

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
PERWAKILAN BANK INDONESIA MEDAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh :

RIMA DAHNI MATANARI
NPM : 1405160958



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 29 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : RIMA DAHNI MATANARI
N P M : 1405160958
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA MEDAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

Dr. HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., M.BA NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si

Pembimbing

YUDI SISWADI, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si ADE GUNAWAN, S.E., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : RIMA DAHNI MATANARI
N.P.M : 1405160958
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA MEDAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
2/3/2018	Persiapan Pembuat Kertas saris & variabel & indikator	[Signature]	
6/3/2018	Fondasional, kecocokan	[Signature]	
14/3/2018	Kerangka Bab IV : Pembahasan & hasil diskusi & hasil diskusi	[Signature]	
19/3/2018	Kerangka V : - Daftar Isi & Daftar Pustaka - Keperluan lines pengantar - Rumus, hipotesis - Pembahasan	[Signature]	
24/3/2018	Acara Ujian Skripsi SI	[Signature]	

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

[Signature]
YUDI SISWADI, S.E., M.M

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : RIMA DAHNI MATANARI
N.P.M : 1405160958
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN
KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR PERWAKILAN BANK
INDONESIA MEDAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan sidang skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

YUDI SISWADI, S.E., M.M

Diketahui / Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si



Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UMSU

H. JANURI, S. E., M.M., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : RIMA DAHANI MATANARI
NPM : 1405160958
Konsentrasi : M5DM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjungan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Rima Dahni Matanari. NPM 1405160958. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari setiap variabel yang penulis teliti. Dan yang menjadi manfaat dari penelitian ini adalah untuk memperluas pengetahuan penulis tentang sumber daya manusia, khususnya tentang disiplin kerja, pengawasan kerja dan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Utara yang berjumlah 95 orang. Dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi yang berjumlah 95 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda, asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan uji f) dan koefisien determinasi.

Hasil regresi linear berganda $Y = 20,458 + 0,211X_1 + 0,401X_2$. Dari uji t variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,278 > t_{tabel} = 0,2017$ dengan nilai sig $0,025 < 0,05$. Dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_a diterima yang menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y). Kemudian variabel pengawasan kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} 3,465 > t_{tabel} = 0,2017$ dengan nilai sig $0,001 < 0,05$ sehingga didapat kesimpulan bahwa H_a diterima yang menunjukkan bahwa pengawasab kerja (X_2) berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai (Y). Dari uji Fhitung = $24,531 > 3,095$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara.

Dari koefisien determinasi diperoleh nilai R-square 0,348 atau 34,8 menunjukkan 34,8% variabel efektivitas kerja pegawai (Y) dipengaruhi disiplin kerja (X_1) dan pengawasan kerja (X_2) dan sisanya 65,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Disiplin Kerjas, Pengawasan Kerja, Efektivitas Kerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalam'mualaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat, rahmat, anugrah serta besarnya karunia yang telah dilimpahkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara”**. Tidak lupa shalawat berangkaian salam dihadiahkan kepada junjungan besar baginda Rasulullah SAW. yang telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan akhirat semoga penulis serta pembaca selalu berada didalam naungan syafa'atnya hingga akhir zaman nanti. Amin Ya Rabbal'amin.

Adapun skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) Ekonomi Jurusan manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis menyadari banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala tersebut dapat diatasi. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Teristimewa kedua orang tua penulis ayahanda Asbin Matanari dan ibunda tercinta Murniah Capah. Dengan doa restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan dan dorongan moril maupun materil kepada penulis. Semoga Allah SWT membalasnya dengan segala berkat-Nya. Teruntuk kakak dan abang saya

Lena Ria Matanari, Ranto Efendi Matanari, Bunga Shinta Matanari, Samjani Matanari dan teruntuk Ari Ramadhan Berutu yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan yang penuh kepada penulis.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, SE, M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Yudi Siswadi, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan sehingga terwujud penulisan proposal ini.
8. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai Biro Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Staff serta Pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Seluruh pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu dalam proses riset, membimbing serta membantu dalam proses penyusunan proposal ini.
11. Sahabat-sahabat penulis yaitu, Wanita Soleha Ade Ayu, Devi Yustica, Ricka Shintia dan kerabat yang tak terlupakan Vero, Lira, Anggi, Fica, Wana, Yuni, Rose, Riana, dan Ika yang selama ini selalu memberikan dorongan dan semangat dalam proses penyusunan proposal.
12. Seluruh teman-teman kelas A Manajemen dan rekan-rekan seangkatan stambuk 2014 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen yang sama-sama berjuang.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari berbagai pihak untuk kesempurnaan proposal ini. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua dan semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi pembacanya. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Januari 2018

Penulis

RIMA DAHNI MATANARI
1405160958

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Efektivitas Kerja	7
a. Pengertian Efektivitas Kerja	7
b. Aspek-aspek Efektivitas Kerja	8
c. Faktor-faktor Efektivitas Kerja	9
d. Indikator Efektivitas Kerja	13
2. Disiplin Kerja.....	17
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	17
b. Prinsip-prinsip Disiplin Kerja	18
c. Faktor-faktor Disiplin Kerja.....	19
d. Indikator Disiplin Kerja	21
3. Pengawasan Kerja	24
a. Pengertian Pengawasan Kerja	24
b. Fungsi Pengawasan Kerja.....	26
c. Prinsip Dasar Pengawasan Kerja.....	27
d. Faktor-faktor Pengawasan Kerja	28
e. Teknik Pengawasan Kerja	29
f. Indikator Pengawasan Kerja	30
B. Kerangka Konseptual	34
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai	34
2. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai	35
3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai	35
C. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	38

A. Pendekatan Penelitian	38
B. Defenisi Operasional Variabel	38
1. Efektivitas Kerja.....	38
2. Disiplin Kerja.....	39
3. Pengawasan Kerja	40
C. Tempat dan Waktu Penelitian	40
1. Tempat Penelitian.....	40
2. Waktu Penelitian	40
D. Populasi dan Sampel	41
1. Populasi.....	41
2. Sampel.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data	42
1. Wawancara	42
2. Kuesioner	42
a. Validitas	43
b. Reliabilitas	46
F. Teknik Analisis Data	48
1. Metode Regresi Linear Berganda	48
2. Asumsi Klasik	49
a. Uji Normalitas	49
b. Uji Multikolinearitas	49
c. Uji Heterokedastisitas	50
3. Pengujian Hipotesis	50
a. Uji Secara Parsial (Uji T)	50
b. Uji Simultan (Uji F)	51
4. Koefisien Determinasi	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
A. Hasil Penelitian	53
1. Identitas Responden	53
2. Analisis Variabel Penelitian	57
3. Regresi Linear Berganda	64
4. Pengujian Hipotesis	70
5. Koefisien Determinasi	74
B. Pembahasan	75
1. Hasil Uji-t.....	75
2. Hasil Uji-F.....	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual	34
Gambar II.2 Kerangka Konseptual	35
Gambar II.3 Kerangka Konseptual	36
Gambar II.4 Paradigma Penelitian	37
Gambar IV.1 Uji Normalitas	64
Gambar IV.2 Uji Normalitas	65
Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas	67
Gambar IV.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja	71
Gambar IV.5 Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja	72
Gambar IV.6 Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja	74

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Efektivitas Kerja	39
Tabel III.2 Indikator Disiplin Kerja	39
Tabel III.3 Indikator Pengawasan Kerja	40
Tabel III.4 Skedul Penelitian	41
Table III.5 Daftar Pegawai Bank Indonesia Medan	41
Tabel III.6 Skala Likert.....	42
Tabel III.7 Uji Validitas Efektivitas Kerja (Y)	44
Tabel III.8 Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)	45
Tabel III.9 Uji Validitas Pengawasan Kerja (X2).....	46
Tabel III.10 Uji Reliabilitas Efektivitas Kerja (Y)	47
Tabel III.11 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)	48
Tabel III.12 Uji Reliabilitas Pengawasan Kerja (X2).....	48
Tabel IV.1 Skala Likert	53
Tabel IV.2 Usia	54
Tabel IV.3 Jenis Kelamin	55
Tabel IV.4 Tingkat Pendidikan	55
Tabel IV.5 Status Pegawai	56
Tabel IV.6 Masa Kerja	56
Tabel IV.7 Golongan	57
Tabel IV.8 Skor Variabel Efektivitas Kerja (Y)	58
Tabel IV.9 Skor Variabel Disiplin Kerja (X1)	60
Tabel IV.10 Skor Variabel Pengawasan Kerja (X2)	62

Tabel IV.11 Uji Multikolinearitas	66
Tabel IV.12 Koefisien Regresi Linear Berganda	68
Tabel IV.13 Model Summary Ganda dan R Square	69
Tabel IV.14 Uji t	70
Tabel IV.15 Uji F	73
Tabel IV.16 Koefisien Determinasi	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah perusahaan, instansi, atau organisasi. Sumber daya manusia berperan penting dalam mencapaitujuan dan menggerakkan dinamika organisasi. Betapapun baiknya sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan jika tanpa didukung sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien akan tetap tidak dapat mencapai tujuan perusahaan bahkan berakibat kegagalan. Oleh karena itu, kehadiran sumber daya manusia berperan sangat strategis dalam perusahaan baik yang berkedudukan sebagai pimpinan ataupun sebagai bawahan.

Dalam dunia kerja saat ini tenaga kerja atau sumber daya manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang penting karena tanpa sumber daya manusia atau lembaga atau instansi tak dapat melaksanakan aktivitasnya. Dengan sumber manusia yang terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa diandalkan, sedapatnya mereka lebih diperhatikan agar sumber manusia tidak merasa jenuh dan sumber daya manusia akan lebih berusaha mempunyai citra yang baik dihadapan pimpinannya. Semakin berkembangnya usaha yang dijalani, lembaga atau instansi mampu diharapkan terus meningkatkan usaha dan menciptakan produktivitas yang tinggi serta sumber daya manusia yang mampu berprestasi secara optimal dalam bentuk efektivitas kerja.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh efektivitas kerja pegawainya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan

efektivitas kerja pegawai, dengan harapan pa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Efektivitas kerja pegawai merupakan keadaan yang menunjukkan tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan pengerahan segala daya yang terdapat pada manusia melalui aktivitas-aktivitasnya.

Sumber daya manusia yang sangat berpengaruh penting dalam kemajuan organisasi yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja pada Bank Indoneia merupakan suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyusunan diri secara sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan dan tingkah laku. Oleh karena itu, tingginya disiplin kerja pegawai pada Bank Indonesia akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu teladan dari pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan djadikan panutan ole para pegawai.

Demikian juga dengan pengawasan kerja, salah satu instansi pemerintahan yang perlu diawasi adalah Bank indonesia agar terciptanya pegawai yang bisa menjalankan tugas sesuai dengan porsi kemampuan dan keahlian yang mereka miliki dan akhirnya bisa mencapai tujuan instansi yang baik dan efektif sesuai dengan aturan yang berlaku. Karena dilihat dari fenomena yang terjadi seperti penyelesaian tugas/pekerjaan yang terkadang tidak selesai sesuai target atau waktu yang ditentukan, masih banyak pegawai yang kurang mengerti dan tidak menjalankan tugas masing-masing, dalam arti masih banyak pegawai yang lalai dan tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan, pada saatjamkerja masih ada pegawai yang terlihat santai ataupun tidak berada di tempat. Maka dengan adanya

pengawasan dari pimpinan yang selalu memperhatikan segala kegiatan dapat memberikan energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri pegawai dalam bekerja agar mampu bekerja dengan baik dan tekun serta pengawasan dapat meningkatkan efektivitas kerja dengan cara merangsang kepercayaan diri pegawai akan kemampuan mengerjakan segala pekerjaan.

Selain bank swasta, bank pemerintah yaitu Bank Indonesia juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan layanan kepada publik atau masyarakat. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung oleh keberhasilan individu itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. (Parlinda, V dan Wahyuddin, M. 2008. Keberhasilan suatu Bank Indonesia sangat dipengaruhi oleh efektivitas kerja pegawainya.

Seiring dengan perkembangan zaman, Bank Indonesia disebut sebagai *king of bank* yang berupaya mengawasi setiap bank yang beroperasi di Indonesia. Adapun bank yang berada di bawah pengawasan Bank Indonesia terdiri dari Bank Konvensional dan Bank Syariah, Bank Umum, dan Bank Perkreditan Rakyat serta Bank Campuran dan Bank Asing 10 yang beroperasi di Indonesia.

Dengan demikian Bank Sentral merupakan salah satu jenis perbankan yang paling utama dan paling penting. Bank ini mengatur berbagai kegiatan yang berkaitan dengan dunia perbankan dan dunia keuangan di suatu Negara. Dengan demikian peningkatan efektivitas kerja pegawai pada Bank Indonesia akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan disiplin kerja dan pengawasan kerja tersendiri.

Berdasarkan *survey* awal pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara ditemukan adanya penurunan efektivitas kerja pegawai.

Penurunan ditandai dengan adanya beberapa pegawai tidak mentaati peraturan kerja yang ada seperti jam masuk kerja atau keluar kantor sesuai dengan peraturan instansi serta pegawai yang bermalas-malasan dalam mengerjakan tugasnya.

Berdasarkan sepengetahuan peneliti melihat dan diketahui fenomena yang terjadi pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara bahwa cara kerja pegawai yang masih kurang rapi, penggunaan alat kantor yang kurang sesuai dengan aturan dan pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur kerja yang tepat. Tentang pengawasan ditemukan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dalam memperhatikan segala pekerjaan yang diberikan pada pegawai sehingga kurang optimalnya hasil yang diharapkan.

Berdasarkan hal-hal diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan studi pendahuluan diatas, maka identifikasi penelitian ini terdiri dari :

1. Masih adanya pegawai yang tidak mentaati peraturan kerja yang ada seperti keterlambatan kembalinya untuk bekerja setelah jam makan siang di perusahaan
2. Masih kurangnya pengawasan kerja dari pimpinan sehingga pegawai cenderung membuang waktu untuk mengobrol dibandingkan mengerjakan pekerjaan

3. Kurangnya efektivitas kerja pegawai mengakibatkan menumpuknya pekerjaan sehingga target-target pekerjaan tidak tercapai.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan kajian identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi pada disiplin kerja dan pengawasan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pada pegawai tetap Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap efektivita kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap efektifitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara
- b. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian ini yaitu :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini mengeksplorasi teori-teori para ahli yang lain. Dan bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang teori-teori efektivitas kerja, disiplin kerja dan pengawasan kerja.

b. Manfaat Praktis

Penelitian bermanfaat sebagai bahan masukan bagi perusahaan/instansi dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan maintenance pegawai

c. Manfaat penelitian yang akan datang

Penelitian ini bermanfaat sebagai rekomendasi penelitian yang akan datang dalam memeriksa keefektivitasan kerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Efektivitas Kerja

a. Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan salah satu tujuan dari setiap pelaksanaan pekerjaan. Efektivitas kerja dapat dicapai jika pelaksanaan kerja sesuai dengan syarat-syarat yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut. Syarat-syarat pelaksanaan kerja sudah ditetapkan dalam setiap perencanaan pekerjaan. Dengan adanya syarat-syarat tersebut, maka pembagian kerja akan lebih mudah dilakukan.

Menurut Hasibuan (2003:105, efektivitas kerja 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 sumber daya manusia.

Menurut Ahadi (2010:3) efektivitas kerja adalah mengerjakan sesuatu yang benar. Suatu organisasi barangkali bisa efisien tetapi tidak efektif dalam pendekatan pencapaian tujuan organisasi. Semakin dekat organisasi ketujuannya, maka semakin efektif organisasi tersebut.

“Mutiarin dan Zaiyudin (2014:96) yang menyatakan bahwa efektivitas kerja adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.

Pengertian yang dikemukakan para ahli diatas mengenai efektivitas kerja pada dasarnya hanya mengenai tujuan organisasi/instansi terhadap kinerja pegawai sebagai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dari sudut pandang : pertama dari segi hasil, tujuan atau akibat yang dikehendaki dapat dicapai, dan

kedua dari segi usaha yang ditempuh dan dilaksanakan telah tercapai dan keduanya secara maksimal.

Dari pengertian tentang efektivitas kerja diatas jika digabungkan akan memperoleh suatu pengertian yaitu efektivitas kerja adalah akibat atau efek yang timbul akibat sejumlah rangkaian aktivitas jasmani dan rohani yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Disisi lain suatu pekerjaan dikatakan efektif bila dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari semua uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan aktivitas pekerjaan yang memberikan hasil atau akibat seperti yang dikehendaki sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

b. Aspek-aspek efektivitas kerja

Untuk mendapatkan tingkatan-tingkatan efektivitas kerja, diperlukan pengukuran terhadap aspek-aspek dasar yang mengakibatkan dihasilkannya efektivitas kerja.

Aspek-aspek efektivitas kerja berdasarkan pendapat Muasaroh (2010:13), efektivitas kerja dapat dijelaskan bahwa efektivitas suatu program dapat dilihat dari aspek-aspek antara lain:

1. Aspek tugas atau fungsi
Yaitu lembaga dikatakan efektivitas jika melaksanakan tugas atau fungsinya, begitu juga suatu program pembelajaran akan efektif jika tugas dan fungsinya dapat dilaksanakan dengan baik dan peserta didik belajar dengan baik
2. Aspek rencana atau program
Yang dimaksud dengan rencana atau program disini adalah rencana pembelajaran yang terprogram, jika seluruh rencana dapat dilaksanakan maka rencana atau program dikatakan efektif.

3. Aspek ketentuan dan peraturan
Efektivitas suatu program juga dapat dilihat dari berfungsi atau tidaknya aturan yang telah dibuat dalam rangka menjaga berlangsungnya proses kegiatan. Aspek ini mencakup aturan-aturan yang berhubungan dengan peserta didik, jika aturan ini dilaksanakan dengan baik berarti ketentuan atau aturan telah berlaku secara efektif.
4. Aspek tujuan atau kondisi ideal
Suatu program kegiatan dikatakan efektif dari sudut hasil jika tujuan atau kondisi ideal program tersebut dapat dicapai. Penilaian aspek ini dapat dilihat dari prestasi yang dicapai oleh peserta didik.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja

Untuk terwujudnya kerja yang efektif, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, Relly (2003:119) mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi yaitu :

1. Waktu
2. Tugas
3. Produktifitas
4. Motivasi
5. Evaluasi kerja
6. Pengawasan
7. Lingkungan kerja
8. Perlengkapan dan fasilitas

Adapun penjelasan dari faktor-faktor efektivitas kerja, yaitu :

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 lain 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. Produktifitas

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

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 seorang pegawai sewaktu bekerja.

8. Perlengkapan dan fasilitas

Adalah suatu sarana atau 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.

Menurut Zuliyanti (2005:26) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja yaitu :

1. Karakteristik Organisasi
2. Karakteristik Lingkungan
3. Karakteristik dan Praktek Manajemen
4. Kebijakan dan Praktek Manajemen

Adapun penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu :

1. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur merupakan cara untuk suatu organisasi menyusun orang-orangnya untuk menciptakan sebuah organisasi yang meliputi jumlah spesialisasi pekerjaan, desentralisasi pengendalian untuk penyelesaian pekerjaan. Teknologi merupakan suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran jadi.

2. Karakteristik Lingkungan

Lingkungan mencakup dua aspek yang berhubungan yaitu lingkungan intern dan ekstern. Lingkungan intern dikenal dengan iklim organisasi yang meliputi : atribut lingkungan kerja seperti kepuasan dan prestasi. Lingkungan ekstern menyangkut kekuatan yang timbul diluar batas organisasi yang mempengaruhi tindakan dalam organisasi seperti adanya peraturan pemerintah.

3. Karakteristik dan Praktek Lingkungan

Pekerja mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga akan menyebabkan perbedaan perilaku antara orang satu dengan orang lain. Prestasi merupakan modal utama di dalam organisasi yang kan berpengaruh besar terhadap efektivitas, sebab meskipun teknologi yang dipergunakan canggih jika tanpa prestasi tidak ada gunanya.

4. Kebijakan dan Praktek Manjemen

Manajer memegang peranan sentral dalam keberhasilan suatu organisasi melalui perencanaan, koordinasi dan memperlancar kegiatan. Sehingga manajer berkewajiban menjamin struktur organisasi konsisten dan menguntungkan untuk teknologi dan lingkungan yang ada. Selain itu manajer bertanggungjawab untuk menetapkan suatu sistem imbalan yang pantas sehingga dapat memuaskan kebutuhan pekerja dan tujuan pribadinya dalam mengejar sasaran organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2010:31) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja yaitu :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bahan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian ialah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama dengan baik.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

d. Indikator Efektivitas Kerja

Mengukur efektivitas kerja bukanlah suatu hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas kerja pegawai menurut Steers (2005:20) :

1. Kemampuan menyesuaikan diri
2. Prestasi kerja
3. Kepuasan kerja

Adapun penjelasan dari indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas kerja pegawai yaitu :

1. Kemampuan menyesuaikan diri

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasan itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhan tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Hal ini sesuai pendapat Ricard M. Steers yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan gambaran hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam jangka waktu tertentu, dengan kata lain prestasi kerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang menunjukkan pada pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, pemerintahan dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi pemerintahan, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya.

Menurut Hasibuan (2003:105), indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas kerja pegawai, antara lain :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pemanfaatan waktu
4. Peningkatan kualitas sumber daya manusia

Adapun penjelasan dari indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas kerja pegawai, yaitu :

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 berupaya 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 adalah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektifitas 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.

Sedangkan menurut Zulkifli (2003:131) menyebutkan beberapa indikator dalam mengukur efektifitas kerja diantaranya :

1. Volume pekerjaan
2. Akurasi hasil pengolahan
3. Informasi tepat waktu
4. Peningkatan biaya

Adapun penjelasan dari indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur efektifitas kerja pegawai, yaitu :

1. Volume pekerjaan

Volume pekerjaan pengolahan data semakin banyak dan meluas, sedangkan kapasitas pengolahan (fasilitas) dalam organisasi itu masih terbatas.

2. Akurasi hasil pengolahan

Informasi atau data-data yang didapat harus sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

3. Informasi tepat waktu

Informasi itu harus tersedia dan ada pada saat informasi itu diperlukan agar dapat digunakan sesuai dengan kapasitasnya.

4. Peningkatan biaya

Peningkatan biaya personal dan bahan baku pemakaian komputer adalah sama dengan pada operasional pada non-komputer.

2. Disiplin kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Beach (dalam siagian 2002:87) disiplin mempunyai 2 pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya berkaitan dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Menurut Hasibuan (2009) definisi kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang ditetapkan oleh suatu instansi pemerintahan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Singodimedjo (2002, hal 86) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati semua norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental atau keadaan seseorang atau kelompok organisasi dimana dia berniat untuk patuh, taat dan tunduk terhadap peraturan, perintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya

pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standart-standart organisasional.

b. Prinsip-prinsip disiplin kerja

Agar disiplin dapat memperbaiki prestasi kerja, maka manejer sebaiknya mengadakan tindakan disipliner terhadap pegawai yang suka melawan dengan maksud mengoreksi daripada menghukum.

Husein Umar (2000:39) berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila dia melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

1. Hadir ditempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
2. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
3. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
4. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapi
5. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien
6. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
7. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
8. Selama kerja tidak pernah absen atau tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

Sedangkan menurut Dee Ann Gillies (2007) berpendapat prinsip – prinsip disiplin kerja sebaiknya diterapkan juka berysaha untuk mengoreksi tingkah laku pegawai yng tidak bisa diterima. Berikut prinsip-prinsip disiplin kerja menurut Dee Ann Gillies (2007) adalah :

1. Mengikuti pelanggaran peraturan oleh seorang pegawai, disiplin sebaiknya dijalankan secara langsung, secara pribadi, bijaksana dan konsisten.
2. Dalam semua pelanggaran yang serius, disiplin sebaiknya bersifat progresif dan di awali dengan penyuluhan.
3. Tindakan disipliner bisa berakibat luas dan serius bagi pegawai (kehilangan pekerjaan, ccat reputasi keahlian),

supervisor sebaiknya menggunakan peringatan dalam melembagakan produser disipliner.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat pegawai dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Pegawai yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2012:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Kepengawasan melekat
6. Sangsi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Adapun penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan nya atau para pegawai.

3. Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan pegawai dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan pegawai jadi rendah.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Kepengawasan melekat

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

6. Sangsi hukuman

Sangsi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai, dengan sangsi hukuman yang semakin berat dan pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku indisipliner atau tidak disiplin pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan pegawai akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

Faktor kedisiplinan sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada sebuah instansi. Karena faktor-faktor ini akan menjadi sebuah tolak ukur berhasil atau tidaknya pekerjaan yang akan dikerjakan baik pegawai atau instansi tersebut.

d. Indikator disiplin kerja

Upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut atau terpaksa. Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja, misal datang dan pulang sesuai jadwal, tidak mangkir jika bekerja.

Menurut Soejono (2000) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
3. Tanggung jawab yang tinggi
4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Adapun penjelasan dari indikator-indikator disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dan terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Menurut Rivai (2004:444) ada lima indikator disiplin kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Kwaspadan tinggi
5. Bekerja etis

Adapun penjelasan dari indikator-indikator disiplin kerja, yaitu :

1. Kehadiran

Hal ini merupakan hal yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat masuk kerja

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanatkan kepadanya.

4. Kewaspadaan tinggi

Pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efisien dan efektif.

5. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:194) indikator yang digunakan untuk mengatur disiplin kerja antara lain :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
4. Tingkat absensi

Adapun penjelasan dari indikator-indikator disiplin kerja, yaitu :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai diharuskan mentaati semua peraturan pelaksanaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan

pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

4. Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Dari beberapa indikator diatas, tujuan utama perusahaan membuat peraturan yang diberikan kepada individu adalah untuk mendapatkan tujuan perusahaan yang seideal mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

3. Pengawasan Kerja

a. Pengertian Pengawasan Kerja

Dalam suatu organisasi, perusahaan swasta maupun instansi pemerintah pastilah mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, perusahaan maupun instansi akan mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan. Sebagai contoh, dalam suatu perusahaan, pastilah membutuhkan

komponen-komponen yang saling mempengaruhi satu sama lain. Antara lain manusia, bahan material/fisik, modal dan teknologi. Komponen-komponen tersebut saling mendukung dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam pelaksanaannya seringkali dijumpai permasalahan yang akan menghambat pencapaian tujuan. Masalah yang muncul antara lain berkaitan dengan waktu yaitu tidak terselesaikannya suatu tugas dengan baik, tidak ditepatinya waktu penyelesaian (*deadline*). Sedangkan masalah yang menyangkut keuangan antara lain munculnya anggaran yang berlebihan, keluarnya uang tidak sesuai dengan bukti pengeluaran yang ada. Maka untuk menjamin suatu pekerjaan tetap sesuai dengan rencana dan tidak melenceng atau menyimpang dari tujuannya diperlukan suatu kegiatan. Kegiatan tersebut disebut pengawasan kerja.

Menurut Sondang P.Siagian (2014:213) mengemukakan proses pengawasan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut Schermenhorn (2002) pada buku Ernie Tisnawati Sule (2015:317) pengawasan kerja sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah diterapkan tersebut.

Sedangkan menurut Robert J. Mockler (2003:306) pengawasan kerja adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwasemua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Dari beberapa pendapat yang memberikan pengertian tentang pengawasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu

pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajemen untuk menjamin terrealisasinya semua rencana yang ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan ini dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil, sehingga kemungkinan resiko dan kerugian perusahaan dapat diminimalkan.

b. Fungsi Pengawasan Kerja

Aktivitas pengawasan memiliki fungsi dalam kegiatan manajemen. Pengertian fungsi pengawasan pada dasarnya adalah untuk menilai, menganalisis, dan memberi rekomendasi serta menyampaikan mengenai laporan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dari sebuah departemen atau organisasi/perusahaan yang sudah diteliti.

Menurut Andri Feryanto dan Endang Shyta Triana (2015:140) pengawasan kerja mempunyai beberapa fungsi pokok, yaitu :

1. Mencegah berbagai penyimpangan
Artinya bahwa pengawasan yang baik adalah pengawasan yang mampu mencegah terjadinya berbagai penyimpangan, kesalahan, maupun penyelewengan. Oleh karena itu, dibutuhkan pengawasan yang rutin disertai dengan ketegasan dalam pengawasan.
2. Memperbaiki penyimpangan yang terjadi
Artinya bahwa dengan adanya pengawasan haruslah dapat diusahakan cara-cara tindakan perbaikan terhadap penyimpangan atau kesalahan yang terjadi agar tidak berlarut-larut dan merugikan organisasi.
3. Membuat organisasi dan kegiatan manajemen menjadi dinamis

Dengan adanya pengawasan diharapkan sedini mungkin dapat dicegah terjadinya penyimpangan.

4. Mempertebal rasa tanggung jawab
Pengawasan yang rutin dilakukan mengakibatkan disetiap bagian dan karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan, sehingga tidak akan muncul tindakan yang saling menyalahkan dalam pelaksanaan tugas.

Sedangkan menurut Masry (2004:62) mengemukakan fungsi pengawasan sebagai berikut :

1. Mempertebal rasa tanggung jawab terhadap pejabat yang disertai tugas dan wewenang dalam pelaksanaan tugas
2. Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan
3. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, penyelewengan, kelalaian dan kelemahan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.

c. Prinsip Dasar Pengawasan Kerja

Agar pengawasan berhasil sesuai dengan yang diharapkan, maka diperlukan prinsip-prinsip dasar dalam pengawasan menurut Rois Arifin dan Helmi Muhammad (2016:140), yaitu :

1. Adanya rencana tertentu dalam pengawasan. Rencana yang matang dan menjadi standar atau alat pengukur, akan menjadikan pengawasan itu menjadi efektif.
2. Adanya pemberian instruksi atau perintah dan wewenang kepada bawahan.
3. Dapat merefleksikan berbagai sifat dan kebutuhan dari berbagai kegiatan yang diawasi.
4. Dapat segera dilaporkan adanya berbagai bentuk penyimpangan.
5. Pengawasan haruslah bersifat fleksibel, dinamis dan ekonomis.
6. Dapat merefleksikan pola organisasi.
7. Dapat menjamin diberlakukannya tindakan korektif, yaitu segera mengetahui apa yang salah, dimana letak kesalahan dan siapa yang bertanggung jawab.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja

Perkembangan sistem pengawasan yang dilakukan, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi pengawasan. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan kerja, berikut akan dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut :

Menurut Mulyadi (2007:770) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan kerja adalah :

1. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi
2. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan
3. Kesalahan/penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (3003:366) faktor yang mempengaruhi pengawasan kerja yaitu :

1. Perubahan lingkungan organisasi
2. Peningkatan kompleksitas organisasi
3. Kesalahan-kesalahan
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Adapun penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan kerja, yaitu :

1. Perubahan lingkungan organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terus menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, adanya peraturan pemerintah baru, dan sebagainya sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

2. Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Disamping itu organisasi lebih bercorak desentralisasi, dengan banyak agen-agen atau cabang-cabang, kantor-kantor, pabrik-pabrik yang terpisah secara geografis atau fasilitas-fasilitas penelitian yang tersebar luas. Semuanya memerlukan pelaksanaan pengawasan dengan lebih efisien dan efektif.

3. Kesalahan-kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering melakukan kesalahan-kesalahan.

4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang.

Dari pendapat ahli di atas, penulis berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan ialah berasal dari dalam dan luar organisasi.

e. Teknik Pengawasan Kerja

Teknik pengawasan kerja adalah cara melaksanakan pengawasan dengan terlebih dahulu menentukan titik-titik pengawasan sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai keadaan keseluruhan kegiatan organisasi.

Teknik pengawasan kerja menurut Siagian (2008:259-260) teknik yang dapat digunakan dalam pengawasan kerja antara lain adalah :

1. Pengamatan langsung atau observasi oleh manajemen untuk melihat sendiri bagaimana cara para peetugas operasional dalam menyelenggarakan dan menyelesaikan tugasnya

2. Melalui laporan lisan atau tertulis dari pada penyelia yang sehari-hari mengawasi secara langsung kegiatan para bawahannya
3. Melalui penggunaan kuesioner yang respondennya adalah para pelaksana kegiatan operasional
4. Wawancara, apabila diperlukan wawancara dengan cara penyelenggara berbagai kegiatan operasional pun dapat dilakukan dalam rangka pengawasan

Sedangkan menurut Siagian (2003:112), proses pengawasan pada dasarnya

dilakukan dengan menggunakan dua macam teknik, yaitu :

1. Pengawasan langsung, yaitu pengawasan yang dilakukan sendiri oleh pimpinan. Dalam hal ini pimpinan langsung datang dan memeriksa kegiatan yang sedang dijalankan oleh bawahan.
2. Pengawasan tidak langsung, merupakan pengawasan dari jarak jauh. Pengawasan dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan, baik itu tertulis maupun lisan. Dari beberapa pendapat ahli di atas, penulis berpendapat bahwa teknik pengawasan terdiri dari pengawasan langsung yang dilakukan oleh atasan dan pengawasan tidak langsung melalui laporan lisan, kuesioner dan lain-lain.

f. Indikator Pengawasan Kerja

Indikator pengawasan dalam penelitian ini menurut Hasibuan (2009) dalam Fatimah (2014) salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi pemerintahan dalam mencapai tujuannya banyak ditentukan oleh keberhasilan pengawasan. Jika pengawasan berjalan dengan baik maka pengawasan merupakan unsur paling pokok dalam menentukan keberhasilan suatu program. Keberhasilan program pengawasan sendiri dapat dilihat dari berbagai macam indikator sebagai berikut :

1. Ukuran atau standar pekerjaan
2. Penilaian pekerjaan
3. Perbaikan atas penyimpangan

Adapun penjelasan dari indikator-indikator pengawasan kerja, yaitu :

1. Ukuran atau standar pekerjaan

Standar secara singkat, dapat diartikan sebagai suatu nilai atau petunjuk yang menjadi suatu ukuran atau model sehingga hasil-hasil yang nyata dapat dibandingkan. Standar atau ukuran ditetapkan sebelum pengawasan dilaksanakan jadi penetapan standar dapat disebut sebagai perencanaan pengawasan.

2. Penilaian pekerjaan

Penilaian pekerjaan atau pengukuran pekerjaan yang maksimal adalah mengukur atau menilai kinerja yang dicapai oleh pegawai. Pengukuran pekerjaan yang dilaksanakan harus tepat sehingga dapat dihilangkan adanya perbedaan penting antara yang sedang terjadi dengan apa yang semula diinginkan dalam rencana.

3. Perbaikan atas penyimpangan

Tindakan perbaikan atau koreksi dilaksanakan bila dalam pelaksanaan kerja ditemukan penyimpangan atau kesalahan yang harus segera dibetulkan di dalam manajemen, seberapapun besarnya suatu kesalahan dalam pekerjaan, kesalahan tersebut harus diperbaiki. Perbaikan yang dilakukan haruslah mengacu kepada peraturan organisasi dan mengarah kepada tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut Sondang Siagian (2014:35) antara lain :

1. Kontrol masukan
2. Kontrol perilaku

3. Kontrol pengeluaran

Adapun penjelasan indikator-indikator pengawasan kerja tersebut yaitu :

1. Kontrol masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (selection) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, seperti : Seleksi pada Materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

2. Kontrol perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan di tingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan.

3. Kontrol pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah

semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah/Bonus.

Sedangkan menurut Pandoyo (1990:109) indikator-indikator pengawasan kerja, antara lain :

1. Menentukan ukuran
2. Mengadakan penilaian atau pengukuran
3. Membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran
4. Mengadakan perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan

Adapun penjelasan dari indikator-indikator pengawasan kerja, yaitu :

1. Menentukan ukuran

Pelaksanaan/perencanaan tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan ukuran standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.

2. Mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan yaitu suatu penilaian yang dilakukan oleh pengawas dengan melihat hasil kerjanya dan laporan tertulisnya.
3. Membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman buku yang ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi saat bekerja.
4. Mengadakan perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan. Melakukan tindakan koreksi/perbaikan bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus di ambil. Tindakan koreksi

dapat di ambil dalam berbagai bentuk standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.

B. Kerangka Konseptual

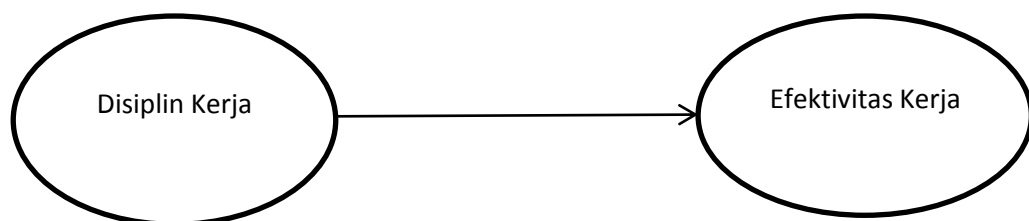
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang ditetapkan oleh suatu instansi pemerintahan dan norma-norma sosial yang berlaku.

“Menurut Sinungun (2000:145) bahwa hubungan disiplin kerja dan efektivitas kerja sangat berpengaruh sekali terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang telah dilakukan oleh pegawai”.

Dengan disiplin yang baik maka secara tidak langsung akan tercapai efektivitas kerja dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya jika disiplin pegawai tidak baik maka efektivitas kerja yang dihasilkan tidak maksimal dan tujuan organisasi tidak tercapai pula

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratam (Universitas Widyatama, 2016) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai.



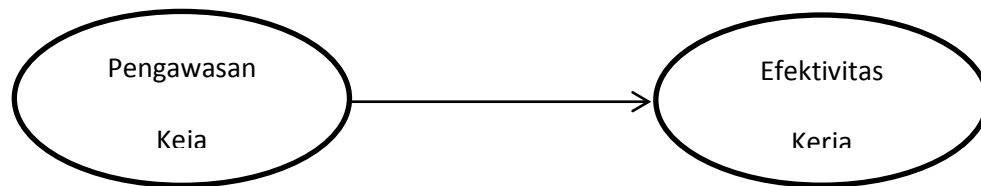
Gambar II-1 : Kerangka Konseptual Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

2. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Dengan adanya pengawasan kerja diharapkan kesalahan serta penyimpangan-penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dapat ditekan sedini mungkin, tujuan akhir keseluruhan yang pada akhirnya dapat membantu mendapatkan hasil-hasil dan pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Kumorotomo (2001) mengemukakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh dan bertujuan terhadap efektivitas kerja sangat berguna untuk menciptakan sistem administrasi pemerintah yang tertib serta menjamin keefektifan dan efisiensi dalam bekerja.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jeanette Helissa, (2014) menyimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai.



Gambar II-2 : Kerangka Konseptual Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

3. Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai

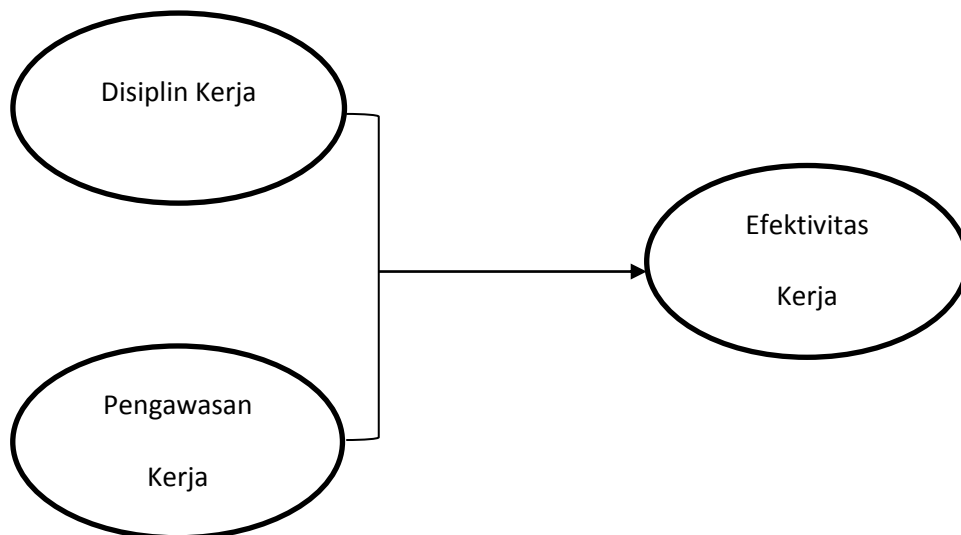
Dengan diterapkan disiplin kerja pada setiap pegawai maka akan tercipta suatu keadaan tertib dimana pegawai akan melaksanakan pekerjaan dan kewajiban-kewajibannya dengan perasaan senang tanpa paksaan.

Faktor lain yang mendukung terlaksananya disiplin kerja yang baik adalah pengawasan kerja yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai kan hasil kerja yang telah dilkukannya. Hal ini sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan efektivitas efektivitas kerja pegawai, karena merupakan peranan penting dalam memeriksa hasil kerja yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut.

Robert J. Mockler (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja dapat dipastikan mempengaruhi efktivitas kerja pegawai karena kedua faktor tersebut dapat meingkatkan efektivitas kerja pegawai dan memberikan dampak yang tinggi terhadap efektivitas kerja.

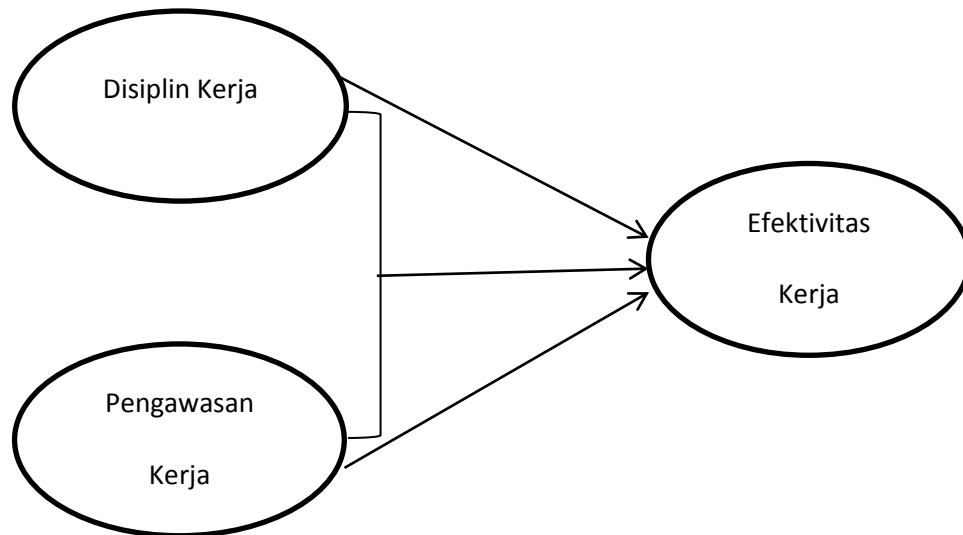
Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bintang Narpati (2003) menyatakan variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan baik secara individual maupun bersama-sama.

Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dapat dilihat dari paradigma penelitian berikut.



Gambar II-3 : Kerangka Konseptual Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan uraian diatas maka paradigma penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar II-4 : Paradigma Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara
2. Pengawasan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bnak Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara
3. Disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Pendekatan asosiatif digunakan karena menggunakan dua variabel dan tujuannya untuk mengetahui hubungan antara variabel.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Efektivitas Kerja (Y)

Efektivitas kerja adalah sebagai taraf tercapainya suatu tujuan tertentu secara maksimal, baik ditinjau dari segi proses, jumlah format, serta ketepatan waktu sesuai prosedur, kebutuhan dan ketentuan yang ditetapkan dalam organisasi tersebut.

Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III.1
Indikator Efektivitas Kerja Pegawai

No	Indikator	No Urut pada Angket
1	Kuantitas kerja	1,2,3
2	Kualitas keja	4,5,6
3	Pemanfaatan waktu	7,8,9
4	Peningkatan kualitas SDM	10,11,12

Sumber : Hasibuan (2003:105)

2. Disiplin Kerja(X1)

Disiplin kerja adalah sikap mental atau keadaan seseorang atau kelompok organisasi dimana ia berniat untuk patuh, taat dan tunduk terhadap peraturan, perintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.

Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III.2
Indikator Disiplin Kerja

No.	Indikator	No Urut Pada Angket
1	Ketepatan waktu	13,14,15
2	Menggunakan peralatan dengan baik	16,17,18
3	Tanggung jawab yang tinggi	19,20,21
4	Ketaatan terhadap aturan kantor	22,23,24

Sumber : Soejono (2000)

3. Pengawasan Kerja(X2)

Pengawasan kerja adalah suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III.3
Indikator Pengawasan Kerja

No	Indikator	No Urut Pada Angket
1	Menentukan ukuran	25,26,27
2	Mengadakan penilaian atau pengukuran	28,29,30
3	Membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran	31,32,33
4	Mengadakan perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan	34,35,36

Sumber : Pandoyo (1990:109)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di JL. Balai Kota No. 04 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2017 sampai dengan April 2018

Table III.4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Des 2017				Jan 2018				Feb 2018				Mar 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/Penelitian	■	■														
2	Pengajuan judul			■													
3	Penulisan proposal				■	■	■										
4	Seminar proposal							■	■								
5	Revisi proposal									■	■						
6	Penulisan skripsi											■	■				
7	Bimbingan skripsi													■			
8	Pengesahan skripsi														■		
9	Sidang meja hijau															■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2008, hal. 115) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Menurut Azuar Juliandi & Irfan (2015, hal. 50) populasi merupakan totalitas dan seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 95 orang.

Table III.5

Daftar Pegawai Bank Indonesia Medan Sumatera Utara

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Kas	34
2	SDM	16
3	Logistik	20
4	Humas	18
5	Penukaran uang valuta asing	7
Jumlah		95

Sumber : Bank Indonesia Medan

2. Sampel

Sugiyono (2008, hal. 116) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penentuan sampel penulis mengambil seluruh bagian populasi yang berjumlah 95 orang karyawan. Penentuan ukuran ini dilakukan dengan menggunakan rumus sampel jenuh. Sampel jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi yang dianggap kecil atau kurang dari 100.

E. Teknik pengumpulan data

1. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah instrument penelitian yang berupa daftar pernyataan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

Tabel III.6
Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono (2008, hal.199)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

a. Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar - benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

Keterangan :

n	=	banyaknyapasanganpengamatan
Σx_i	=	jumlahpengamatanvariabel x
Σy_i	=	jumlahpengamatanvariabel y
(Σx_i^2)	=	jumlahkuadratpengamatanvariabel x
(Σy_i^2)	=	jumlahpengamatanvariabel y
$(\Sigma x_i)^2$	=	kuadratjumlahpengamatanvariabel x
$(\Sigma y_i)^2$	=	pengamatanjumlahvariabel y
$\Sigma x_i y_i$	=	jumlahhasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 atau terima H_a jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $<$ α 0,05).
- 2) Terima H_0 atau H_a jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $>$ α 0,05).

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil validitas dari angket (kuesioner) yang telah disebar di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

Tabel III.7
Uji Validitas Instrumen Efektivitas Kerja (Y)

No. Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,621 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,395 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,674 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,655 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,597 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,421 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,265 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,589 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,281 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,456 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
11	0,264 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
12	0,365 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah 22 (2018)

Dari tabel diatas dilihat bahwa 12 item pernyataan yaitu dengan taraf signifikan nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pernyataan variabel pengawasan kerja dinyatakan valid.

Tabel III.8
Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X1)

No. Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,514 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,295 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,438 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,460 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

5	0,493 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,656 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,758 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,679 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,684 (positif)	0,006 < 0,05	Valid
10	0,741 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
11	0,731 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
12	0,616 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah 22 (2018)

Dari tabel diatas dilihat bahwa 12 item pernyataan yaitu dengan taraf signifikan nilai korelasi positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pernyataan variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel III.9
Uji Validitas Instrumen Pengawasan Kerja (X2)

No. Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,576 (positif)	0,0005 < 0,05	Valid
2	0,576 (positif)	0,0005 < 0,05	Valid
3	0,576 (positif)	0,0005 < 0,05	Valid
4	0,576 (positif)	0,0005 < 0,05	Valid
5	0,576 (positif)	0,0005 < 0,05	Valid
6	0,576 (positif)	0,0005 < 0,05	Valid
7	0,576 (positif)	0,0005 < 0,05	Valid
8	0,576 (positif)	0,0005 < 0,05	Valid
9	0,576 (positif)	0,0005 < 0,05	Valid

10	0,576 (positif)	0,0005 < 0,05	Valid
11	0,576 (positif)	0,054 < 0,05	Valid
12	0,576 (positif)	0,0005 < 0,05	Valid

Sumber ; Data Diolah 22 (2018)

Dari tabel di atas dilihat bahwa 12 item pernyataan yaitu dengan taraf signifikan nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pernyataan variabel pengawasan kerja dinyatakan valid.

b. Reliabilitas

Menurut Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya menurut Nunnally dalam Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*) > 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya. Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2013, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut.

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal. 86)

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

$$\sigma_1^2 = \text{Varians Total}$$

Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, dikatakan reliabel bila hasil *alpha* > 0,6.

Dengan Kriteria :

- 1) Jika nilai *cronbach alpha* > 0,6 maka instrumen variabel adalah *reliabel* (terpercaya)
- 2) Nilai koefisien reliabilitas (*cronbach alpha*) > 0.6 maka instrumen yang diuji adalah *reliabelreliabel* (tidak terpercaya)

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh reliabilitas sebagai berikut :

Tabel III.10
Uji Reliabilitas Efektivitas Kerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
,641	12

Sumber : SPSS Versi 22 (2018)

Nilai koefisien *reliabilitas* (*Cronbach Alpha*) di atas adalah 0,641 > 0,06 maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah *reliabel*.

Tabel III.11
Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,641	12

Sumber : SPSS Versi 22 (2018)

Nilai koefisien *reliabilitas* (*Cronbach Alpha*) di atas adalah 0,642 > 0,06 maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah *reliabel*.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Pengujian tersebut menggunakan teknis analisis sebagai berikut :

1. Regresi Linear Berganda

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : Sugiyono (2012, hal 277)

Dimana :

Y = Efektivitas Kerja Pegawai

A = Konstanta

b_1b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Pengawasan Kerja

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

Uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Uji normalis 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 ke kiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi diantara variabel independen (Juliandi dan Irvan 2016, hal. 170). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolaritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolineritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada data yang akan diolah.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain (Juliandi dan Irvan, 2016, hal. 171).

Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*.

Dasar analisis :

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

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t.

Dengan rumus :

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

Keterangan :

- t = Nilai t
- n = Jumlah Sample
- r = Nilai Koefisien Korelasi

Kriteria pengujiannya adalah :

H_0 = Pelatihan dan Pengembangan Karir = 0, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Pelatihan dan Pengembangan karir) terhadap kinerja karyawan.

H_a = Pelatihan dan Pengembangan Karir $\neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Pelatihan dan Pengembangan Karir) terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama). Terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya (Sugiyono, 2016, hal. 192).

Dengan rumus :

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

Sugiono (2016,hal 192)

Keterangan :

R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

K = Jumlah Variabel Independen (bebas)

n = Jumlah Sample

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan F tabel

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program statistical package for science (SPSS 20). Hipotesis penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Variabel X terhadap variabel Y.

Dengan Rumus : $D=R^2 \times 100\%$

Dimana :

D = Kofisiensi determinasi

R = R square

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X1), 12 pernyataan untuk variabel pengawasan kerja (X2) dan 12 pernyataan untuk variabel efektivitas kerja pegawai (Y). Kuesioner yang disebarakan ini diberikan kepada 80 orang pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan skala *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV.1

Skala Likert

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 133)

Ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel disiplin kerja (X1), variabel pengawasan kerja (X2), dan variabel efektivitas kerja pegawai (Y).

1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang penulis teliti, maka dapat dilihat sebagai berikut:

1) Usia

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		USIA			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	23 Thn	5	5,3	5,3	5,3
	24 Thn	9	9,5	9,5	14,7
	25 Thn	10	10,5	10,5	25,3
	26 Thn	7	7,4	7,4	32,6
	27 Thn	11	11,6	11,6	44,2
	28 Thn	10	10,5	10,5	54,7
	29 Thn	9	9,5	9,5	64,2
	30 Thn	8	8,4	8,4	72,6
	31 Thn	2	2,1	2,1	74,7
	32 Thn	1	1,1	1,1	75,8
	33 Thn	2	2,1	2,1	77,9
	35 Thn	2	2,1	2,1	80,0
	37 Thn	2	2,1	2,1	82,1
	40 Thn	4	4,2	4,2	86,3
	43 Thn	1	1,1	1,1	87,4
	45 Thn	5	5,3	5,3	92,6
	47 Thn	1	1,1	1,1	93,7
	48 Thn	2	2,1	2,1	95,8
	49 Thn	2	2,1	2,1	97,9
	50 Thn	2	2,1	2,1	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Sumber : SPSS Versi 22(2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara pada kelompok usia 23-30 tahun sebanyak 69 orang (64,384%), kelompok usia 31-40 sebanyak 13 orang (13,7%), dan kelompok usia diatas 43-50 tahun sebanyak 13orang (13,8%).

2) Jenis Kelamin

Tabel IV.3

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 (Laki-laki)	64	67,4	67,4	67,4
2 (perempuan)	31	32,6	32,6	100,0
Total	95	100,0	100,0	

Sumber : SPSS Versi 22(2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara terdiri dari 64 orang laki-laki (67,4%) dan perempuan sebanyak 31orang (32,6%) dari total keseluruhan.

3) Tingkat pendidikan

Tabel IV.4

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

TINGKAT PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 (SMA)	2	2,1	2,1	2,1
2 (DIPLOMA)	20	21,1	21,1	23,2
3 (S1)	73	76,8	76,8	100,0
Total	95	100,0	100,0	

Sumber : SPSSVersi 22 (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas yang bekerja di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara yaitupada tingkat pendidikan S1 sebanyak 73 orang (76,8%)

4) Status Pegawai

Tabel IV.5

Distribusi Responden Berdasarkan Status Pegawai

STATUS PEGAWAI

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 (TETAP)	95	100,0	100,0	100,0

Sumber : SPSS Versi 22(2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di Provinsi Sumatera Utara yang berstatus pegawai tetap sebanyak 95 orang (100,0%) dan tidak ada pegawai yang berstatus tidak tetap (0%).

5) Masa Kerja

Tabel IV.6
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

MASA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Thn	5	5,3	5,3	5,3
10 Thn	5	5,3	5,3	10,5
11 Thn	7	7,4	7,4	17,9
12 Thn	4	4,2	4,2	22,1
15 Thn	2	2,1	2,1	24,2
2 Thn	29	30,5	30,5	54,7
26 Thn	2	2,1	2,1	56,8
27 Thn	3	3,2	3,2	60,0
3 Thn	12	12,6	12,6	72,6
4 Thn	10	10,5	10,5	83,2
5 Thn	15	15,8	15,8	98,9
8 Thn	1	1,1	1,1	100,0
Total	95	100,0	100,0	

Sumber : SPSSVersi 22 (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara dengan masa kerja 1-

10 tahun sebanyak 77orang (81,1%), masa kerja 11-15 tahun sebanyak 13 orang (13,7%) dan masa kerja 26-27 tahun sebanyak 5orang (5,3%).

6) Golongan

Tabel IV.7
Distribusi Responden Berdasarkan Golongan Pegawai

GOLONGAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	11,6	11,6	11,6
	2	67	70,5	70,5	82,1
	3	12	12,6	12,6	94,7
	4	3	3,2	3,2	97,9
	5	2	2,1	2,1	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Sumber : SPSS Versi 22 (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara dengan status pegawai golongan I sebanyak 11 orang (11.6%), golongan II sebanyak 67orang (70,5%), golongan III sebanyak 12orang (12,6%), golongan IV sebanyak 3 orang (3,2%) dan golongan V sebanyak 2 orang (2,1%)

2. Analisis Variabel Penelitian

1) Variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel efektivitas kerja pegawai sebagai berikut:

Tabel IV.8**Skor Variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y)**

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	41,1	47	49,5	9	9,5	0	0	0	0	95	100
2	35	36,8	46	48,4	14	14,7	0	0	0	0	95	100
3	40	42,1	45	47,4	10	10,5	0	0	0	0	95	100
4	31	32,6	52	54,7	12	12,6	0	0	0	0	95	100
5	39	41,1	42	44,2	14	14,7	0	0	0	0	95	100
6	34	35,8	41	43,2	19	20,0	1	1,1	0	0	95	100
7	86	90,5	9	9,5	0	0	0	0	0	0	95	100
8	34	35,8	55	57,9	6	6,3	0	0	0	0	95	100
9	80	84,2	12	12,6	3	3,2	0	0	0	0	95	100
10	70	73,7	18	18,9	7	7,4	0	0	0	0	95	100
11	85	89,5	10	10,5	0	0	0	0	0	0	95	100
12	24	25,3	45	47,4	25	26,3	1	1,1	0	0	95	100

Sumber: Data Diolah oleh SPSS 22 (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Hal ini berarti mayoritas pegawai selalu berada di kantor untuk bekerja yaitu sebanyak 47 orang (49,5%).
- b. Hal ini berarti mayoritas pegawai cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dari pada terjadi penumpukan kerja yaitu sebanyak 46 orang (48,4%).
- c. Hal ini berarti mayoritas pegawai yang melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan yaitu sebanyak 45 orang (47,4%).
- d. Hal ini berarti mayoritas pegawai yang melakukan pelayanan yang sesuai dengan harapan pihak yang di layani yaitu sebanyak 52 orang (54,7%).
- e. Hal ini berarti mayoritas pegawai berusaha mencari informasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yaitu sebanyak 42 orang (44,2%).

- f. Hal ini berarti mayoritas hasil kerja yang pegawai dilakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan yaitu sebanyak 41 orang (43,2%).
- g. Hal ini berarti mayoritas pegawai yang selalu menggunakan waktu istirahat dengan tepat yaitu sebanyak 86 orang (90,5%).
- h. Hal ini berarti mayoritas pegawai yang bekerja terus menerus selama waktu yang ditentukan yaitu sebanyak 55 orang (57,9%).
- i. Hal ini berarti mayoritas pegawai yang lembur jika waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup yaitu sebanyak 80 orang (84,2%).
- j. Hal ini berarti mayoritas pegawai yang mengikuti seminar untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai yaitu sebanyak 70 orang (73,7%).
- k. Hal ini berarti mayoritas tentang pelatihan yang diberikan perusahaan dapat menunjang pengembangan karir pegawai yaitu sebanyak 85 orang (89,5%).
- l. Hal ini berarti mayoritas pegawai yang membangun tingkat keterampilan dalam diri pegawai yaitu sebanyak 45 orang (47,4%).

Kesimpulan secara umum bahwa efektivitas kerja pegawai yang diterapkan instansi telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab sangat setuju yaitu 49,4%.

2) Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel IV.9

Skor Variabel Disiplin Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	81	85,3	12	12,6	2	2,1	0	0	0	0	95	100
2	77	81,1	18	18,9	0	0	0	0	0	0	95	100
3	41	43,2	52	54,7	2	2,1	0	0	0	0	95	100
4	47	49,5	46	48,4	2	2,1	0	0	0	0	95	100
5	40	42,1	48	50,5	6	6,3	1	1,1	0	0	95	100
6	41	43,2	44	46,3	10	10,5	0	0	0	0	95	100
7	18	18,9	56	58,9	20	21,1	1	1,1	0	0	95	100
8	19	20,0	59	62,1	16	16,8	1	1,1	0	0	95	100
9	14	14,7	62	65,3	19	20,0	0	0	0	0	95	100
10	17	17,9	56	58,9	22	23,2	0	0	0	0	95	100
11	17	17,9	56	58,9	21	22,1	1	1,1	0	0	95	100
12	11	11,6	65	68,4	18	18,9	1	1,1	0	0	95	100

Sumber: Data Diolah oleh SPSS 22 (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Hal ini berarti mayoritas pegawai datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan yaitu sebanyak 81 orang (85,3%).
- b. Hal ini berarti mayoritas pegawai yang datang ke kantor dengan tepat waktu setelah jam makan siang yaitu sebanyak 77 orang (81,1%).
- c. Hal ini berarti mayoritas pegawai yang seluruh tugas pekerjaan dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan yaitu sebanyak 52 orang (54,7%).
- d. Hal ini berarti mayoritas pegawai yang selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor yang telah disediakan yaitu sebanyak 47 orang (49,5%).

- e. Hal ini berarti mayoritas pegawai akan bertanggung jawab atas kerusakan peralatan kantor yang saya gunakan yaitu sebanyak 48 orang (50,5%).
- f. Hal ini berarti mayoritas pegawai membutuhkan peralatan yang sesuai untuk menyelesaikan pekerjaan yaitu sebanyak 44 orang (46,3%).
- g. Hal ini berarti mayoritas pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepada pegawai mampu diselesaikan dengan waktu yang diberikan yaitu sebanyak 56 orang (58,9%).
- h. Hal ini berarti mayoritas pegawai akan menanggung resikonya bila terjadi kesalahan dalam pekerjaan yaitu sebanyak 59 orang (62,1%).
- i. Hal ini berarti mayoritas pegawai selalu mengerjakan tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab yaitu sebanyak 62 orang (65,3%).
- j. Hal ini berarti mayoritas pegawai selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan instansi dalam setiap pelaksanaan kerja yaitu sebanyak 56 orang (58,9%).
- k. Hal ini berarti mayoritas pegawai selalu mengenakan tanda pengenal saat berada di lingkungan perusahaan yaitu sebanyak 56 orang (58,9%).
- l. Hal ini berarti mayoritas pegawai bersedia mendapatkan sanksi yang tegas jika melanggar peraturan yaitu sebanyak 65 orang (68,4%).

Kesimpulan secara umum bahwa disiplin kerja yang diterapkan perusahaan/instansi telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju yaitu 61,6%.

3) Variabel Pengawasan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel pengawasankerja sebagai berikut:

Tabel IV.10

Skor Variabel Pengawasan Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	81	85,3	12	12,6	2	2,1	0	0	0	0	95	100
2	77	81,1	18	18,9	0	0	0	0	0	0	95	100
3	41	43,2	52	54,7	2	2,1	0	0	0	0	95	100
4	47	49,5	46	48,4	2	2,1	0	0	0	0	95	100
5	40	42,1	48	50,5	6	6,3	1	1,1	0	0	95	100
6	41	43,2	44	46,3	10	10,5	0	0	0	0	95	100
7	42	44,2	48	50,5	5	5,3	0	0	0	0	95	100
8	34	35,8	55	57,9	6	6,3	0	0	0	0	95	100
9	80	84,2	12	12,6	3	3,2	0	0	0	0	95	100
10	70	73,7	18	18,9	7	7,4	0	0	0	0	95	100
11	67	70,5	25	26,3	2	2,1	1	1,1	0	0	95	100
12	47	49,5	35	36,8	9	9,5	1	1,1	3	3,2	95	100

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 22 (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Hal ini berarti mayoritas perusahaan memberikan penetapan standar pelaksanaan kepada para pegawai agar bekerja sesuai dengan aturan perusahaan yaitu sebanyak 81 orang (85,3%).
- b. Hal ini berarti mayoritas perusahaan melakukan pengukuran pekerjaan agar hasil kerja pegawai lebih baik dari sebelumnya yaitu sebanyak 77 orang (81,1%).

- c. Hal ini berarti mayoritas semua pekerjaan sudah ada standar cara pengerjaannya yaitu sebanyak 52 orang (54,7%).
- d. Hal ini berarti mayoritas pimpinan melakukan penilaian kerja agar pegawai dapat efektif dalam bekerja yaitu sebanyak 47 orang (49,5%).
- e. Hal ini berarti mayoritas pengawasan yang baik jika setiap terjadi penyimpangan atau kesalahan kerja maka pimpinan akan menegur atau mengoreksi kinerja saya yaitu sebanyak 48 orang (50,5%).
- f. Hal ini berarti mayoritas pengawasan yang dilakukan bukan hanya melihat kinerja saya melainkan penampilan dan sikap juga yaitu sebanyak 44 orang (46,3%).
- g. Hal ini berarti mayoritas tentang pengawasan merupakan suatu penilaian kerja bagi para pegawai yang sedang diawasi yaitu sebanyak 48 orang (50,5%).
- h. Hal ini berarti mayoritas pengawasan merupakan proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh setiap pegawai yaitu sebanyak 55 orang (57,9%).
- i. Hal ini berarti mayoritas pengawasan yang buruk akan menyebabkan penyimpangan kesalahan bagi pegawai yaitu sebanyak 80 orang (84,2%).
- j. Hal ini berarti mayoritas pimpinan memperbaiki penyimpangan atau kesalahan yang terjadi pada pekerjaan yaitu sebanyak 70 orang (73,7%).
- k. Hal ini berarti mayoritas pimpinan selalu memeriksa hasil kerja dari pegawai yang telah terselesaikan yaitu sebanyak 67 orang (70,5%).
- l. Hal ini berarti mayoritas perusahaan melakukan penilaian atau evaluasi dari pelaksanaan pengawasan yaitu sebanyak 47 orang (49,5%).

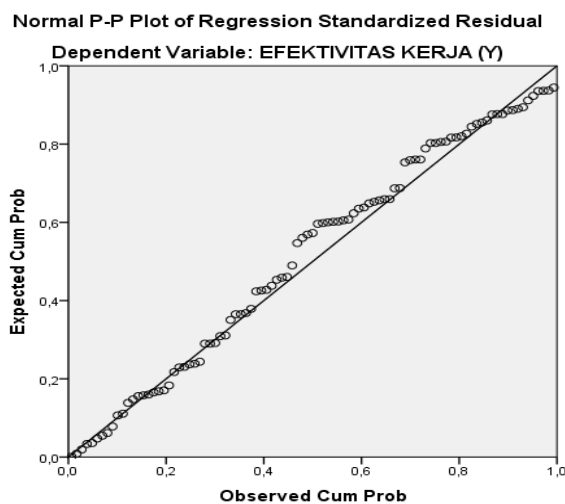
Kesimpulan secara umum bahwa pengawasan kerja yang diberikan instansi telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju yaitu 62,8%.

3. Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak, maka dilakukan uji asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik yaitu sebagai berikut:

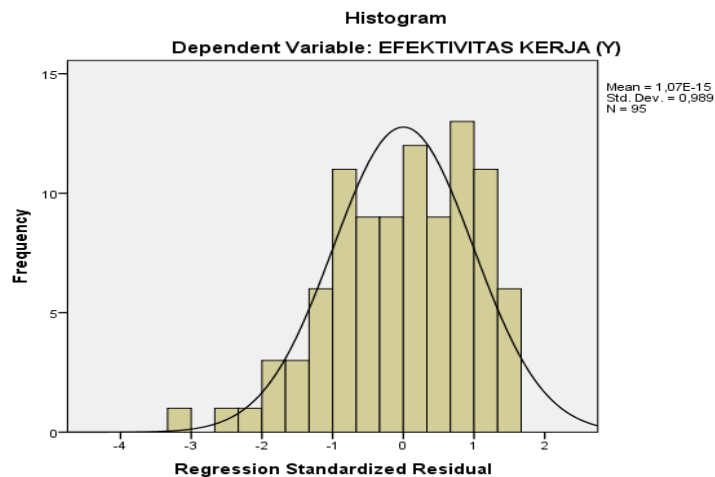
a. Uji Normalitas

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



Gambar IV.1 Uji Normalitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal.



Gambar IV.2 Uji Normalitas

Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut memiliki kecenderungan yang berimbang baik pada sisi kiri maupun kanan seperti pada gambar diatas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji digunakan untuk menentukan apakah terdapat korelasi diantara variabel independen (Juliandi da Irva 2016, hal.170).

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Multikolinearitas terjadi apabila nilai toleransi lebih kecil atau sama dengan 0,10 dan multikolinearitas tidak terjadi apabila nilai toleransi lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF tidak lebih dari 4 atau 5 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel IV.11

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
DISIPLIN KERJA(X1)	0,563	1,776
PENGAWASAN KERJA (X2)	0,563	1,776

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA (Y)

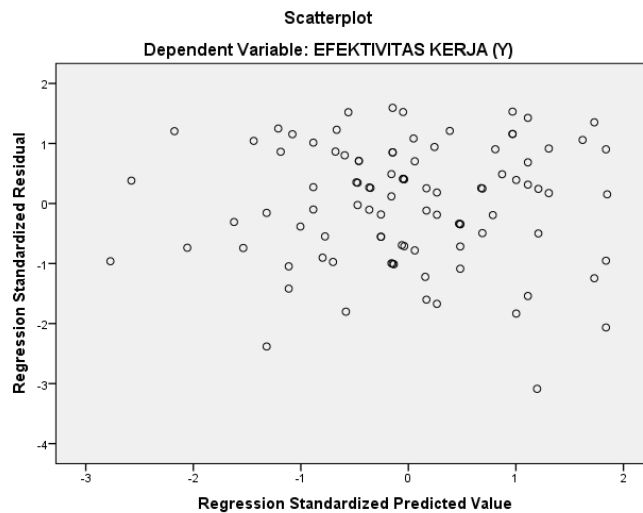
Sumber : SPSS versi 22 (2018)

Variabel disiplin kerja (X1) dan pengawasan kerja (X2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain(Juliandi da Irvan, 2016, hal. 171).

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Sebaliknya, jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas.



Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel disiplin kerja (X1) dan pengawasan kerja (X2) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Adapun rumus dari regresi linear berganda

$$Y = \alpha + \beta_{1x1} + \beta_{2x2}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 227)

Keterangan :

- Y = Efektivitas kerja pegawai
- α = Konstanta
- X_1 = Disiplin kerja
- X_2 = Pengawasan kerja

Tabel IV.12
Koefisien Regresi Loinear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20,458	4,757		4,301	,000		
DISIPLIN KERJA(X1)	,211	,093	,256	2,278	,025	,563	1,776
PENGAWASAN KERJA (X2)	,401	,116	,389	3,465	,001	,563	1,776

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA (Y)

Koefisien regresi dapat diuji sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_a : \beta > 0$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 22 didapat:

$$\beta = 20,458$$

$$\beta_1 = 0,211$$

$$\beta_2 = 0,401$$

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat di formulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 20,458 + 0,211X_1 + 0,401X_2$$

Nilai β adalah 20,458 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) dan pengawasan kerja (X2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan 0), maka efektivitas kerja pegawai (Y) adalah sebesar 20,458. Nilai koefisien regresi X1 = 0,211 menunjukkan apabila disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya efektivitas kerja pegawai sebesar 21,10%. Nilai koefisien regresi X2 = 0,401 menunjukkan apabila pengawasan kerja mengalami kenaikan kerja sebesar 100% maka akan mengakibatkan kenaikan efektivitas kerja pegawai sebesar 40,10%.

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X1 dan X2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Y).

Tabel IV.13

Model Summary Ganda dan R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,590 ^a	,348	,334	2,696	1,869

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Sumber : Data diolah SPSS versi 22 (2018)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,348 \times 100\% \\
 &= 34,8\%
 \end{aligned}$$

Melalui tabel diatas terlihat nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,590. Sedangkan R-Square adalah 0,348 atau 34,8%, menunjukkan sekitar 34,8% variabel y (efektivitas kerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X1) dan pengawasan kerja (X2) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi disiplin kerja (X1) dan pengawasan kerja (X2) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) adalah 34,8% sisanya 65,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut:

- a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Nilai t untuk $df = n - 2$, $df = 95 - 2 = 93$ adalah 0,2017 $t_{tabel} \alpha = 0,05$.

Tabel IV.14

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,458	4,757		4,301	,000
	DISIPLIN KERJA(X1)	,211	,093	,256	2,278	,025
	PENGAWASAN KERJA (X2)	,401	,116	,389	3,465	,001

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA (Y)

Uji t

Sumber : Data SPSS versi 22 (2018)

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Dari tabel IV.14 diperoleh nilai sebagai berikut:

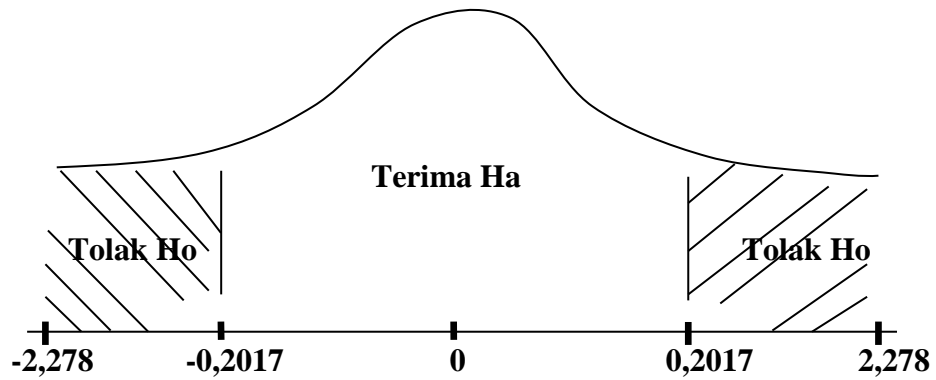
$$t_{hitung} = 2,278 \text{ sedangkan } t_{tabel} = 0,217$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

$$H_0 \text{ diterima jika : } -0,2017 < t_{hitung} < 0,2017$$

$$H_a \text{ diterima jika : } t_{hitung} > 0,2017 \text{ dan } -t_{hitung} < 0,2017$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,278 sedangkan t_{tabel} 0,2017 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,025 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai korelasi sebesar 0,211. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara disiplin kerjaterhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara.



Gambar IV.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

2) Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Dari tabel IV.14 diperoleh nilai sebagai berikut:

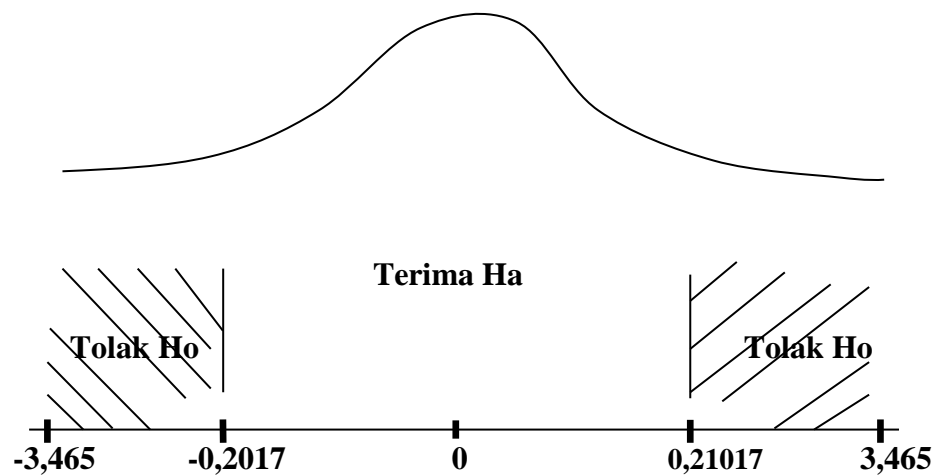
$$t_{hitung} = 3,465 \text{ sedangkan } t_{tabel} = 0,2017$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

$$H_0 \text{ diterima jika : } -0,2017 < t_{hitung} < 0,217$$

$$H_a \text{ diterima jika : } t_{hitung} > 0,2017 \text{ dan } -t_{hitung} < 0,2017$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh pengawasan kerja (X2) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,465 sedangkan t_{tabel} 1,990 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai korelasi sebesar 0,401. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh antara pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara.



Gambar IV.5
Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji f) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya $\text{sig} > 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.

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

(Sugiyono, 2012, hal 257)

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi

k= jumlah variabel independen

n= jumlah anggota sampel

F= F hitung selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Tabel IV.15

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	356,500	2	178,250	24,531	,000 ^b
	Residual	668,490	92	7,266		
	Total	1024,989	94			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber : Data diolah SPSS versi 22 (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui:

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 95 - 2 - 1 = 92 \text{ adalah } 3,095$$

$$F_{\text{hitung}} = 24,531$$

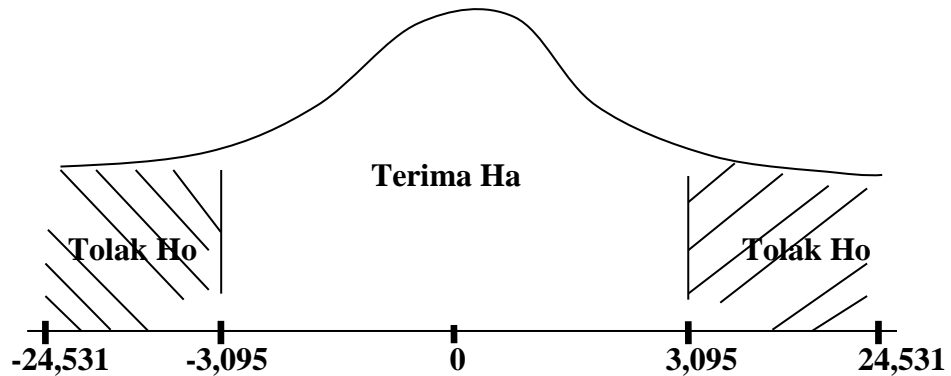
$$F_{\text{tabel}} = 3,095$$

Kriteria pengujian:

- Ho diterima dan Ha ditolak bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dan $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$ artinya tidak ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai
- Ho ditolak dan Ha diterima bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$ artinya adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama antara disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig $0,000 < 0,05$ sementara nilai F_{tabel} yang diketahui sebesar 3,095. Dari perhitungan tersebut disimpulkan bahwa Ha diterima dengan $F_{\text{hitung}} 24,531 > F_{\text{tabel}}$ artinya disiplin kerja dan pengawasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan

terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara.



Gambar IV.6 Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

5. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentasi pengaruh disiplin kerja (X1) dan pengawasan kerja (X2) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) maka dapat diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut:

Tabel IV.16
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,590 ^a	,348	,334	2,696	1,869

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Sumber: Data diolah SPSS versi 22 (2018)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,348 \times 100\% \\
 &= 34,8\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R-Square dalam model regresi adalah 0,348 atau 34,8%. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara sebesar 34,8% sisanya 65,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (disiplin kerja dan pengawasan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (efektivitas kerja pegawai), hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

1. Hasil Uji –t

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif variabel X1 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (efektivitas kerja) ditunjukkan oleh hasil signifikan yang diperoleh t_{hitung} sebesar 2,278 sedangkan t_{tabel} 1,990 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,025 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai korelasi sebesar 0,211. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja (Y).

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Eti Dwi Rahayu (2016) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “nilai F_{hitung} 65,823 > F

tabel = 3,11 pada taraf signifikan 5% (0,05), dengan sumbangan dari variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja sebesar 61,3%, sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Terdapat korelasi antara variabel disiplin kerja terhadap efektivitas kerja sebesar 0,326 sedangkan untuk korelasi dari variabel pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja sebesar 0,253. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor Disiplin kerja dan pengawasan kerja pegawai merupakan faktor yang perlu diperhatikan untuk menciptakan efektivitas kerja bagi pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Efektivitas kerja bagi pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang termasuk dalam kategori baik namun masih perlu diperhatikan karena masih belum optimal

Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan S.Yuwono (2007:62), menyatakan bahwa :

Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat efektivitas kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai yaitu para pegawai dituntut untuk menumbuhkan rasa kesadaran dalam diri untuk disiplin dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan. Semakin mereka disiplin, maka akan membuat totalitas dalam bekerja akan semakin optimal dan akan berdampak positif bagi peningkatan efektivitas kerja yang akan dicapai

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai Kantor Perwakilan Bank

Indonesia, artinya jika disiplin kerja selalu diperhatikan dengan baik maka efektivitas kerja akan ikut meningkat.

b. Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif variabel X2 (pengawasan kerja) terhadap variabel Y (efektivitas kerja) yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar $t_{hitung} 3,465$ sedangkan $t_{tabel} 2017$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai korelasi sebesar 0,401. Hal ini berarti bahwa pengawasan kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja (Y).

Berdasarkan teori yang dikemukakan Kumorotomo (2001) bahwa : mengemukakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh dan bertujuan terhadap efektivitas kerja sangat berguna untuk menciptakan sistem administrasi pemerintah yang tertib serta menjamin keefektifan dan efisiensi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara. Dengan adanya pengawasan dari pimpinan yang selalu memperhatikan segala kegiatan dan yang paling penting adalah kebutuhannya akan selalu dihargai.

2. Uji – f

Terdapat pengaruh positif variabel X1 dan X2 (disiplin kerja dan pengawasan kerja) terhadap variabel Y (efektivitas kerja) yang ditunjukkan oleh hasil data uji F diketahui terdapat nilai sig $0,000 < 0,05$ sementara nilai F_{tabel} yang diketahui

sebesar 3,095. Dari perhitungan tersebut disimpulkan bahwa H_a diterima dengan $F_{hitung} 24,531 > F_{tabel}$ artinya disiplin kerja (X1) dan pengawasan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y)

Penelitian ini menerima hipotesis, yakni ada pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf 0,05. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini yang dikatakan positif yang merupakan gambaran umum dan seluruh anggota populasi.

Hasil penelitian yang dilakukan mendukung teori Robert J. Mockler (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja dapat dipastikan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai karena kedua faktor tersebut dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai dan memberikan dampak yang tinggi terhadap efektivitas kerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara, artinya jika disiplin kerja dan pengawasan kerja dilakukan dengan baik maka efektivitas kerja akan ikut meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Sumatera Utara. Apabila disiplin kerja yang diterapkan suatu instansi semakin baik dan efektif maka efektivitas kerja pegawai akan meningkat.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Utara. Apabila pengawasan kerja yang diberikan instansi kepada pegawai semakin baik, maka efektivitas kerja pegawai juga akan semakin baik atau meningkat.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerjasecara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Utara. Sehingga apabila disiplin kerja dan pengawasan kerja dalam instansi semakin baik, maka akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai

pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Sumatera Utara, maka saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:s

1. Disiplin kerja yang diterapkan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara telah berjalan dengan baik. Oleh karena itu, disiplin kerja yang diterapkan harus dipertahankan agar tidak terjadi penurunan efektivitas kerja pegawai.
2. Pengawasan kerja yang diberikan kepada pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara perlu di tingkatkan lagi agar pegawai lebih menginspirasi dalam bekerja sehingga akan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel-variabel lainnya terkait pemilihan konsentrasi pemeriksaan yang tidak diteliti oleh peneliti.
4. peneliti selanjutnya diharapkan menambah objek penelitian yang tidak hanya berlokasi di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintang Narpati. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Bekasi Juanda, Vol. 17. No. 1
- Beach, D. S. 1980. *The Management of People at Work, New Work* : Mc Millan Publishing Co., inc
- Dr. T. Hani Handok, M.B.A (2003). *Manajamn Edisi Kedua*.BPFE-Yogyakarta
- Eti Dwu Rahayu (2006). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang, 92 halaman, 8 tabel, 1 gambar
- Hasibuan, Malayu S. P 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam belas, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jeanette Helissa (2014). Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun. Skripsi Thesis, Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Lubis, H Ibrahim, 2004, *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mathis, Robert. L dan Jackson, John H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama-Jakarta : Salemba Empat, 2001 2 jil : 26 cm
- Mukyadi. (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Salemba. Empat. Jakarta
- Pof. Dr. H. Edy Sutrisno. M.Si. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. 2009. Perpustakaan Nasional : Katalog Dalam Terbitan (KDT)
- Pratama, dani (2006). Pengaruh didiplin kerja terhadap efektivitas kerja uitdiklat pt. Pindad Bandung
- Ranupandoyo, Hedjrahman, 2005. *Prinsip Pendisiplinan*. Yogyakarta : FE UGM.
- Robert J. Mockler, (2003), *The Management Control Proses*, dialihbahasakan oleh Handoko, Englewood Cliffs, Prentice Hal
- Relly, Frank K., dan Keith C Brown. (2003), *Investment Analysis and Portofolio Managemen Seventh Edition*, Ohio : Thomson South-Western
- Rivai, Vetihzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusi untuk Perusahaan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada

- Steers Richard. M..2005. *Efektivitas Organisasi*. (Terjemahan). Jakarta : Erlangga
- Sukarna, 1993. Teknik Pengawasan Pegawai. Jakarta : Jaya Sakti
- Siagian, Sondang P (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Bumi Akasara
- Singodimedjo, MARKUM. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya : SMMAS
- Siagian, Sondang P, 1995. Sumber Daya Manajemen Manusia, Jakarta :Bumi Aksara
- Winarni. (1993). Azaz-azaz Manajemen, Bandung : Alumni.
- Zubir Syahputra (2012). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Da Kekayaan Aceh Provinsi Aceh, Jurnal Manajemen Pascasarjana Univ Syiah Kuala