manajer dengan memberikan motivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat
- 2) Motivasi Negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

c. Fungsi – fungsi Motivasi Kerja

Menurut Sardiman (2016:85) ada tiga fungsi motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energy
10. Menentukan arah perbuatan, yaitu kearah tujuan yang hendak dicapai
- 2) Menyeleksi perbuatan yakni menentukan perbuatan – perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisihkan tujuan – tujuan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

d. Indikator Indikator Motivasi Kerja

Menurut Suwatno (2011:177), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan, yaitu :

- 1) Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan : kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula kebutuhan tingkat dasar.

2) Kebutuhan rasa aman

Yaitu kebutuhan akan perlindungan ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dari arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi, dan intelektual.

3) Kebutuhan social

Yakni kebutuhan untuk merasa saling memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima didalam kelompok, beralifiasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Kebutuhan akan harga diri

Yaitu yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

3. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah suatu bentuk pola pikir dan pola tindakan untuk memberikan pemahaman dan kesadaran kepada seseorang atau beberapa orang yang diberikan tugas untuk dilaksanakan dengan menggunakan berbagai sumber daya yang tersedia secara baik dan benar, sehingga tidak terjadi kesalahan dan penyimpangan yang sesungguhnya dapat menciptakan kerugian oleh lembaga atau organisasi yang bersangkutan.

Pengawasan yakni suatu proses untuk menetapkan suatu pekerjaan sesuai dengan rencana semula Manullang (2016). Kemudian pengawasan adalah “Definisi pengawasan yakni pengawasan terdiri dari pengujian apakah segala sesuatu

berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dengan intruksi yang telah digariskan, ia bertujuan untuk menunjukan (menentukan) kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan dengan maksud untuk memperbaikinya dan mencegah terulangnya kembali Victor M. Situmorang (2017).

b. Usaha-Usaha Meningkatkan Pengawasan

Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa pengawasan (*controlling*) adalah keseluruhan dari pada aktivitas-aktivitas dan tindakan-tindakan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengawasan tersebut lebih diarahkan pada upaya pengendalian dalam hal kehadiran, kedisiplinan, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan segala yang berkaitan dengan kegiatan pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa hal yang dapat dilakukan oleh manajemen diantaranya adalah :

Proses Pengawasan

Menurut Fattah (2018) standar adalah kriteria yang dipergunakan untuk mengukur pelaksanaan pekerjaan. Kriteria tersebut dibuat dengan menyusun prediktor atau indikator dari masing-masing bagian dalam suatu organisasi, baik dalam bentuk kualitatif maupun kuantitatif. Selain menggunakan standar umum juga digunakan standar performance atau standar pelaksanaan yaitu yang terkait dengan kondisi-kondisi yang terjadi bila suatu pekerjaan dikerjakan secara memuaskan.

1) Meningkatkan pengawasan yang efektif

Menurut Fattah (2018) bahwa pengawasan yang efektif harus melibatkan semua tingkat manajer dari tingkat bawah sampai tingkat top leader. Salah satu yang menjadi paradigma baru bidang manajemen yang terkait dengan proses

pengawasan adalah TQC (*Total Quality Control*). Fengenbaum dalam Fattah (2013) mengemukakan bahwa TQC sebagai suatu sistem untuk memadukan bermacam-macam kualitas (pemeliharaan, perbaikan, pengembangan) produksi dan pemasarannya dengan tingkat harga yang paling ekonomis tetapi dapat memberikan kepuasan bagi para pemakainya. Pengawasan dalam konteks TQC harus mengalami perubahan dari pola tradisional berdasarkan laporan ke pola yang berorientasi pada kualitas yang menekankan pada ukuran dan informasi kualitas sebagai proses pengendalian diri Tjiptono (2017).

2) Memenuhi kesejahteraan karyawan

Manajemen perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan agar karyawan semangat dalam bekerja karena merasa bahwa perusahaan dapat memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan.

3) Membentuk hubungan kerja yang harmonis

Hubungan kerja yang baik dan bersifar kekeluargaan dapat memberikan dampak psikologis yang baik pada karyawan karena karyawan dapat bekerja sama baik dengan rekan kerjanya sehingga tidak ada halangan komunikasi.

4) Memperbaiki lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja sangat diperlukan karyawan. Kondisi lingkungan yang aman dan nyaman membuat karyawan bekerja dengan baik.

c. Indikator Pengawasan

Menurut Handoko (2017) indikator-indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut:

1) Penetapan standar pelaksanaan dan perencanaan

Dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.

2) Pengukuran kerja

Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja adalah:

- a. Pengamatan
- b. Laporan-laporan hasil lisan atau tertulis
- c. Metode-metode otomatis
- d. Pengujian atau dengan pengambilan sampel

3) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja tentunya tak lepas dari motivasi karyawan sebagai penunjang kepuasan dalam melaksanakan tugas sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik sehingga menguntungkan bagi perusahaan.

4) Tindakan koreksi

Pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pengawasan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Soetjipto dan Usmara (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.

Sejalan dengan itu, menurut Siagian (2014:56) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2017:23), lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini dapat dikelompokkan dua kategori, yaitu sebagai berikut :

- 1) Lingkungan Kerja Fisik; Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik; Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun

hubungan dengan bawahan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015:45) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja organisasi, antara lain sebagai berikut:

1) Hubungan Karyawan.

Hubungan karyawan terdiri dari dua jenis, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan yang harmonis antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan akan menjadi faktor yang mempererat kerjasama karyawan.

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 kerja karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Peraturan kerja yang baik membantu karyawan untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu.

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. Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak (2013:39) Aspek lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Pelayanan Kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam 17 bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

2) Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3) Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hala ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

d. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:163) Jenis-jenis lingkungan kerja yaitu:

1) Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

2) Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

3) Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4) Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical* privasi berhubungan dengan pendengaran.

5) Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

6) Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

7) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

8) Perubahan-Perubahan

Dalam Segala Bentuk Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

9) Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasiperselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Serdamayanti dalam Budianto dan Amelia (2015:108) adalah sebagai berikut:

1) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk kedalam ruang masing-masing pengawai.

2) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai.

3) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja

5) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya.

6) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankannya

B. Peneliti Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Syafriadi SE., MM (2015)	Pengaruh Kepemimpinan dan Dan Disiplin Kerja Kryawan Terhadap Efektivitas kerja karyawan di PT. Adhi Karya	Kepemim pinan (X1), Disiplin Kerja (X2)	Efektivita s Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja Karyawan (Y)

		(Persero) TBK. Divisi Kontruksi III Medan				
2	Kasmawati (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar	Kinerja Karyawan (X1)	Lingkungan Kerja (Y)	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian diperoleh nilai signifikan lingkungan kerja = $0,780 > 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak hipotesis H0 dan menerima hipotesis H1 yang berarti ,lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar
3	Muhamad Rio Taufik Sanjaya (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta	1. Disiplin Kerja (X1) 2. Motivasi Kerja (X2)	Produktivitas(Y)	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap produktivitas karyawan.
4	Welinus Halawa (2019)	Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan	1. Keterampilan (X1) 2. Efektivitas Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	hasil uji t diperoleh hasil untuk variabel keterampilan diperoleh nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($2,802 > 1,670$) dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$ dan untuk variabel Efektivitas Kerja diperoleh nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($4,493 > 1,670$) dengan tingkat signifikat $0,000 < 0,05$
5	Nina Rahmawati (2019)	Pengaruh Efektivitas kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco	1. Efektivitas kerja (X1) Komitmen Organi	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Uji F antara Efektivitas Kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan sangat berpengaruh secara bersama- sama

		Prismatama Dapertemen Inventory Control Palembang / Manajemen Sumber Daya Manusia	sasi (X2)			dengan hasil signifikan 0,000
6	Rudianto Hartono (2014)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Tigaraksa, Tbk	1. Disiplin Kerja (X1) 2. Motivasi (X2)	Produktivitas (Y)	Regresi Linear Berganda	Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y baik secara parsial dan simultan.
7	Agung Setiawan (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap produktivitas Karyawan Pada RSUP Kanjuruhan Malang	1. Disiplin Kerja (X1) 2. Motivasi (X2)	produktivitas Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y baik secara parsial dan simultan.
8	Desi Wulandari (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi produktivitas kerja Karyawan PT. PLN, Persero, Cabang Jogjakarta	1. Disiplin Kerja (X1) 2. Motivasi (X2)	Produktivitas kerjaKaryawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y baik secara parsial dan simultan.
9	Budi Santoso (2013)	Pengaruh kedisiplinan kerja dan komitmen karyawan terhadap produktivitas karyawan PT. Maja Agung.	1. Kedisiplinan (X1) 2. Komitmen(X 2)	produktivitas Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y baik secara parsial dan simultan.
10	Gilang Ramadhan (2012)	Pengaruh motivasi dan komitmen karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Toba Lateksindo.	1. Motivasi (X1) 2. Komitmen (X2)	Produktivitas kerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y baik secara parsial dan simultan.

Sumber diolah oleh penulis, 2021

C. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual ialah model kerangka konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertaut antar variabel yang diteliti. Berikut ini adalah hubungan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat:

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja menurut Hasibuan (2017:219) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasannya dan efektivitas kerja karyawan. Motivasi dapat diartikan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan Berelson dan Stainer dalam buku Sinungan, (2018:134). Hal ini dapat didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deni Raharjo (2015), yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dengan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Pengawasan (X2) Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan menurut Manullang (2016), adalah pengawasan terdiri dari pengujian apakah segala sesuatu berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dengan intruksi yang telah digariskan, yaitu bertujuan untuk menunjukkan (menentukan) kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan dengan maksud untuk memperbaikinya dan mencegah terulangnya kembali Victor M. Situmorang(2017).

Dan Menurut Fattah (2013) bahwa pengawasan yang efektif harus melibatkan semua tingkat manajer dari tingkat bawah sampai tingkat top leader. Salah satu yang menjadi paradigma baru bidang manajemen yang terkait dengan proses pengawasan adalah TQC (*Total Quality Control*).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

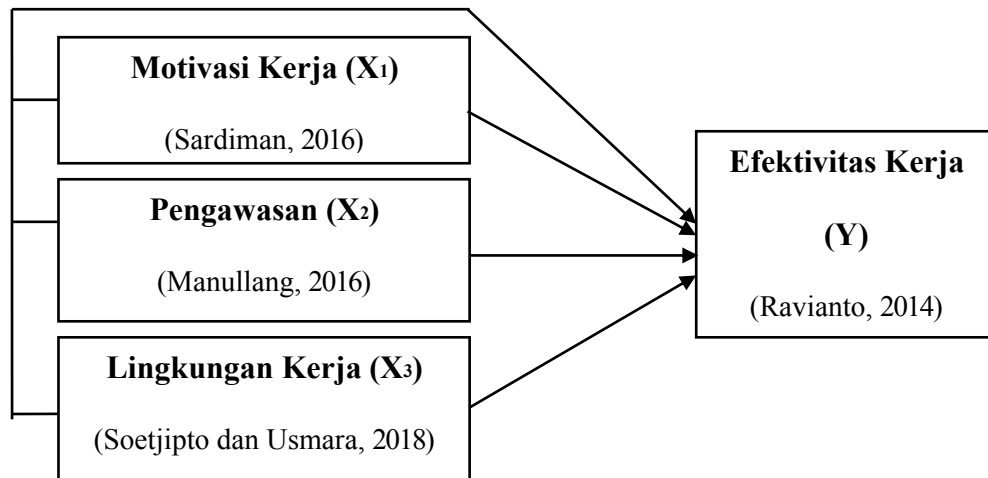
Faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan menurut Nurmala Sari (2015), adalah manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini dapat dikelompokan dua kategori, yaitu sebagai berikut :

- 1) Lingkungan Kerja Fisik; Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik; Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Hal ini dapat didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deni Raharjo (2015), yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dengan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk

sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: diolah oleh penulis, 2021

D. Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji, Sekaran (20017:23). Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut :

- a. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PTPN III Kebun Tanah Raja.
- b. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PTPN III Kebun Tanah Raja.
- c. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PTPN III Kebun Tanah Raja.

- d. Motivasi kerja, pengawasan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PTPN III Kebun Tanah Raja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi (2013:117) jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol gejala.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PTPN III Kebun Tanah Raja, Kec. Sei Rampah, Kab. Serdang Bedagai, Sumatera Utara 20995.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Oktober 2020 hingga Februari 2021. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini :

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Desember 2020				Januari 2020				Februari 2020				Maret 2021				April 2021				Mei 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset /Pengajuan Judul	■	■	■	■																				
2	Penyusunan Proposal			■	■	■	■																		
3	Seminar Proposal							■	■																
4	Perbaikan/ ACC Proposal									■	■														
5	Pengolahan data											■	■	■	■	■	■								
6	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau																					■	■	■	■

Sumber Diolah Penulis, 2021

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2013:30) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini sebesar 77 karyawan.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2013:31) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dikarenakan populasi dalam penelitian ini jumlahnya di bawah 100 maka tehnik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel sensus. Sampel sensus ditujukan apabila jumlah populasi sedikit dan seluruhnya dijadikan sampel. Jadi sampel data penelitian ini sebanyak 77 responden.

Tabel 3.2. Daftar yang Menjadi Sampel PTPN III Tanah Raja.

No	Nama Jabatan	Jumlah Orang
1	Manajer	1
2	Asisten Manajer	1
3	Kepala Bidang Tanaman	1
4	Staff/Krani Bid. Tanaman Investasi & Pengukuran Kelapa Sawit	2
5	Karyawan Bid. Tanaman Investasi & Pengukuran Kepala Sawit	8
6	Staff/Krani Bid. Tanaman Eksploitasi Karet dan kelapa sawit	2
7	Karyawan Bid. Tanaman Eksploitasi Karet dan Kelapa Sawit	15
8	Kepala Bidang Keuangan / Umum	1
9	Staff /Krani Bidang Umum	4
10	Karyawan Bid. Umum	5
11	Staff/Krani Bidang Keuangan	3
12	Karyawan Bid. Keuangan	5
13	Kepala Bidang Teknik / Pengolahan	1
14	Staff/Krani Bidang Teknik	2
15	Karyawan Bidang Teknik	8
16	Staff / Krani Bidang Pengolahan	3
17	Karyawan Bidang Pengolahan	11
18	Staff Bidang Laboratorium	4

Sumber: PTPN III, 2021

D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah sumber diperolehnya data untuk penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara, observasi dan penyebaran kuisioner kepada responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : variabel bebas pertama Motivasi Kerja (X_1), variabel bebas kedua Pengawasan Kerja (X_2) dan variabel bebas ketiga Lingkungan Kerja (X_3) serta variabel terikat yaitu : Efektivitas Kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Tabel 3.3. Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X_1)	Menurut Manullang (2012:63) motivasi berasal dari kata motif diartikan juga sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak.	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Penghargaan 5. Pendidikan dan Pelatihan Menurut Suwatno (2011:177)	Skala Likert
Pengawasan (X_2)	Menurut Manullang (2016) suatu definisi pengawasan yakni suatu proses untuk menetapkan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.	1. Absensi 2. Sikap 3. Perilaku 4. Tanggung Jawab 5. Penyelesaian Tugas (Hasibuan, 2015:110).	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X_3)	Soetjipto dan Usmara (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.	1. Penerangan Ruang 2. Temperatur Ruang 3. Tata Warna Ruang 4. Kelembapan Udara 5. Tidak berbau (Nurmela Sari, 2015)	Skala Likert

Efektivitas Kerja (Y)	Menurut Ravianto (2014:11) efektivitas kerja ialah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai yang diharapkan.	1.Kuantitas kerja 2.Kualitas kerja 3.Pemanfaatan waktu 4.Peningkatan Sumber Daya Manusia (Hasibuan, 2016:105)	Skala Likert
-----------------------	--	---	--------------

Sumber Diolah Penulis 2021

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut:

1. Angket (*questionnaire*)

yaitu daftar pertanyaan/pernyataan yang dijawab atau di isi oleh responden.

Teknik pengumpulan data ini menggunakan Skala Likert.

2. Wawancara

yang dilakukan dengan pihak yang berwenang untuk memberikan keterangan dan informasi sesuai yang dibutuhkan peneliti.

3. Dokumentasi

yaitu sejarah singkat perusahaan, visi-misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan lain-lain.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir Sugiyono dalam Rusiadi, Subiantoro dan Hidayat (2014:113).

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan r -kritis = 0,30 Sugiyono dalam Rusiadi, Subiantoro dan Hidayat (2014:113). Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 Ghozali dalam Rusiadi (2014:115).

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu :

a. Uji Normalitas

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 Ghozali dalam Rusiadi (2014:149). Untuk uji normalitas ini menggunakan gambar histogram dan P-P Plot. Kriteria untuk histogram, yaitu :

- 1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.

- 2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.
- 3) Jika garis membentuk loceng dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria untuk P-P Plot, yaitu :

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

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas Rusiadi (2013).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain Rusiadi (2013). Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedasitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi varabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Kriterianya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan rumus :

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

Keterangan :

Y = Efektivitas Kerja (*Dependen Variable*)

X1 = Motivasi Kerja (*Independent Variable*)

X2 = Pengawasan Kerja (*Independent Variable*)

X3 = Lingkungan Kerja (*Independent Variable*)

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

ϵ = Error Term/Tingkat Kesalahan

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% Kuncoro dalam Rusiadi, Subiantoro dan Hidayat(2013:279). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) $H_0: \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_0: \beta_i \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 3) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.
- 4) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

Rumus Uji t adalah sebagai berikut :

dengan

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

b. Uji f

Uji f menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

- 1) Terima H_0 (tolak H_i), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$
- 2) Tolak H_0 (terima H_i), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

N = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi perubahan dari variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat Rusiadi (2013).

Rumus determinasi adalah : $R^2 \times 100$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT Perkebunan Nusantara III Tanah Raja

PT. Perkebunan Nusantara III Tanah Raja merupakan kebun peninggalan Belanda. Nama yang diberikan untuk Kebun Tanah Raja ini sebelumnya adalah *Rubber Culture May Amsterdam*. Berdasarkan Keputusan Menteri Pertanian No. 49/UU/58 pada tanggal 17 April 1958, diambil ahli oleh pemerintah pembebasan Irian Barat menjadi PPN (Perusahaan Perkebunan Nasional) Baru Cabang Sumatera Utara.

Berdasarkan Perundang-undangan No. 19/1968, tanggal 18 April 1968 PPN Baru Cabang Sumatera Utara diubah menjadi PPN Baru Karet IV dan berdasarkan UU No. 25/1968 tanggal 25 Mei 1968 dan keputusan Menteri Pertanian No. 55/kap.NTP/1968, tanggal 18 April 1968, perubahan dari PPN Baru Karet IV menjadi PPN V.

Kemudian dengan PDRI No. 21/1971 tanggal 29 Mei 1971 berubah menjadi PTP V dengan akte Notaris No. 97 tanggal 19 April 1984, dari Notaris Imas Fatimah, Jakarta.

Peraturan Pemerintah No. 8 tanggal 14 Februari 1966 terjadi penggabungan perusahaan perseroan PTP III, IV, V menjadi PTPN III dengan akte No. 36 tanggal 11 Maret 1966 dari Notaris terbaru Kamil SH, Jakarta.

Kebun Tanah Raja terletak di dua Kecamatan Sei Rampah (Afdeling

I,II,III,IV) dan Kecamatan Teluk Mengkudu (Afdeling V) Kabupaten Serdang Bedagai. Jarak dari Kota Medan kurang lebih 56 km dan dari Kota Tebing Tinggi kurang lebih 30 km. Kebun Tanah Raja memiliki dua komoditas yaitu karet dan kelapa sawit dengan hasil produk untuk kelapa sawit berupa TBS dan brondolan, sedangkan untuk karet berupa Lateks dan Kompo.

Setelah itu hasilnya dikirim ke PKS Rambutan, dengan produk hasil dari PKS Rambutan untuk kelapa sawit berupa CPO, sedangkan untuk lateks berupa lateks pekat dan sheet dan kompo curm rubber.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

Visi perusahaan adalah menjadi perusahaan agribisnis kelas dunia dengan kinerja prima dan melaksanakan tata kelola bisnis terbaik. Misi Perusahaan adalah sebagai berikut:

2) Misi

- a) Mengembangkan industri hilir berbasis perkebunan secara berkesinambungan.
- b) Menghasilkan produk berkualitas untuk pelanggan.
- c) Memperlakukan karyawan sebagai aset strategis dan mengembangkannya secara optimal.
- d) Menjadikan perusahaan terpilih yang memberikan imbal-hasil terbaik bagi para investor.
- e) Menjadikan perusahaan yang paling menarik untuk bermitra bisnis.
- f) Memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan komunitas.

Sadar bahwa tanggung jawab pembangunan masa depan PTP Nusantara III ada

pada seluruh karyawan maka dari itu bertekad mewujudkan paradigma bisnis baru di PTP Nusantara III:

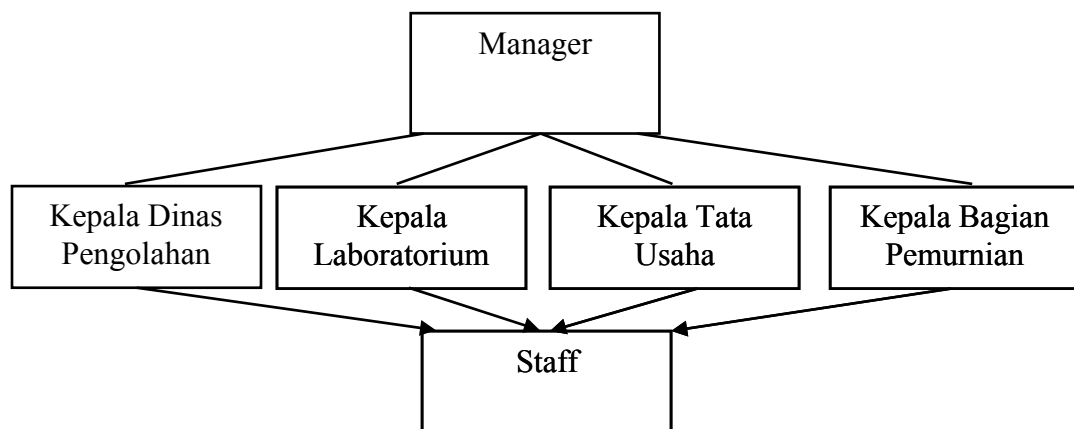
- a) Perubahan, perbaikan dan Peningkatan metode dan kinerja adalah salah satu keharusan.
- b) Kepuasan pelanggan menjadi prioritas utama untuk memenangkan persaingan.
- c) Setiap kegiatan bisnis harus menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan.
- d) Pengembangan hubungan industrial yang egaliter berdasarkan keterbukaan, kesetaraan, dan kebhinekaan.
- e) Pengembangan SDM yang terintegrasi untuk membangun kapital insani (Human and Intellectual Capital) yang dibutuhkan perusahaan.
- f) Kepemimpinan yang efektif membangun pengaruh melalui kemampuan mengajar dan mebagi ilmu, membina hubungan baik dan menjadi panutan.
- g) Penghargaan diberikan kepada karyawan berdasarkan kompetensi dan kinerjanya.
- h) efektivitas operasional harus didukung oleh struktur organisasi yang sederhana dan dinamis.
- i) Pemanfaatan teknologi sebagai perangkat untuk peningkatan produktifitas kerja dan keunggulan kompetitif.
- j) Keputusan yang diambil berdasarkan fakta dan data yang akurat.
- k) Setiap tugas dan operasional perusahaan dilaksanakan dengan cepat tanggap, cepat tindak lanjut, tuntas, berkualitas, dan penuh tanggung jawab.
- l) Seluruh aktifitas perusahaan harus berorientasi pada peningkatan mutu dan lingkungan.

Selain itu PTPN III memiliki Tata Nilai antara lain:

- a) *Proactivity* (Proaktif): Selalu bersikap proaktif dengan penuh inisiatif dan mengevaluasi risiko yang mungkin terjadi.
- b) *Excellence* (Terbaik): Selalu memperlihatkan gairah keunggulan dan berusaha bekerja keras untuk hasil maksimal sesuai dengan kompetensi kita.
- c) *Team work* (Kerjasama): Selalu mengutamakan kerjasama tim, agar mampu menghasilkan sinergi optimal bagi perusahaan.
- d) *Responsibility* (Bertanggung jawab): Selalu bertanggung jawab atas akibat keputusan yang diambil dan tindakan yang dilakukan.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Struktur organisasi PT Perkebunan Nusantara III Tanah Raja secara utuh dapat dilihat dalam bagan di bawah ini :



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara III Kebun Tanah Raja

Sumber : PT Perkebunan Nusantara III Kebun Tanah Raja, 2021

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di PT Perkebunan Nusantara III Kebun Tanah Raja, yaitu:

a. Manager

- 1) Melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengawasan, menunjang usaha secara efektif dan efisien.

- 2) Menyusun program kerja dikebun yang berkembang dan upaya peningkatan kinerja.
- 3) Melakukan pengendalian biaya fisik dan mutu agar tetap sesuai dengan standar.
- 4) Melakukan pengawasan, menganalisa melakukan tindakan perbaikan dibidang pengolahan, administrasi dan keuangan.
- 5) Melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan bagian usaha dan dinas PT Perkebunan Nusantara III Kebun Tanah Raja serta dengan pihak diluar perkebunan.

b. Kepala Dinas Pengolahan.

- 1) Membantu manajer melaksanakan tugas dan kewajiban serta kebijakan yang telah digariskan oleh perusahaan.
- 2) Melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengawasan guna menunjang pencapaian sasaran yang telah ditetapkan oleh manajer.

c. Kepala Laboratorium.

- 1) Membuat rencana jangka pendek tentang operasional laboratorium, membuat program perawatan alat-alat laboratorium dan unit pengolahan limbah.
- 2) Melaksanakan analisa kontrol terhadap hasil kerja pengolahan peralatan.

d. Kepala Tata Usaha.

- 1) Mengkoordinasi seluruh kegiatan administrasi perkantoran.
- 2) Menyusun rencana kerja tahunan bersama kepala dinas.
- 3) Pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kerja.

e. Kepala Bagian Pemurnian.

- 1) Membuat rencana jangka pendek tentang pengadaan, perbaikan, pengoperasian peralatan pada stasiun pemurnian.

- 2) Menyusun program perawatan peralatan.
- 3) Melaksanakan standar fisik biaya dan mutu.
- 4) Melaksanakan inspeksi secara teratur dan rekoordinasi.
- 5) Membuat laporan pertanggung jawaban hasil kerja stasiun pemurnian.

f. Staff.

- 1) Mengumpulkandata.
- 2) Mengusulkantindakan.
3. Mendiskusikanrencana-rencana yang sedang di pikirkan dengan berbagai hak untuk kemajuan perusahaan.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulatIII Kebun Tanah Raja e Percent
Valid	Laki-Laki	40	52.4	52.4	52.4
	Perempuan	37	47.6	47.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa sebanyak 40 responden (52.4%) berjenis kelamin laki-laki dan 37 responden (47.6%) yang berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	>50 Tahun	10	13.0	13.0
	20-30 Tahun	12	15.6	28.6
	31-40 Tahun	32	41.6	70.1
	41-50 Tahun	23	29.9	100.0
	Total	77	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2021)

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa 10 responden (13.0%) yang berusia > 50 tahun, 12 responden (15.6%) yang berusia 20-30 tahun, 32 responden (41.65%) yang berusia 31-40 tahun dan 23 responden (29.9%) yang berusia 41-50 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D III	15	19.5	19.5	19.5
S1	37	48.1	48.1	67.5
S2	19	24.7	24.7	92.2
SMK/ sederajat	6	7.8	7.8	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa sebanyak 15 responden (19.5%) yang berpendidikan D III ,kemudian sebanyak 37 responden (48.1%) yang berpendidikan S1, 19 responden (24.7%) yang berpendidikan S2, dan 6 responden (7.8%) yang berpendidikan SMK/ sederajat.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >20 Tahun	2	2.6	2.6	2.6
11-20 Tahun	63	81.8	81.8	84.4
5-10 Tahun	12	15.6	15.6	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa 2 responden (2.6%) dengan masa kerja >20 tahun, 63 responden (81.8%) dengan masa kerja 11-20 tahun dan 12 responden

(15.6%) dengan masa kerja 5-10 tahun.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi kerja, pengawasan dan lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu efektivitas kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 77 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X1 (Motivasi Kerja)

Tabel 4.5
Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5	Frequ- Ency	Percent
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Perusahaan memenuhi kebutuhan fisiologis para karyawan		1.3	3.9	51.9	42.9	77	100%
2	Lingkungan perusahaan menjamin rasa aman & nyaman		3.9	5.2	53.2	37.7	77	100%
3	Hubungan antar rekan kerja yang terjadi diperusahaan terjalin dengan baik			9.1	41.6	49.4	77	100%
4	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memberikan kontribusi bagi perusahaan	1.3	9.1	23.4	42.9	23.4	77	100%
5	Perusahaan memberikan pendidikan & pelatihan bagi karyawannya	1.3	2.6	7.8	48.1	40.3	77	100%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa karyawan setuju bila perusahaan memenuhi kebutuhan fisiologis para karyawan dengan hasil 51,9% dari seluruh responden, karyawan setuju bahwa lingkungan perusahaan menjamin rasa aman & nyaman dengan hasil 53.2% dari seluruh responden, karyawan sangat setuju bawah hubungan antar sesama rekan kerja terjalin dengan baik dengan hasil 49,4% dari

seluruh responden, karyawan setuju bahwa perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memberikan kontribusi bagi perusahaan dengan hasil 42.9% dari seluruh responden, selanjutnya karyawan setuju bahwa perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya dengan hasil 48.1% dari seluruh responden.

b. Variabel X2 (Pengawasan)

Tabel 4.6
Pertanyaan Variabel Pengawasan

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5	Frequ- Ency	Percent
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Karyawan patuh dengan absensi di perusahaan	2.6	9.1	18.2	53,2	16.9	77	100%
2	Karyawan patuh menerima arahan dari pimpinan perusahaan	1.3	13.0	7.8	40.3	37.7	77	100%
3	Karyawan memiliki perilaku yang baik di lingkungan kerja	3.9	13.0	18.2	32.5	32.5	77	100%
4	Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas dan jabatan yang diberikan oleh perusahaan	2.6	7.8	11.7	48.1	29.9	77	100%
5	Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas yang diberikan oleh pimpinan	1.3	5.2	20.8	50.6	22.1	77	100%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan karyawan setuju bahwa karyawan patuh dengan peraturan absensi di perusahaan dengan hasil 53,2% dari seluruh responden, karyawan setuju bahwa karyawan patuh menerima arahan dari pimpinan perusahaan dengan hasil 40,3% dari seluruh responden, karyawan sangat setuju bahwa karyawan memiliki perilaku yang baik di lingkungan kerja dengan hasil 32,5% dari seluruh responden, selanjutnya karyawan setuju bahwa karyawan bertanggung jawab terhadap tugas dan jabatan yang diberikan oleh perusahaan dengan hasil 48,1% dari

seluruh responden, dan karyawan setuju bahwa karyawan memiliki tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan hasil 50,6% dari seluruh responden.

c. Variabel X3 (Lingkungan Kerja)

Tabel 4.7
Pernyataan Lingkungan Kerja

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5	Frequ- Ency	Percent
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Saya memiliki kecakapan dalam bekerja	6.5	16.9	27.3	32.5	16.9	77	100%
2	Saya dapat berkomunikasi dengan sesama karyawan secara baik	6.5	10.4	24.7	39.0	19.5	77	100%
3	Saya senang bertemu dengan orang-orang baru	15.6	14.3	16.9	36.4	16.9	77	100%
4	Pelatihan yang bapak/ibu ikuti dapat menambah pengetahuan dalam pekerjaan bapak/ibu	11.7	11.7	36.4	15.6	24.7	77	100%
5	Pelatihan semakin mendorong bapak/ibu bekerja lebih terampil	9.1	16.9	29.9	35.1	9.1	77	100%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan karyawan setuju bahwa karyawan memiliki kecakapan dalam bekerja dengan hasil 32.5% dari seluruh responden, karyawan setuju bahwa karyawan dapat berkomunikasi dengan sesama karyawan secara baik dengan hasil 39.0% dari seluruh responden, karyawan setuju bahwa karyawan senang bertemu orang-orang baru dengan hasil 36.4% dari seluruh responden, karyawan ragu-ragu bahwa pelatihan yang bapak/ibu ikuti dapat menambah pengetahuan dalam pekerjaan bapak/ibu dengan hasil 36.4% dari seluruh responden, karyawan setuju bahwa pelatihan semakin mendorong bapak/ibu bekerja lebih terampil dengan hasil 35.1% dari seluruh responden.

d. Variabel Y (Efektivitas Kerja)

Tabel 4.8
Pertanyaan Variabel Efektivitas kerja

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5	Frequ- Ency	Percent
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Saya merasa puas saat hasil kerja saya baik	3.9	19.5	24.7	29.9	22.1	77	100%
2	Saya memikirkan cara agar hasil kerja saya menjadi lebih optimal	2.6	11.7	24.7	46.8	14.3	77	100%
3	Karyawan mengerjakan tugasnya dengan efektif	2.6	24.7	24.7	31.2	16.9	77	100%
4	Karyawan mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan oleh Perusahaan	1.3		5.2	41.6	51.9	77	100%
5	Karyawan menyelesaikan tugasnya dengan efisien	1.3	2.6	7.8	46.8	41.6	77	100%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Bedasarkan tabel 4.8 menunjukkan karyawan setuju bahwa karyawan merasa puas saat hasil kerjanya baik dengan hasil 29,9% dari seluruh responden, karyawan setuju bahwa karyawan memikirkan cara agar hasil kerja saya menjadi lebih optimal dengan hasil 46,8% dari seluruh responden, karyawan setuju bahwa karyawan mengerjakan tugasnya dengan efektif dengan hasil 31,2% dari seluruh responden, selanjutnya karyawan sangat setuju bahwa karyawan mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan hasil 51,9% dari seluruh responden, dan karyawan setuju bahwa karyawan menyelesaikan tugasnya dengan efisien dengan hasil 46,8% dari seluruh responden.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid Rusiadi (2013).

Hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel X₁, X₂, X₃ dan Y yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel X1 dan X2
Item-Total Statistics

Variabel	No	Pernyataan	Ketentuan	Corretd Item Total Correlation	Ket
Motivasi Kerja (X1)	1	Perusahaan memenuhi kebutuhan fisiologis para karyawan	0.30	.548	Valid
	2	Lingkungan perusahaan menjamin rasa aman & nyaman	0.30	.494	Valid
	3	Hubungan antar rekan kerja yang terjadi diperusahaan terjalin dengan baik	0.30	.488	Valid
	4	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memberikan kontribusi bagi perusahaan	0.30	.552	Valid
	5	Perusahaan memberikan pendidikan & pelatihan bagi karyawannya	0.30	.480	Valid
Pengawasan (X2)	1	Karyawan patuh dengan absensi di perusahaan	0.30	.579	Valid
	2	Karyawan patuh menerima arahan dari pimpinan perusahaan	0.30	.714	Valid
	3	Karyawan memiliki perilaku yang baik di lingkungan kerja	0.30	.633	Valid
	4	Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas dan jabatan yang diberikan oleh perusahaan	0.30	.585	Valid
	5	Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas yang diberikan oleh pimpinan	0.30	.546	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel X3 dan Variabel Y
Item-Total Statistics

Variabel	No	Pernyataan	Ketentuan	Corretd Item Total Correlation	Ket
Lingkungan Kerja (X3)	1	Saya memiliki kecakapan dalam bekerja	0.30	.575	Valid
	2	Saya dapat berkomunikasi dengan sesama karyawan secara Baik	0.30	.453	Valid
	3	Saya senang bertemu dengan orang-orang baru	0.30	.788	Valid
	4	Pelatihan yang bapak/ibu ikuti dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan bapak/ibu	0.30	.649	Valid
	5	Pelatihan semakin mendorong bapak/ibu bekerja lebih terampil	0.30	.630	Valid
Efektivitas Kerja (Y)	1	Saya merasa puas saat hasil kerja saya baik	0.30	.671	Valid
	2	Saya memikirkan cara agar hasil kerja saya menjadi lebih optimal	0.30	.700	Valid
	3	Karyawan mengerjakan tugasnya dengan efektif	0.30	.632	Valid
	4	Karyawan mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan	0.30	.498	Valid
	5	Karyawan menyelesaikan tugasnya dengan efisien	0.30	.605	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari Tabel 4.9 dan 4.10 menunjukkan hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden.

Hasil uji validitas dari 20 (dua puluh) butir pernyataan pada variabel bebas motivasi kerja, pengawasan kerja dan lingkungan kerja serta variabel terikat efektivitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Uji Reliability Statistics

VARIABEL	Cronbach's Alpha	Hasil	KET
Motivasi Kerja	.741	0.60	Reliabel
Pengawasan Lingkungan Kerja	.817	0.60	Reliabel
Efektivitas kerja	.823	0.60	Reliabel
	.819	0.60	Reliabel

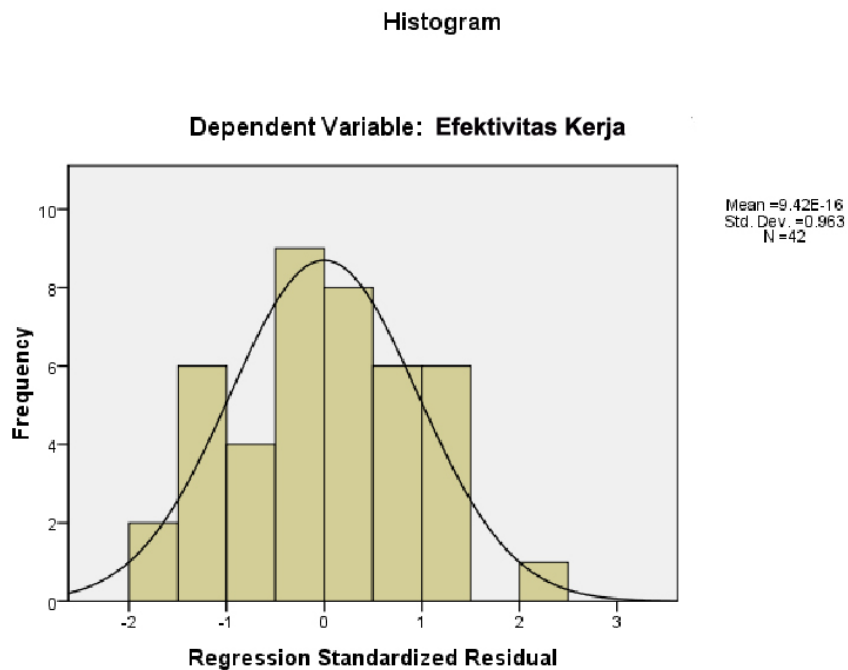
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.11 di atas, menunjukkan hasil Output SPSS diketahui nilai Cronbach's alpha sebesar $0,741 > 0,60$ untuk motivasi kerja, untuk pengawasan kerja sebesar $0,817 > 0,60$, untuk lingkungan kerja sebesar $0,823 > 0,60$ dan untuk efektivitas kerja sebesar $0.819 > 0.60$.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

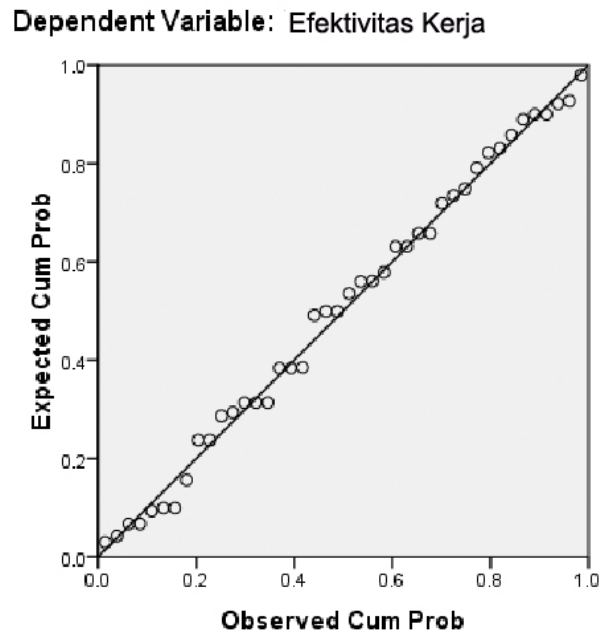


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas Data

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas Data

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

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

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

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

Tabel 4.12
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Vif
(Constant)		
Motivasi Kerja	.661	1.513
Pengawasan Kerja	.679	1.472
Lingkungan Kerja	.965	1.036

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

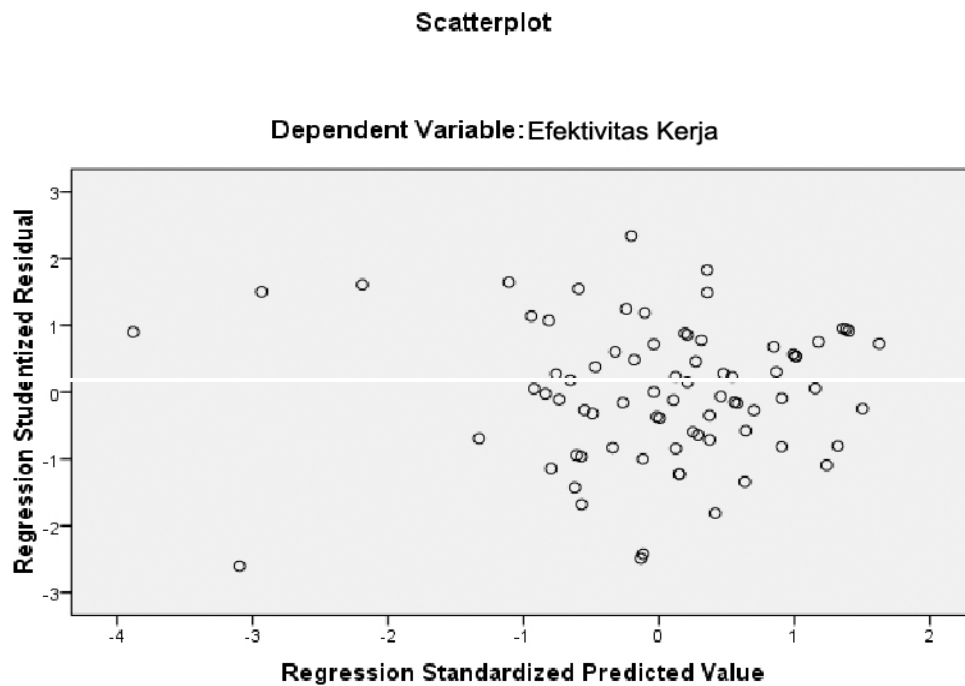
Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah motivasi kerja $1,513 < 10$, pengawasan kerja $1,472 < 10$ dan lingkungan kerja $1,036 < 10$, serta nilai *Tolerance* motivasi kerja $0,661 > 0,10$, pengawasan kerja $0,679 > 0,10$ dan lingkungan kerja $0,965 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi

ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

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

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagaiberikut:

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

Tabel 4.13
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.	< 0.05
	B	Std Error		
(Constant)	2.767	3.092	.374	
Motivasi Kerja	.200	.150	.186	Tidak signifikan
Pengawasan Kerja	.542	.104	.000	Signifikan
Lingkungan Kerja	.099	.072	.177	Tidak signifikan

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 2,767 + 0,200 X_1 + 0,542 X_2 + 0,099 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai Efektivitas kerja(Y) adalah sebesar 2,767.
- Jika terjadi peningkatan motivasi kerja 1, maka Efektivitas kerja(Y) akan meningkat sebesar 0,200.
- Jika terjadi peningkatan pengawasan kerja 1, maka Efektivitas kerja(Y) akan meningkat sebesar 0,542.
- Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja 1, maka Efektivitas kerja(Y) akan meningkat sebesar 0,099.

8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap

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

Tabel 4.14
Uji Simultan

Model	Df	F	Sig.
1 Regression	3	18.082	.000 ^a
Residual	74		
Total	77		

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Pengawasan kerja, Lingkungan

b. Dependent Variable: Efektivitas kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 18,082 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,73 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi kerja, pengawasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

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

Tabel 4.15 Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	T	Ketentuan	Sig.	Hasil	Ket
(Constant)	.895		.374		
Motivas Kerja	1.335	< 0.05	.186	0.186 > 0.05	Tidak Signifikan
Pengawasan Kerja	5.227	< 0.05	.000	0.000 < 0.05	Signifikan
Lingkungan Kerja	1.364	< 0.05	.177	0.177 > 0.05	Tidak Signifikan

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh motivasi kerja terhadap Efektivitas Kerja.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 1,335 < t_{tabel} 1,666$ dan signifikan $0,186 > 0,05$, maka yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Efektivitas Kerja.

- 2) Pengaruh pengawasan kerja terhadap Efektivitas Kerja.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 5,227 > t_{tabel} 1,666$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka yang menyatakan pengawasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Efektivitas Kerja.

- 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap Efektivitas Kerja.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 1,364 < t_{tabel} 1,666$ dan signifikan $0,177 > 0,05$, maka yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Efektivitas Kerja.

9. Koefisien Determinasi

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

(R²) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.16
Koefisien determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.403	.653 ^a

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

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,403 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 40,3% efektivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi kerja, pengawasan kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 40,3\% = 59,7\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, kompensasi, budaya organisasi dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 1,335 < t_{tabel} 1,666$ dan nilai signifikan 0,186 yang lebih besar dari 0,05, maka yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Hipotesis (1) satu dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Dalam hal ini ketika seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi tidak mempengaruhi seorang karyawan untuk meningkatkan produksi kerja yang efektif akan semakin besar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PTPN III Kebun Tanah Raja telah terlaksana dan sekaligus telah menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin kedua (2) karyawan belum merasa puas dengan kebutuhan fisik yang diberikan perusahaan.

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 5,227 > t_{tabel} 1,666$ dan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka yang menyatakan pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Hipotesis (2) dua dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa pengawasan (*controlling*) adalah keseluruhan dari pada aktivitas-aktivitas dan tindakan-tindakan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Dalam hal ini ketika seorang karyawan telah diarahkan pada upaya pengendalian dalam hal kehadiran, kedisiplinan dan kerjasama yang ketat maka akan mempengaruhi terhadap efektivitas kerja karyawan di PTPN III Kebun Tanah Raja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PTPN III Kebun Tanah Raja dan sekaligus telah menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah point ketiga (3) dilihat dari rasio keterlambatan, absensi karyawan masih rendah.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 1,3364 < t_{tabel} 1,666$ nilai signifikan 0,177 yang lebih besar dari 0,05, maka yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa Hipotesis (3) tiga dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Dengan kata lain bahwa keadaan lingkungan kerja di PTPN III seperti kelembapan, sirkulasi udara maupun pencahayaan diruang kerja tidak mempengaruhi efektivitas kerja karyawn di PTPN III Tanah Raja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PTPN III Kebun Tanah Raja dan sekaligus telah menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah point keempat (4) karyawan menganggap sirkulasi udara dilingkungan kerja masih belum baik.

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

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 18,082 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,73 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi kerja, pengawasan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Hipotesis (4) empat dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Dalam hal ini bahwa motivasi kerja, pengawasan dan libfgkungan kerja secara bersamaan akan menyebabkan meningkatnya efektivitas kerja karyawan di PTPN III Kebun Tanah Raja. Dengan kata lain motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan harga diri dan kebutuhan sosial kemudian pengawasan pengawasan yang terdiri dari absensi, sikap dan perilaku dan tanggung jawab kemudian lingkungan kerja yang terdiri dari penerangan cahaya ditempat kerja dan sirkulasi udara dilingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah motivasi kerja, pengawasan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PTPN III Kebun Tanah Raja dan sekaligus telah menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah point 1-4 karyawan belum merasa puas dengan kebutuhan fisik yang diberikan perusahaan, dilihat dari rasio keterlambatan, absensi karyawan masih rendah, karyawan menganggap sirkulasi udara di lingkungan kerja masih belum baik.

Hasil determinasi dari (R^2) dari angka *Adjusted R Square* 0,403 yang dapat disebut koefisien determinasi dalam hal ini berarti 40,3% efektivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi kerja, pengawasan dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 40,3\% = 59,7\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, kompensasi, budaya organisasi dan lain-lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PTPN III Tanah Raja, dengan nilai $t_{hitung} 1,335 < t_{tabel} 1,666$ dan nilai signifikan 0,186 yang lebih besar dari 0,05, hal ini menggambarkan bahwasannya efektivitas kerja karyawan PTPN III Tanah Raja tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan di PTPN III Tanah Raja bukan menjadi permasalahan yang berdampak terhadap efektivitas kerja dalam perusahaan, melainkan ada faktor lain yang lebih kuat terhadap efektivitas kerja karyawan tersebut salah satunya yaitu pengawasan.
2. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PTPN III Tanah Raja, dengan nilai $t_{hitung} 5,227 > t_{tabel} 1,666$ dan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini memberikan penjelasan bahwasannya pengawasan karyawan di PTPN III Kebun Tanah Raja menjadi faktor permasalahan terhadap efektivitas kerja karyawan, sehingga pihak manajemen perlu mengevaluasi pengawasan karyawan agar hasil efektivitas kerja dapat lebih optimal.
3. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PTPN III Tanah Raja, dengan nilai $t_{hitung} 1,3364$

$t_{tabel} 1,666$ nilai signifikan $0,177$ yang lebih besar dari $0,05$, Hasil penelitian ini menggambarkan bahwasannya lingkungan kerja karyawan bukan menjadi faktor permasalahan yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan PTPN III Tanah Raja. Dan dapat disimpulkan bahwasannya lingkungan kerja karyawan PTPN III Tanah Raja cukup baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

4. Motivasi kerja, pengawasan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, dengan nilai F_{hitung} sebesar $18,082$ sedangkan F_{tabel} sebesar $2,73$. Berdasarkan kesimpulan tersebut maka dapat disimpulkan bahwasannya dalam upaya peningkatan efektivitas kerja karyawan PTPN III Tanah Raja perlu mengevaluasi faktor yang mendukung efektivitas tersebut yaitu dengan menerapkan manajemen yang efektif terhadap peningkatan motivasi kerja, pengawasan, dan lingkungan kerja. Apabila motivasi kerja, pengawasan, dan lingkungan kerja menurun maka dapat berdampak pada penurunan efektivitas kerja karyawan.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian adalah sebagai berikut ini:

1. Disarankan bagi manajemen PTPN III Tanah Raja untuk tetap memberikan motivasi kepada karyawan yang bekerja. Meskipun motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PTPN III Tanah Raja, akan tetapi masukan dan dorongan dari perusahaan sangatlah penting dan harus tetap dilaksanakan agar karyawan semakin bersemangat dalam bekerja seperti memberikan motivasi pelatihan kerja setiap seminggu sekali kepada

karyawan PTPN III Tanah Raja. Dengan adanya hal tersebut karyawan kemungkinan besar dapat bekerja lebih efektif lagi.

2. Disarankan bagi manajemen PTPN III Tanah Raja agar lebih memperhatikan pengawasan yang ada. Berdasarkan penelitian ini, pengawasan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PTPN III Kebun Tanah Raja. Pengawasan yang ada di PTPN III Kebun Tanah Raja masih rendah, masih terlihat bahwasannya sering terlambatnya karyawan yang masuk ke kantor. Dalam hal ini manajemen PTPN III harus lebih melakukan pengawasan yang ketat, manajemen PTPN III Tanah Raja dapat meningkatkan sanksi yang lebih berat lagi seperti memberlakukan sistem potong gaji bagi yang sudah sering datang tidak tepat waktu, agar karyawan tidak sembarangan masuk jam kantor.
3. Disarankan bagi manajemen PTPN III Tanah Raja untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja diperusahaan, meskipun berdasarkan penelitian ini bahwasannya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PTPN III Tanah raja, akan tetapi lingkungan kerja tetap harus ditingkatkan lagi, dimana lingkungan kerja di PTPN III Kebun Tanah Raja masih memerlukan kelembapan udara yang baik, dan juga akses jalanan yang perlu diperhatikan lagi. Karena lingkungan kerja yang baik akan memberikan suasana kenyamanan bekerja bagi karyawan.
4. Disarankan bagi manajemen PTPN III Tanah Raja untuk memperhatikan motivasi kerja, pengawasan dan lingkungan kerja. Karena ketiga faktor ini berguna untuk mewujudkan efektivitas kerja karyawan di PTPN III Tanah Raja agar PTPN III Kebun Tanah Raja lebih maju lagi dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Dan jika efektivitas kerja semakin ditingkatkan perusahaan

akan lebih mampu bersaing karena telah menjadikan karyawan-karyawannya menjadi karyawan yang efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Setiawan. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Rsup Kanjuruhan Malang*. Jurnal.
- Budi Santoso. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Maja Agung*. Jurnal.
- Deni Raharjo. 2015. *Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Bni, Tbk Cabang Semarang*. Jurnal.
- Desi Wulandari. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln Persero, Cabang Jogjakarta*. Jurnal.
- Dewi. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Rutan Klas 1 Di Bandar Lampung.*”Jurnal Organisasi Dan Manajemen”.
- Gilang Ramadhan. 2012. *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Toba Lateksindo*. Jurnal.
- Hasibuan.2005. *Manjemensumberdaya Manusia*. Penerbit Banacipta, Bandung.
- Indrawan, M. I. (2021). Enhance Effect Of Performance, Motivation And Leadership In The Work Environment. Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences, 4(3), 4331-4339.
- Manullang.2012. *Manajemensumber Dayamanusia*. Penerbit Ciptapustaka, Bandung.
- Nurmelasari. 2015. *Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja*. Jurnal Manajemen.
- Nurmela Sari. 2015. *Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja. Arsip Arsip Bapusipda (Badan Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah)*.
- Pramono, C., Mawardi, M., & Agung, M. S. M. (2021). Hubungan Tingkat Spiritualitas Dengan Kecerdasan Emosional Pada Siswa Kelas Viii Di Smp Negeri 5 Klaten. Proceeding Of The Urecol, 966-972.
- Rachmawati. 2018. *Pengantarilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Yudhistira, Jakarta.
- Rahayu, S., & Satria, C. (2019). The Effect Of Supply Chain Strategy And Marketing Mixes On Purchase Decisions Sharia Productin Palembang Region. International Journal Of Supply Chain Management, 8(3), 389-395.

- Ridwan Purnama. 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung*. Jurnal Pendidikan Manajemen Dan Bisnis.
- Rio Taufik Sanjaya. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta*. Jurnal.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., & Sari, M. M. (2018). Strategi Pemasaran Wisata Di Kecamatan Bandar Pasir Mandoge, Asahan. Jurnal Ilmiah "Dunia Ilmu" Vol, 4(2).
- Rudianto Hartono. 2014. *Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Tigaraksa, Tbk*.
- Rusiadi, Et Al. 2013: *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi Pembangunan*. Medan : Usu Press.
- Sedarmayanti., Budianto Dan Amelia. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bprs Sukowati Sragen)*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Sekaran. 2007. *Metode Penelitian Ilmiah*. Penerbiterlangga, Jakarta.
- Simamora. 2011. *Pengantarilmumanajemensumberdaya Manusia*. Penerbit Ciptapustaka, Bandung.
- Sofyandi Dan Garniwa. 2017. *Pengantar Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Yudhistira , Jakarta.
- Sopiah Dan Sangadji. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Bandung.
- Sulistiawati. 2014. *Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitaskaryawan Pt. Hypermart Semarang*. Jurnal.
- Sutrisno. 2011. *Pengenalanmanajemensumberdayamanusia*. Penerbit Yudhistira, Jakarta.
- Tintri Dan Fitriatin. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Foodstation Tjipinang Jaya*. Jurnal Manajemen Bisnis.
- Wahyudi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Banacipta, Bandung.