

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP  
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERKEBUNAN  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Studi Manajemen*

**Oleh:**

**M. ILHAM MAKHROJA**  
**NPM: 1305160893**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

**M. ILHAM MAKHROJA (NPM: 1305160893). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara, Skripsi. 2017.**

Disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan, kegiatan dan sikap yang sangat hormat yang nampak sesuai dengan aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan pegawainya. Disiplin kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan kesadaran bekerja dan tanggung jawab. Pengawasan yaitu kegiatan majaner yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang sesuai dengan harapan.

Tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah untuk melihat dan mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja dan pengawasan pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara terhadap Efektivitas kerja yang di berikan oleh pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada kantor Dinas Perkebunan Sumatera Medan yang berjumlah 156 orang. Sampel yang digunakan adalah sebahagian dari populasi yang berjumlah 61 orang pegawai.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan dalam bentuk angket (*Questioner*) dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi linier berganda, Uji asumsi klasik, Uji t, Uji F dan Koefisien determinasi.

Dari uji regresi berganda yang telah dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS (*Statistical Program For Sosial Schedule*). Dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi berganda untuk dua predictor (Disiplin kerja dan Pengawasan) adalah  $Y=10,820 + 0,308 X_1+ 0,270 X_2$ . Variabel  $X_1$  (Disiplin kerja) memiliki kontribusi relative yang paling besar antara kedua variabel bebas. Berdasarkan Uji t secara parsial pengaruh Disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap Efektivitas kerja (Y) diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,209 > 2,001$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y). Dan untuk pengaruh Pengawasan ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas kerja (Y) diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,167 > 2,001$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Pengawasan ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y), jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Disiplin kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil perhitungan dari uji koefisien determinasi bahwa nilai R-Square adalah sebesar 0,333 atau sama dengan 33,3% artinya bahwa Disiplin kerja dan Pengawasan memiliki pengaruh sebesar 33,3%.

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw teladan hidup bagi penulis. Serta penulis ucapkan terima kasih kepada Ayahanda M.Rasidi dan Ibunda Nurbaiti Sitorus yang selalu memberikan motivasi dan nasehat sehingga penulis masih diberikan kesehatan dan keselamatan dalam menyelesaikan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara”**. Dan Laporan ini disusun untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan program pendidikan S1 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya program Studi Manajemen Ekonomi.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh sebab itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya untuk membangun kedepannya.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Zulaspan Tupti, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri, SE., MM, Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Elfi Azhar, SE., M.S.i selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta pegawai Tata Usaha Biro Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Sahabat-sahabat penulis Windy, Ardiansyah, M.iqbal Nst, Raja tua pulungan, Farida dan semua teman kos yang selalu memberikan motivasi dan semangat kepada saya.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga amal dan kebaikan yang telah diberikan semua pihak kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Wassalamualaikum, Wr.Wb.

Medan , Februari 2017

Penulis

**Muhammad Ilham Makhroja**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
<b>BAB I</b> <b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II</b> <b>LANDASAN TEORI</b> .....	<b>7</b>
A. Uraian Teori.....	7
1. Efektivitas Kerja.....	7
a. Pengertian Efektivitas Kerja .....	7
b. Faktor-Faktor Efektivitas Kerja .....	9
c. Indikator Efektivitas Kerja.....	11
2. Disiplin Kerja .....	11
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	11
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	12
c. Indikator Disiplin Kerja .....	15
3. Pengawasan .....	16
a. Pengertian Pengawasan .....	16
b. Tujuan Pengawasan .....	17
c. Tipe Pengawasan .....	17
d. Indikator Pengawasan.....	19
B. Kerangka Konseptual .....	21
C. Hipotesis.....	24
<b>BAB III</b> <b>METODE PENELITIAN</b> .....	<b>25</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	25
B. Definisi Operasional.....	25
1. Efektivitas Kerja (Y).....	25
2. Disiplin Kerja (X1) .....	26
3. Pengawasan (X2) .....	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
1. Tempat Penelitian .....	27
2. Waktu Penelitian.....	27

D.	Populasi dan Sampel.....	28
1.	Populasi.....	28
2.	Sampel .....	29
E.	Teknik Pengumpulan Data .....	30
1.	Interview .....	30
2.	Dokumentasi .....	30
3.	Kuisisioner .....	30
a.	Validitas .....	31
1)	Uji Validitas Disiplin Kerja.....	32
2)	Uji Validitas Pengawasan (X2) .....	33
3)	Uji Validitas Efektivitas Kerja .....	34
b.	Uji Reliabilitas .....	34
F.	Teknik Analisis Data .....	35
1.	Regresi Linier Berganda .....	36
2.	Uji Asumsi Klasik.....	36
3.	Uji t .....	38
4.	Uji F.....	39
5.	Koefisien Determinasi.....	40
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
A.	Hasil Penelitian.....	41
1.	Karakteristik Responden.....	42
a.	Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
b.	Berdasarkan Usia .....	42
c.	Berdasarkan Pendidikan .....	43
d.	Berdasarkan Masa Kerja.....	43
2.	Deskripsi Variabel Penelitian .....	44
a.	Variabel Disiplin Kerja(X1) .....	44
b.	Variabel Pengawasan .....	46
c.	Variabel Kinerja.....	48
3.	Analisi Data .....	50
a.	Uji Asumsi Klasik .....	50
1)	Uji Normalitas.....	50
2)	Uji Multikolinearitas.....	51
3)	Uji Heteroskedastisitas .....	52
b.	Regresi Linier Berganda.....	53
c.	Uji t (Parsial).....	55
d.	Uji F.....	57
e.	Koefisien Determinasi (D) .....	58
B.	Pembahasan.....	59
1.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja .....	59
2.	Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja .....	59
3.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas kerja .....	60
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>61</b>
A.	Kesimpulan.....	61
B.	Saran .....	61

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR PUSTAKA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Keunggulan bersaing suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Pencapaian tujuan tersebut didukung oleh sumber daya manusia perusahaan yang dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standar perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting dalam memberikan kontribusi terhadap kemajuan perusahaan, dalam hal ini sumber daya lain dan kekayaan perusahaan tetap merupakan modal yang amat berharga. Melalui penggunaan sumber daya manusia yang berkualitas, maka pengelolaan penggunaan dan pemanfaatan sumber daya lainnya menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Hal ini juga yang menyebabkan perusahaan dapat mencapai standar yang telah ditetapkan. Standar itu tercapai apabila pegawai menunjukkan efektivitas kerja yang baik.

Pada umumnya setiap orang melakukan kegiatan tertentu untuk memperoleh efektivitas kerja yang maksimal. Bilamana pegawai/tenaga kerja menegakkan disiplin maka kemungkinan tujuan instansi/perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Ada beberapa pengertian efektivitas kerja yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain :

Menurut Siagian, 2007, hal. 24 Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sasaran dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankan.

Efektivitas kerja pegawai dapat dicapai jika didukung oleh para pemimpin yang mengawasi kerjanya oleh sebab itu, dengan pengawasan dari masing-masing individu atau pengawasan dari pimpinannya itu merupakan hal yang sangat penting demi kelancaran pekerjaan yang dikerjakan. Pimpinan selain jadi motor penggerak juga berfungsi sebagai pengawas. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan lancar agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Tingginya disiplin kerja pegawai akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan dalam instansi tersebut.

Menurut Sutrisno 2009, hal. 89 bahwa perilaku seseorang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu teladan dari pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan panutan oleh para pegawainya. Selain disiplin kerja ada hal lain yang juga penting untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai yaitu dengan adanya pengawasan dari pimpinan yang selalu memperhatikan segala kegiatan dan yang paling penting adalah kebutuhannya akan selalu dihargai. Jika mereka dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan hasil kerja yang baik maka akan tercapai efektivitas kerja yang maksimal, sedangkan tujuan pengawasan itu merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara

berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, sehingga dengan pengawasan pegawai merasa terdorong untuk bekerja lebih baik kemudian menghasilkan pekerjaan yang memuaskan bagi instansi atau lembaganya.

Pengawasan bisa didefinisikan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan efektivitas standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah efektivitas kerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin didalam mencapai tujuan.

Menurut Terry 2000, hal.585 Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil actual sesuai dengan hasil yang direncanakan.

Fenomena yang terdapat pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengawasan yang ada di kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara ini tidak dilaksanakan dengan semestinya oleh para staf pengawas. Dimulai dari pengawasan yang tidak rutin yang seharusnya dilakukan setiap harinya, pengawasan yang dilakukan tidak secara langsung ke lokasi pegawai.

Apabila terjadi kesalahan- kesalahan terhadap hasil kerja maka sebaiknya tindakan perbaikan akan segera dilakukan sebagai wujud dari pengawasan yang dilakukan Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.

Disiplin kerja yang telah dilakukan pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara berjalan dengan baik dan dilakukan dengan kesadaran

diri dan penuh rasa tanggung jawab namun kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari cara kerjanya yang rapi, penggunaan alat kantor yang sesuai dengan aturan dan pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur kerja yang tepat. Namun masih terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai misalnya adanya kurang tertibnya pegawai dalam menggunakan jam kerja dan masih ada kesalahan dalam menggunakan alat kerja sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan fakta tersebut maka hal ini diperlukan peran serta dari pimpinan untuk menumbuhkan disiplin kerja diantara para pegawai lainnya agar tujuan kantor atau instansi dapat berjalan lancar.

Maka dengan adanya uraian kondisi inilah, peneliti tertarik mengambil judul. **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun yang jadi identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kurang disiplinnya pegawai, dapat dilihat masih ada pegawai yang tidak datang tepat waktu pada saat masuk kerja.
2. Kurang tertibnya pegawai dalam menggunakan jam kerja dan masih ada kesalahan dalam menggunakan alat kerja dikarenakan kurangnya pengawasan, sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan
3. Karena tidak optimalnya pengawasan yang di berikan perusahaan, pegawai belum bisa memberikan efektivitas kerja yang maksimal bagi perusahaan

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Agar penulisan ini tidak menyimpang dari tujuan yang semula direncanakan sehingga mempermudah mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, maka penulis menetapkan batasan-batasan hanya pada faktor disiplin kerja dan pengawasan yang berkaitan dengan efektivitas kerja pegawai.

### **2. Rumusan Masalah.**

- a. Adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara?
- b. Adakah pengaruh Pengawasan Terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara?
- c. Adakah pengaruh Disiplin kerja dan Pengawasan terhadap efektivitas kerja pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara?

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dan ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara

## 2. Manfaat Penelitian

Setelah penelitian ini dilakukan, diharapkan dapat diambil manfaat yang berguna antara lain sebagai berikut :

a. Bagi Penulis.

Dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sebenarnya tentang peningkatan disiplin kerja, pengawasan dan efektivitas kerja pegawai yang lebih efektif dan efisien.

b. Bagi perusahaan.

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan bahan masukan bagi pihak kepala Dinas Perkebunan Sumatera Utara.

c. Bagi Pihak lain.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bacaan serta perbandingan bagi peneliti yang lain dalam melakukan penelitian yang sama dan dengan menggunakan variabel penelitian yang lebih luas lagi.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

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

###### **a. Pengertian Efektivitas kerja**

Efektivitas kerja pegawai adalah sesuatu yang sangat menarik untuk dilakukan, dan pasti akan berkaitan dengan banyak faktor. Jika dikatakan bahwa efektivitas kerja pegawai merupakan sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya, maka jelaslah bahwa setiap pemimpin perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak (apabila mungkin semua) bawahannya merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja, yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat efektivitas kerja pegawai yang bersangkutan sesuai yang diharapkan. Untuk dapat melakukan dengan cepat dan tepat, diperlukan pemahaman teknik dan cara yang dapat digunakan mengukur tingkat efektivitas kerja para pegawai tersebut.

Menurut Supriyono 2000, hal.29. Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran suatu pusat tanggung jawab dengan sasaran yang mesti dicapai, semakin besar kontribusi daripada keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian sasaran tersebut, maka dapat dikatakan efektif pula unit tersebut.

Sedangkan menurut Handoko 2000, hal. 44. Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam hubungan ini perlu diperhatikan bahwa seseorang pegawai tidak akan melakukan tugasnya dengan baik dalam suasana kehampaan. Artinya seseorang dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya tidak membatasi keberadaannya dalam organisasi hanya pada penyelesaian tugas itu berdasarkan keterampilan dan diskripsi tugas yang sudah jelas.

Disamping hal-hal yang bersifat teknis, terdapat faktor-faktor lain yang sifatnya tidak teknis, melainkan psikologi, sosio kultural dan intelektual. Artinya dalam kehidupan berorganisasi, berkarya tidak dapat dipandang semata-mata hanya sebagai wahana untuk merumuskan kebutuhan-kebutuhan yang sifatnya wahana untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan yang sifatnya individualistik dan ekonomis, tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya. Interaksi dengan berbagai pihak seperti rekan sekerja, atasan dan bawahan mutlak diperlukan.

Tidak satupun pekerjaan organisasi yang dapat diselesaikan hanya oleh seseorang tanpa interaksi sama sekali dengan pihak lain. Ketaatan terhadap berbagai ketentuan yang berlaku dalam organisasi, melakukan penyesuaian dengan tradisi dan kultur organisasi adalah beberapa contoh lain dari faktor-faktor yang perlu mendapat perhatian dalam mendorong tercapainya tingkat efektifitas kerja pegawai dalam kehidupan organisasi.

### **b. Faktor-faktor Efektivitas Kerja**

Menurut Relly 2003, hal.119 Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi :

1. Waktu
2. Tugas
3. Produktivitas

4. Motivasi
5. Evaluasi Kerja
6. Pengawasan
7. Lingkungan Kerja
8. Perlengkapan dan Fasilitas

Berikut penjelasannya :

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 pegawainya.

3) Produktivitas

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

4) Motivasi

Pimpinan dapat mendorong pegawainya 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 pegawainya, sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak.

#### 6) Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai 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 pegawai sewaktu bekerja.

#### 8) Perlengkapan dan Fasilitas

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

Sedangkan menurut Robbins 2001, hal.139, menyatakan bahwa faktor-faktor yang mendorong peningkatan efektivitas kerja pegawai, adalah:

1. Sikap (disiplin),
2. Kepentingan atau minat,
3. Motif,
4. Pengalaman masa lalu dan
5. Penerapan (dispektasi).

#### **c. Indikator Efektivitas Kerja**

Beberapa pendapat dan teori efektivitas yang telah diuraikan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam mengukur efektivitas suatu kegiatan atau aktifitas perlu diperhatikan beberapa indikator, yaitu :

Menurut Sutrisno 2007, hal.125

- 1) Pemahaman program.
- 2) Tepat Sasaran.
- 3) Tepat waktu.
- 4) Tercapainya tujuan.
- 5) Perubahan nyata.

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara, 2001 hal. 129, Disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pendapat lain menurut Siswanto, 2001 hal. 291 disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Jadi dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan, kegiatan, sikap yang sangat hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan pegawainya.

### **b. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi.

Hasibuan 2006, hal. 214 mengemukakan faktor-faktor disiplin kerja antara lain :

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan melekat
- 6) Ketegasan
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan. Agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan, tetapi jika pekerjaan diluar kemampuan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan ini rendah.

Sedangkan menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2014 hal.89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya

yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplin pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaiman ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

5. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan

Kegiatan pengawasan bertujuan untuk mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau di ikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang

berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

### **c. Indikator Disiplin Kerja**

Pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa malu meninggalkan pekerjaan jika belum selesai.

Adapun indikator menurut Fauzia Agustini 2011, hal. 73, menyatakan beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Tata cara kerja
- 3) Ketaatan pada atasan
- 4) Kesadaran bekerja
- 5) Tanggung jawab

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Tingkat Kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
- 2) Tata Cara Kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan penjelasan dari kutipan tersebut diketahui bahwa apabila dalam diri karyawan tertanam kelima indikator di atas, maka seseorang karyawan telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

### **3. Pengawasan**

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

Pengawasan bisa didefinisikan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin didalam mencapai tujuan.

Menurut Terry 2000, hal.585 pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil actual sesuai dengan hasil yang direncanakan.

Sedangkan menurut Siagian 2002, hal.73 menyatakan bahwa : Pengawasan adalah upaya yang sistematis untuk mengamati dan memantau apakah berbagai fungsi, aktivitas dan kegiatan yang terjadi dalam organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya atau tidak.

## **b. Tujuan Pengawasan**

Di dalam suatu perusahaan ataupun organisasi pastinya terdapat pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau manajer, dan pengawasan itu juga memiliki tujuan yang jelas untuk kepentingan organisasi ataupun perusahaan. Adapun tujuan pengawasan menurut Para ahli sebagai berikut:

Tujuan pengawasan menurut Adisasmita, 2011 yaitu, sebagai berikut :

- 1) Menjamin ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana tersebut, kebijaksanaan dan perintah.
- 2) Melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan.
- 3) Mencegah pemborosan dan penyelewengan.
- 4) Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan.
- 5) Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi (pemerintah).

## **c. Indikator Pengawasan**

Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan atau yang telah berjalan haruslah efektif. Dengan demikian, penyimpangan atau kesalahan dapat diminimalisir sehingga kegiatan dalam suatu institusi dalam berjalan dengan lancar dan terkendali. Agar pengawasan berjalan efektif, maka seorang manajer atau pimpinan instansi haruslah mengetahui ciri-ciri pengawasan yang efektif tersebut.

Menurut Siagian 2007, hal.130 pengawasan akan berlangsung efektif apabila memiliki indikator yang dibahas sebagai berikut :

1. Pengawasan harus merefleksikan sifat dari berbagai kegiatan yang diselenggarakan.
2. Pengawasan harus segera memberikan petunjuk tentang kemungkinan adanya deviasi dari rencana.
3. Pengawasan harus menunjukkan pengecualian pada titik-titik strategis tertentu.
4. Objektivitas dalam melakukan pengawasan
5. Keluwesan pengawasan
6. Pengawasan harus memperhitungkan pola dasar organisasi.
7. Efisiensi pelaksanaan pengawasan

8. Pemahaman sistem pengawasan oleh semua pihak yang terlibat
9. Pengawasan mencari apa yang tidak beres
10. Pengawasan harus bersifat membimbing.

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Pengawasan harus merefleksikan sifat dari berbagai kegiatan yang diselenggarakan. Yang dimaksud ialah bahwa teknik pengawasan harus sesuai, antara lain dengan penemuan informasi tentang siapa yang melakukan pengawasan dan kegiatan apa yang menjadi sasaran pengawasan tersebut.
2. Pengawasan harus segera memberikan petunjuk tentang kemungkinan adanya deviasi dari rencana.
3. Pengawasan harus menunjukkan pengecualian pada titik-titik strategis tertentu.
4. Objektivitas dalam melakukan pengawasan.

Salah satu komponen dalam rencana ialah standar prestasi kerja yang diharapkan dipenuhi oleh para pelaksana kegiatan operasional tersebut. Standar tersebut harus jelas terlihat bukan saja dalam prosedur dan mekanisme kerja, melainkan rangkaian kriteria yang menggambarkan persyaratan baik kuantitatif dan kualitatif. Dengan adanya kriteria tersebut, pengawasan dapat dilakukan lebih objektif.

5. Keluwesan pengawasan  
Pengawasan sebaiknya bersifat fleksibel sehingga jika terjadi desakan untuk melakukan perubahan-perubahan pada pelaksanaan, perubahan itu dapat dilakukan tanpa harus mengganti pola dasar kebijaksanaan dan rencana organisasi.
6. Pengawasan harus memperhitungkan pola dasar organisasi.

7. Efisiensi pelaksanaan pengawasan

Pengawasan dilakukan supaya keseluruhan organisasi bekerja dengan tingkat efisiensi yang semakin tinggi.

8. Pemahaman sistem pengawasan oleh semua pihak yang terlibat.

Dengan mengatasnamakan kecanggihan sistem pengawasan, dewasa ini banyak digunakan dan dikembangkan berbagai teknik untuk membantu para manajer melakukan pengawasan secara efektif seperti berbagai rumus matematika, bagan-bagan yang rumit, analisis yang rinci dan data-data statistik.

9. Pengawasan mencari apa yang tidak beres.

Artinya, pengawasan yang baik menemukan siapa yang salah dan faktor-faktor apa saja yang menyebabkan terjadinya kesalahan tersebut kemudian memperbaiki kesalahan tersebut.

10. Pengawasan harus bersifat membimbing

## **B. Kerangka Konseptual**

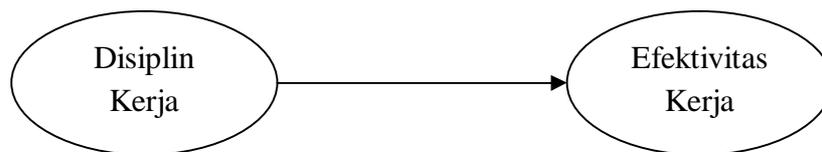
Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat bertujuan untuk menilai atau mengukur hubungan antara variabel dalam suatu penelitian, dimana Disiplin kerja dan Pengawasan sebagai variabel bebas (X1, X2) dan efektivitas kerja pegawai sebagai variabel terikat (Y).

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja.**

Menurut Sutrisno 2015, hal. 97. Pendisiplinan dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai setandar dan auran, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk

mendorong disiplin diri di antara para pegawai untuk datang ke kantor tepat waktu . Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan Efektivitas kerja pegawai akan meningkat.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai yang di ilustrasikan seperti gambar berikut:



**Gambar II.1**  
**Pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai**

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

Menurut Sutrisno 2015, hal.91. Bahwa dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai yang di ilustrasikan seperti gambar berikut :



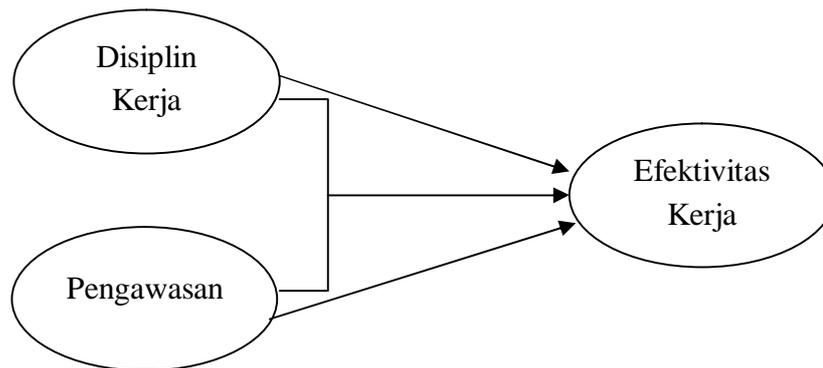
**Gambar II.2**  
**Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas kerja**

## **3. Pengaruh Disiplin kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas kerja.**

Menurut Handoko 2011, hal. 359 Pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Hasil penelitian Eti Dwi Rahayu (2004) Menyimpulkan bahwa Disiplin kerja dan Pengawasan berpengaruh terhadap Efektivitas kerja.

Berdasarkan teori-teori di atas dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai dimana dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar III.3**  
**Pengaruh Disiplin kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas kerja.**

### C. Hipotesis

Menurut Sugiyono 2013, hal. 96 hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan dari kerangka konseptual diatas maka hipotesisnya adalah :

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Efektivitas kerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.
2. Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas kerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.
3. Disiplin Kerja dan Pengawasan berpengaruh terhadap Efektivitas kerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif kuantitatif, pendekatan tersebut digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan diantara ketiga variabel dalam penelitian ini, yakni variabel bebas (*independent variabel*) adalah Disiplin kerja dan Pengawasan (X). Sedangkan variabel terikat (*dependent variabel*) adalah Efektivitas kerja (Y).

#### B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variable dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini.

##### 1. Efektivitas Kerja (Y)

Menurut Supriyono 2000, hal.29 efektivitas Kerja merupakan hubungan antara keluaran suatu pusat tanggung jawab dengan sasaran yang mesti dicapai, semakin besar kontribusi daripada keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian sasaran tersebut, maka dapat dikatakan efektif pula unit tersebut”

**Tabel III.1**  
**Indikator Efektivitas Kerja**

No	Indikator
1.	Pemahaman program
2.	Tepat sasaran
3.	Tepat waktu
4.	Tercapainya tujuan
5.	Perubahan nyata

Sutrisno 2007, hal. 125

## 2. Disiplin Kerja (X1)

Menurut Siswanto, 2001 hal. 291 disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Fauzia Agustini 2011, hal. 73, menyatakan beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel III-2**  
**Indikator Disiplin Kerja**

No	Indikator
1.	Tingkat kehadiran
2.	Tata cara kerja
3.	Ketaatan pada atasan
4.	Kesadaran bekerja
5.	Tanggung jawab

## 3. Pengawasan (X2)

Menurut Siagia 2002, hal.73 pengawasan adalah upaya yang sistematis untuk mengamati dan memantau apakah berbagai fungsi, aktivitas dan kegiatan yang terjadi dalam organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya atau tidak.

**Tabel III-3**  
**Indikator Pengawasan**

No	Indikator
1.	Tujuan dan kemampuan
2.	Teladan pimpinan
3.	Balas jasa
4.	Keadilan
5.	Waskat (Pengawasan melekat)
6.	Sanksi hukuman
7.	Ketegasan
8.	Hubungan kemanusiaan

Siagia 2002, hal.73

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara Jl.

Williem Iskandar No. 9 Medan 2017

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan mulai pada bulan Desember 2016 sampai dengan Maret 2017.

**Tabel III.4**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan /Minggu																			
		Des-16				Jan-17				Feb-17				Mar-17				Apr-17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■	■																		
2	Pra riset			■	■	■	■														
3	Penyusunan proposal					■	■	■	■												
4	Seminar proposal									■											
5	Pengumpulan data										■	■	■								
6	Penyusunan skripsi													■	■	■	■				
7	Bimbingan skripsi																	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																				■

## D. Populasi dan sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono 2012, hal 115 mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara Kota Medan yang berjumlah 156 orang.

**Tabel III.5**  
**Tabel Data Pegawai Dinas Perkebunan Sumatera Utara**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
Bagian Umum	61 orang
Bagian UPTD-WIL I	32 orang
Bagian UPTD-WIL II	28 orang
Bagian UPTD-WIL III	35 orang
Jumlah Pegawai	156 orang

Sumber : Arsip Dinas Perkebunan Sumatera Utara (2015)

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono 2012, hal 116 sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.

Dalam penentuan sampel penulis mengambil beberapa bagian populasi yang berjumlah 61 orang pegawai. Dengan rumus dibawah ini :

Rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerin atau diinginkan (misalnya, 1%, 5%, 10% dll).

$$n = \frac{156}{1 + 156(0,1)^2}$$

$$= 60,93 \rightarrow 61$$

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Interview (wawancara)**

Interview merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan seseorang. Pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada pegawai kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara.

### **2. Dokumentasi**

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai dan data tentang gambaran umum Dinas Perkebunan Sumatera Utara dan data lain yang mendukung penelitian ini.

### **3. Kuisisioner**

Kuisisioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para pegawai di

Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara yang diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

**Tabel III.6**  
**Pengukuran Skala Likert**

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Agar hasil kuisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut :

**a. Validitas**

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevaliditas dari instrumen kuisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Sugiyono, 2003, hal.182

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$  = Jumlah pengamatan varaibel x

$\sum y$  = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan varaibel x

$(\sum y^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum xy$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai *Sig(2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig( 2 tailed )*  $\leq 0,05$ , maka butir instrument valid, jika nilai *Sig( 2 tailed )*  $> 0,05$ , maka butir instrumen tidak valid.

### 1) Uji Validitas Disiplin kerja (X1)

**Tabel III.7**  
**Uji Validitas Variabel Disiplin kerja**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,566	0,000	Valid
Item 2	0,417	0,001	Valid
Item 3	0,622	0,000	Valid
Item 4	0,546	0,000	Valid
Item 5	0,619	0,000	Valid
Item 6	0,363	0,004	Valid
Item 7	0,394	0,002	Valid
Item 8	0,474	0,000	Valid
Item 9	0,568	0,000	Valid
Item 10	0,386	0,002	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai dengan 10 dengan nilai probabilitas  $< 0,05$  yang artinya semua item pernyataan dari variabel Disiplin kerja (X1) dinyatakan valid.

## 2) Uji Validitas Pengawasan (X2)

**Tabel III.8**  
**Uji Validitas Variabel Pengawasan**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,463	0,000	Valid
Item 2	0,649	0,000	Valid
Item 3	0,642	0,000	Valid
Item 4	0,437	0,000	Valid
Item 5	0,815	0,000	Valid
Item 6	0,820	0,000	Valid
Item 7	0,559	0,000	Valid
Item 8	0,640	0,000	Valid
Item 9	0,409	0,001	Valid
Item 10	0,433	0,000	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai dengan item 10 memiliki nilai propabilitas  $< 0,05$  yang artinya semua item pernyataan dari variabel Pengawasan (X2) dinyatakan valid.

## 3) Uji Validitas Efektivitas kerja

**Tabel III.9**  
**Uji Validitas Variabel Efektivitas kerja**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,718	0,000	Valid
Item 2	0,707	0,000	Valid
Item 3	0,563	0,000	Valid
Item 4	0,770	0,000	Valid
Item 5	0,768	0,000	Valid
Item 6	0,727	0,000	Valid
Item 7	0,278	0,030	Valid
Item 8	0,499	0,000	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai dengan item 8 memiliki nilai propabilitas  $< 0,05$  yang artinya semua pernyataan dari variabel Efektivitas kerja (Y) dinyatakan valid.

### b. Uji Reliabelitas

Pengujian reliabelitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Juliandi dan irfan 2013, hal. 86 dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha  $> 0,60$ , dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_b^2}{s_t^2} \right]$$

Keterangan:

r : Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k : Banyaknya butir pernyataan/banyaknya soal

$s_b^2$  : Total varians butir

$s_t^2$  : Total varians

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\geq 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $< 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

**Tabel III.10**  
**Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variable	Cronbach's alpha	R tabel	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,713	0,6	Reliable
Pengawasan (X2)	0,746		Reliable
Efektivitas kerja (Y)	0,754		Reliable

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut Sugiyono 2012, hal.147 bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistic. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

### **1. Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Sugiyono 2012, hal. 277

Dimana :

Y = Efektivitas kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variable

X<sub>1</sub> = Disiplin kerja

X<sub>2</sub> = Pengawasan

## 2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

### b. Uji Multikoleniaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikoleneritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflasi Factro*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolonieritas.
- 2) Jika koefisiensi antara variabel bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multikolonieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

### 3. Uji -t

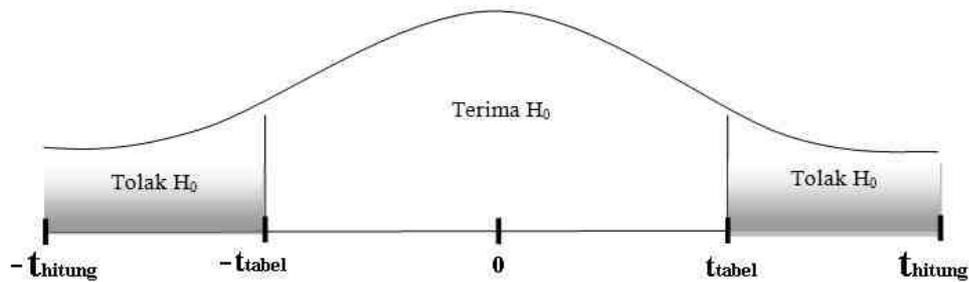
Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Sugiyono 2012, hal. 250

Keterangan :

- t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel  
 rt = Korelasi varsial yang ditentukan  
 n = Jumlah sampel



**Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis**

Kriteria pengujian :

- a) Jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- b) Jika nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- c) Jika nilai Sig.  $<$  0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- d) Jika nilai Sig.  $>$  0,05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

#### 4. Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

Sugiono, 2012, hal. 257

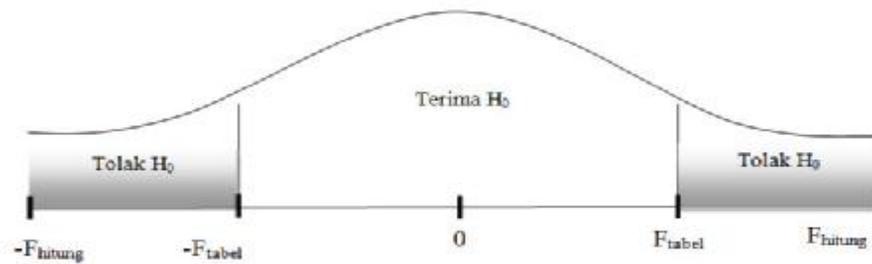
Keterangan :

Fh = Tingkat Signifikan

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel



**Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis**

Keterangan:

$F_{hitung}$  = Hasil perhitungan korelasi Disiplin kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas kerja

$F_{tabel}$  = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n

Kriteria pengujian:

- Tidak signifikan jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ .
- Signifikan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ .

## 5. Koefisien Determinasi ( D )

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat :

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

Sudjana 2006, hal. 370

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 10 butir pernyataan untuk variable X1, 10 butir pernyataan untuk variable X2, dan 8 butir untuk pernyataan variable Y. variable X1 adalah Disiplin kerja, variable X2 adalah Pengawasan dan yang menjadi variable Y adalah Efektivitas kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 61 orang pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan Skala Likert.

**Tabel IV.1**  
**Pengukuran Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Bobot</b>
Sanagat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dengan ketentuan di atas berlaku baik dalam menghitung variable X1 dan X2 yaitu Disiplin kerja dan Pengawasan maupun terhadap variable Y yaitu Efektivitas. Dengan demikian setiap responden yang menjawab angket penelitian ini maka skor tertinggi diberikan bobot 5 dan skor terendah diberikan bobot 1.

## 1. Karakteristik Responden

Data dalam tabel dibawah ini menunjukkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja pegawai.

### a. Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel IV.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	41	67.2	67.2	67.2
	perempuan	20	32.8	32.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian SPSS (diolah), 2017

Dari 61 responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara terdiri dari 41 orang laki-laki yang memiliki persentase (67,2%) dan 20 orang perempuan yang memiliki persentase (32,8%).

### b. Berdasarkan usia

**Tabel IV.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 thn	5	8.2	8.2	8.2
	25-40 thn	26	42.6	42.6	50.8
	>40 thn	30	49.2	49.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian SPSS (diolah), 2017

Dari 61 orang responden yang diteliti, banyaknya responden yang berusia < 25 tahun sebanyak 5 orang (8,2%), 25-40 tahun 26 orang (42,6%), >

40 tahun 30 orang (49,2%). Hal ini menunjukkan bahwa usia > 40 tahun merupakan jumlah responden terbesar yang mengisi angket ini yaitu sebanyak 30 orang.

**c. Berdasarkan pendidikan**

**Tabel IV.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**  
**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	3	4.9	4.9	4.9
S1	58	95.1	95.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian SPSS (diolah), 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 58 orang (95,1%), dan SMA sebanyak 3 orang (4,9%).

**d. Berdasarkan Masa Kerja**

**Tabel IV.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**  
**Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <5 thn	5	8.2	8.2	8.2
5-10 thn	38	62.3	62.3	70.5
>10 thn	18	29.5	29.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian SPSS (diolah), 2017

Dari tabel diatas diketahui bahwa masa kerja responden yang dominan adalah 5-10 tahun sebanyak 38 orang (62,3%), > 10 tahun sebanyak 18 orang (29,5%) dan < 5 tahun sebanyak 5 orang (8,2%).

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu dalam penelitian ini, berikut ini penulis akan menyajikan perincian tabel hasil skor jawaban responden dari kuesioner/angket yang telah penulis sebarakan, yaitu :

### a. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X<sub>1</sub> (Disiplin Kerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel X1 Disiplin Kerja**

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	19,7	38	62,3	11	18,0	0	0	0	0	61	100
2	14	23,0	42	68,9	5	8,2	0	0	0	0	61	100
3	28	45,9	33	54,1	0	0	0	0	0	0	61	100
4	30	49,2	28	45,9	0	0	0	0	0	0	61	100
5	19	31,1	38	62,3	4	6,6	0	0	0	0	61	100
6	25	41,0	36	59,0	0	0	0	0	0	0	61	100
7	12	19,7	46	75,4	3	4,9	0	0	0	0	61	100
8	16	26,2	41	67,2	4	6,6	0	0	0	0	61	100
9	167	26,2	45	73,8	0	0	0	0	0	0	61	100
10	23	37,7	38	62,3	0	0	0	0	0	0	61	100

Sumber : Data Penelitian SPSS (diolah), 2017

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan datang tepat waktu dalam bekerja, mayoritas menjawab setuju sebesar 62,3%.

- 2) Jawaban responden tentang pernyataan kehadiran berpengaruh dalam cepat lambatnya pekerjaan selesai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 68,9%.
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan tata cara kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,1 %.
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan pekerjaan menjadi lebih cepat selesai jika dikerjakan sesuai dengan tata cara yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 49,2%.
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan segera, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,3%.
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan tidak pernah menolak pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59,0%.
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan menaati peraturan dan pekerjaan yang dikerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 75,4% .
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan selalu patuh terhadap peraturan-peraturan yang ada di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,2%.
- 9) Jawaban responden tentang pernyataan selalu bekerja dengan tanggung jawab yang tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 73,8%.
- 10) Jawaban responden tentang pernyataan bertanggung jawab apabila pekerjaan belum selesai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,3%.

Hasil angket diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan setuju bahwa disiplin kerja yang diberikan oleh pegawai di perusahaan sudah tinggi dimana persentasi menunjukkan rata-rata diatas 50%.

#### b. Variabel Pengawasan

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X<sub>2</sub> (Pengawasan) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel X2 Pengawasan**

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	27,9	43	70,5	1	1,6	0	0	0	0	61	100
2	17	27,9	44	72,1	0	0	0	0	0	0	61	100
3	14	23,0	47	77,0	0	0	0	0	0	0	61	100
4	16	26,2	45	73,8	0	0	0	0	0	0	61	100
5	12	19,7	43	70,5	6	9,8	0	0	0	0	61	100
6	14	23,0	39	63,9	0	0	0	0	0	0	61	100
7	18	29,5	43	70,5	0	0	0	0	0	0	61	100
8	22	36,1	35	57,4	4	6,6	0	0	0	0	61	100
9	28	45,9	32	52,5	1	1,6	0	0	0	0	61	100
10	11	18,0	49	80,3	1	1,6	0	0	0	0	61	100

Sumber : Data Penelitian SPSS (diolah), 2017

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan pengawasan yang dilakukan sesuai dengan kegiatan yang diselenggarakan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70,5%.

- 2) Jawaban responden tentang pernyataan pengawasan memberikan informasi apabila ada perubahan yang dilakukan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 72,1%.
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan pengawasan perusahaan selalu dilakukan secara terpusat atau teliti, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 77,0%.
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan penilaian dalam pengawasan dilakukan secara terpusat atau teliti, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 73,8%.
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan peraturan pegawai dapat menerima pengawasan yang diberikan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70,5%.
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan hasil penilaian pengawasan dapat diterima oleh semua pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,9%.
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan pengawasan yang dilakukan perusahaan meningkatkan efisiensi kerja pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70,5%.
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan pengawasan yang diberikan perusahaan sudah berjalan efektif, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,4%.
- 9) Jawaban responden tentang pernyataan pengawasan dapat melihat kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,5%.

10) Jawaban responden tentang pernyataan perusahaan telah memberikan bimbingan melalui pengawasan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 80,3%.

Hasil angket diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan setuju bahwa Pengawasan yang ada di dalam perusahaan sudah baik dimana persentasi menunjukkan diatas 50%.

### c. Variabel Efektivitas Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Efektivitas kerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV.8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Y Efektivitas kerja**

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	50,8	30	49,2	0	0	0	0	0	0	61	100
2	25	41,0	36	59,0	0	0	0	0	0	0	61	100
3	30	49,2	31	50,8	0	0	0	0	0	0	61	100
4	23	37,7	38	62,3	0	0	0	0	0	0	61	100
5	21	34,4	40	65,6	0	0	0	0	0	0	61	100
6	22	36,1	39	63,9	0	0	0	0	0	0	61	100
7	31	50,8	30	49,2	0	0	0	0	0	0	61	100
8	24	39,3	37	60,7	0	0	0	0	0	0	61	100

Sumber : Data Penelitian SPSS (diolah), 2017

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50,8%.

- 2) Jawaban responden tentang pernyataan pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59%.
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,8%.
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,3%.
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan pegawai tidak menunda pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,6%.
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan hasil pekerjaan pegawai dapat diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,9%
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan para pegawai menikmati setiap pekerjaan yang dikerjakan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50,8%.
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan para pegawai merasa puas dengan bidang pekerjaan yang digeluti, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,7%.

Hasil angket diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan setuju bahwa efektivitas yang diberikan pegawai sudah tinggi dimana persentasi menunjukkan diatas 50%.

### 3. Analisis Data

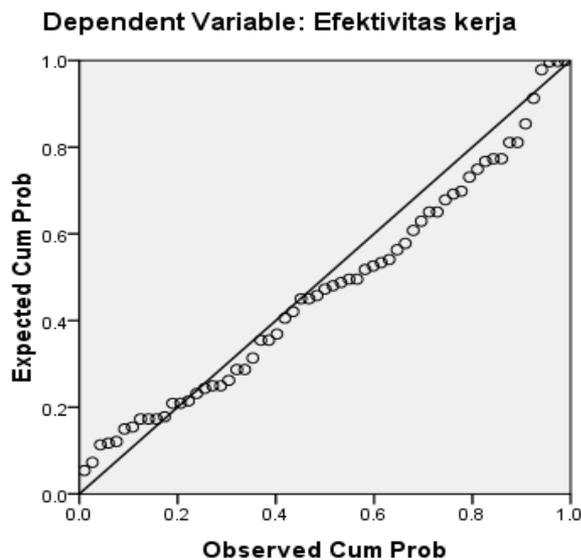
#### a. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE ( *Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

##### 1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1 Uji Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini dapat dikatakan cenderung normal.

## 2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel. IV.9**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	10.820	4.399		2.460	.017		
Disiplin kerja	.308	.139	.326	2.209	.031	.510	1.960
Pengawasan	.270	.124	.320	2.167	.034	.510	1.960

a. Dependent Variable: Efektivitas kerja

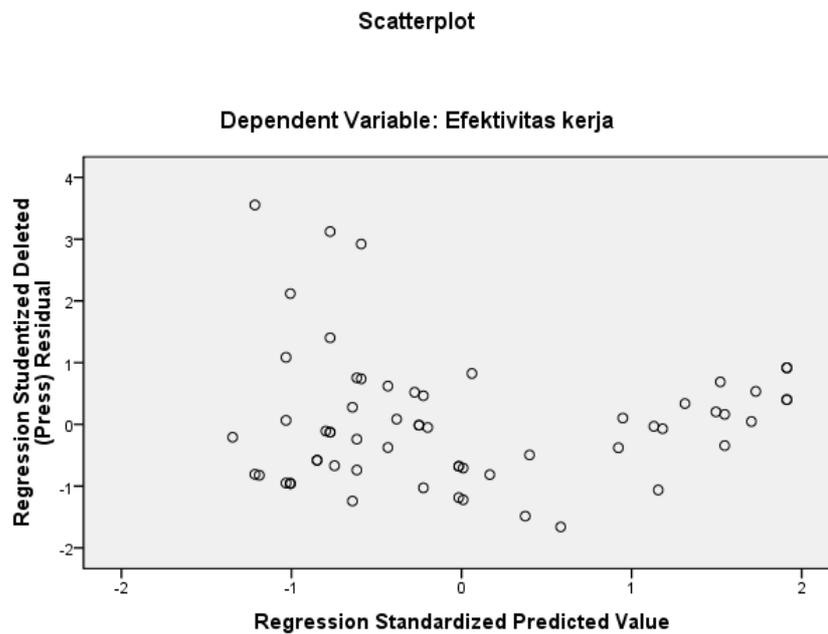
Sumber : Data Penelitian SPSS (diolah), 2017

Kedua variabel independen yakni  $X_1$  dan  $X_2$  memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu tidak lebih dari 5, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians

berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas



**Gambar IV.2 Uji Heteroskedastisitas**

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

### **b. Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut ini adalah hasil uji regresi berganda yang disajikan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel IV.10**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.820	4.399		2.460	.017
Disiplin kerja	.308	.139	.326	2.209	.031
Pengawasan	.270	.124	.320	2.167	.034

Sumber : Data Penelitian SPSS (diolah), 2017

Dari perhitungan dengan menggunakan program computer dengan aplikasi SPSS

( *Statistical Program For Social Schedule* ) didapat :

$$a = 10,820$$

$$X1 = 0,308$$

$$X2 = 0,270$$

Jadi persamaan regresi linier berganda untuk dua predictor

(Disiplin kerja dan Pengawasan) adalah :

$$Y = 10,820 + 0,308 X1 + 0,270 X2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas ( Disiplin kerja dan Pengawasan) memiliki koefisien  $b_t$  yang positif, nilai constant sebesar 10,820, nilai regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,308 dan nilai regresi variabel pengawasan sebesar 0,270. Berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Efektivitas). Variabel X1 (Disiplin kerja) memiliki kontribusi relative yang paling besar diantara kedua variabel bebas.

### c. Uji t (Parsial)

Uji statistik dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidaknya terhadap variabel terikat (Y). dengan Uji -t hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

rt = Korelasi parsial yang ditentukan

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian :

- a) Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- b) Jika nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

## 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Untuk melihat pengaruh Disiplin kerja (X1) secara individual terhadap Efektivitas kerja (Y), maka peneliti menggunakan uji-t. Untuk penyederhanaan Uji-t diatas maka peneliti menggunakan pengolahan data SPSS, maka dapat diperoleh hasil uji-t sebagai berikut :

**Tabel IV.11**  
**Uji Hipotesis ( Uji t )**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.820	4.399		2.460	.017
Disiplin kerja	.308	.139	.326	2.209	.031
Pengawasan	.270	.124	.320	2.167	.034

Sumber : Data Penelitian SPSS (diolah), 2017

Dari pengolahan program SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$T_{\text{hitung}} = 2,209$$

$$T_{\text{tabel}} = 2,001$$

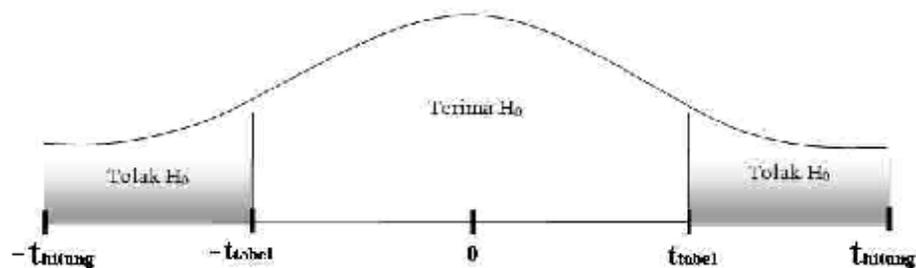
Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin kerja (X1) terhadap Efektivitas kerja (Y) diperoleh  $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$  sebesar  $2,209 > 2,001$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y).

## 2. Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas kerja

Dari pengolahan SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$T_{\text{hitung}} = 2,167$$

$$T_{\text{tabel}} = 2,001$$



**Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis**

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh Pengawasan (X2) terhadap Efektivitas kerja (Y) diperoleh  $T_{hitung} > T_{tabel}$  sebesar  $2,167 > 2,001$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Pengawasan (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y).

#### d. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini

**Tabel. IV.12**  
**Tabel Anova ( Uji F )**

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	130.799	2	65.400	15.954	.000 <sup>a</sup>
Residual	237.758	58	4.099		
Total	368.557	60			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin kerja

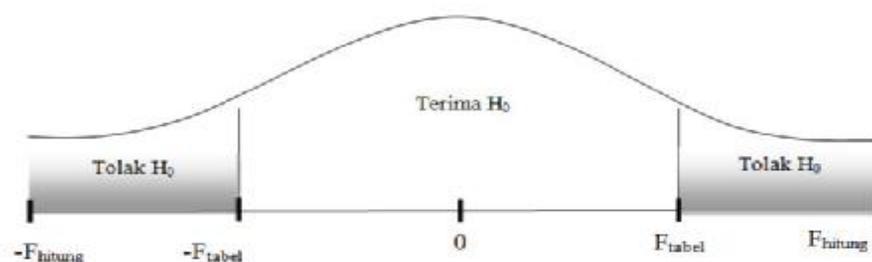
b. Dependent Variable: Efektivitas kerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari pengolahan SPSS maka dapat diperoleh hasil uji F, sebagai berikut :

$$F_{hitung} = 4,009$$

$$F_{tabel} = 3,156$$



**Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa  $F_{hitung}$  adalah 4.009 sedangkan  $F_{tabel}$  adalah 3,156. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $4.009 > 3,156$ , maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas kerja.

**e. Koefisien Determinasi (D)**

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh antara Disiplin kerja Pengawasan terhadap Efektivitas kerja maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

**Tabel. IV.13**  
**Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 <sup>a</sup>	.355	.333	2.02467

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Efektivitas kerja

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R-Square adalah sebesar 0,333 atau sama dengan 33,3% artinya bahwa Disiplin kerja dan Pengawasan memiliki pengaruh sebesar 33,3%

**B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel X mempunyai pengaruh terhadap variabel Y. untuk lebih jelas melihat hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja**

Disiplin kerja yang diberikan pegawai dapat mendukung pelaksanaan kerja, sehingga pegawai memiliki semangat kerja yang dapat meningkatkan Efektivitas kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara Disiplin kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas kerja yang menyatakan  $T_{hitung} > T_{tabel}$  sebesar  $2,209 > 2,001$ .

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja ( $Y$ ).

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

Pengawasan yang baik akan berpengaruh terhadap Efektivitas kerja yang di berikan, sehingga pegawai memiliki semangat kerja yang dapat meningkatkan Efektivitasnya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara Pengawasan terhadap Efektivitas kerja yang menyatakan bahwa  $T_{hitung} > T_{tabel}$  sebesar  $2,167 > 2,001$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Pengawasan ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas kerja ( $Y$ ).

Hasil diatas selaras dengan Wahyuni Nizar (2001) menunjukkan bahwa variabel Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas kerja.

### **3. Pengaruh Disiplin kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas kerja**

Dari hasil uji F adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja (X1) dan Pengawasan (X2) terhadap Efektivitas kerja (Y) yang ditunjukkan uji f dengan nilai  $F_{hitung}$  adalah 4.009 sedangkan  $F_{tabel}$  adalah 3,156.

Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $4,009 > 3,156$ , maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas kerja.

Secara parsial Disiplin kerja (X1) terhadap Efektivitas kerja (Y) nilai regresi sebesar 0,308, Pengawasan (X2) terhadap Efektivitas kerja (Y) sebesar 0,270. Sedangkan secara simultan sebesar 4.099.

Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan Pengawasan harus ditingkatkan secara bersama-sama.

Hal ini sejalan dengan penelitian Eti Dwi Rahayu (2004) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas kerja.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan perhitungan dari hasil  $T_{hitung} > T_{tabel}$  sebesar  $2,209 > 2,001$ .  
Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerjasecara parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara.
2. Berdasarkan perhitungan dari hasil  $T_{hitung} > T_{tabel}$  sebesar  $2,167 > 2,001$ .  
Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara.
3. Berdasarkan hasil dari Uji F diketahui  $F_{hitung}$  adalah 4.009 sedangkan  $F_{tabel}$  adalah 3,156. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $4.009 > 3,156$ , maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara.

#### B. Saran

1. Disiplin kerja yang sudah ada sebaiknya perlu ditingkatkan dan di jaga agar mencapai efektivitas kerja yang maksimal dan mencapai tujuan perusahaan.

2. Hendaknya perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan Pengawasan di perusahaan sehingga efektivitas kerja yang di inginkan dari pegawai dapat tercapai.
3. Dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai perusahaan harusnya lebih memperhatikan factor-faktor seperti disiplin kerja, pengawasan dan factor lainnya yang dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai guna kepentingan perusahaan dan pegawai itu sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam Ibrahim Indra Wijaya, (2000). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Sinar Baru Algesindo
- Agustini, Fauzia, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan : Pendekatan Pengelolaan Sumberdaya Manusia Sebagai Kompetisi Inti dalam Suatu Organisasi*. Medan : Madenatera.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Handoko T. Hani, (2000), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2006), *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Reilly O’Ronald. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prestasi Pustaka: Jakarta
- Rahardjo Adisasmita, (2011). *Pengelolaan Pendapatan & Anggaran Daerah*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Jakarta: Prenhallindo
- Sastrohadiwiryo, Bedjo Siswanto. (2001). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Supriyono, (2000), “*Akuntansi Biaya: Perencanaan dan Pengendalian Biaya serta pembuatan keputusan*”, Buku II Edisi ke 2, BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2013). “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.