

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGAWASAN
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA UPT.
SAMSAT MEDAN UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen*



Oleh

**Nama : ERWAN SYAHPUTRA
NPM : 1405161020
Program Studi : Manajemen**

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ERWAN SYAHPUTRA
NPM : 1405161020
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
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 identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi 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.



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 : ERWAN SYAHPUTRA
N.P.M : 1405161020
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGAWASAN
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
UPT. SAMSAT MEDAN UTARA

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

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi


SAPRINAL MANURUNG, SE, M.A

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.



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 : ERWAN SYAHPUTRA
N.P.M : 1405161020
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA UPT. SAMSAT MEDAN UTARA

Acc Jilid 13/4 2018

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
16-03-2018	Perbaiki masalah dg hasil sampai sertai rumus / teori peduh. Selesaikan data angket berdasarkan indikator yg diteliti.	<i>[Signature]</i>	
24-03-2018	Perbaiki hasil uji validasi & reliabilitas, perbaiki analisis regresi dg pers. perbaiki uji kahalal. dg uji t & uji f. kerucil. dasar referensi.	<i>[Signature]</i>	
27-03-2018	Perbaiki persamaan dg parameter. perbaiki rumus yg dikeh. masalah hasil peneliti berdasarkan teori peneliti.	<i>[Signature]</i>	

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

SAPRIHAL MANURUNG, SE, M.A

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 02 April 2018, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ERWAN SYAHPUTRA
NPM : 1405161020
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA UPT. SAMSAT MEDAN UTARA

Dinyatakan : (A) Lulus dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

RAIHANAH DAULAY, SE, M.Si

M. ELFI AZHAR, SE, M.Si

Pembimbing

SAPRINAL MANURUNG, SE, MM

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, SE, MM, M.Si

ADE GUNAWAN, SE, M.Si

ABSTRAK

ERWAN SYAHPUTRA.NPM 1405161020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada UPT. Samsat Medan Utara. Skripsi. 2018.

Efektivitas kerja merupakan penyelesaian pekerjaan dengan memilih tujuan, metoda (cara) yang tepat yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peraturan-peraturan dan praktik-praktik yang digunakan perusahaan dengan menggunakan sumber daya dan sarana tertentu untuk mencapai tujuan. Faktor –faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja diantaranya lingkungan kerja dan pengawasan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada UPT. Samsat Medan Utara. Sampel sebanyak 73 orang pegawai UPT. Samsat Medan Utara. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan daftar pernyataan dalam bentuk angket, observasi dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan Koefisien determinasi.

Hasil persamaan regresi berganda $Y = 5,784 + 0,161 X_1 + 0,709 X_2$. Hasil t_{hitung} untuk variabel Lingkungan kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,161 > 1,994$ nilai signifikan sebesar $0,034 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y). Dan untuk pengaruh Pengawasan (X_2) terhadap Efektivitas kerja (Y) diperoleh hasil kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $9,539 > 1,994$ nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas kerja, Berdasarkan perhitungan dari hasil uji F, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($111,320 > 3,130$) artinya H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada UPT. Samsat Medan Utara. Nilai R-Square 0,761 yang berarti 76,1 % dan hal ini menyatakan bahwa variabel Lingkungan kerja dan Pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada UPT. Samsat Medan Utara sebesar 76,1 %.

Kata Kunci : *Efektivitas kerja, Lingkungan kerja dan Pengawasan*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

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

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

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak Januri, SE., MM., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Saprial Manurung, SE., MA, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta pegawai Tata Usaha Biro Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Sahabat-sahabat seperjuangan penulis yang selalu memberikan motivasi dan semangat kepada saya.

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

Medan , Maret 2018

Penulis

Erwan Syahputra

1405161020

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
1. Batasan Masalah.....	6
2. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian.....	7
2. Manfaat Penelitian.....	8
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	9
1. Efektivitas Kerja	9
a. Pengertian Efektivitas Kerja.....	9
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja	11
c. Indikator Efektivitas Kerja	12
2. Lingkungan Kerja	13
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	13
b. Manfaat Lingkungan Kerja.....	15
c. Jenis Lingkungan Kerja.....	17
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	17
e. Indikator Lingkungan Kerja	18
3. Pengawasan	19
a. Pengertian Pengawasan	20
b. Tujuan Pengawasan	22
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan	23
d. Indikator Pengawasan	25
B. Kajian Terdahulu	26
C. Kerangka Konseptual.....	30
D. Hipotesis Penelitian	34

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	35
B. Definisi Operasional Variabel.....	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian	38
1. Tempat Penelitian	38
2. Waktu Penelitian	38
D. Populasi dan Sampel	38
1. Populasi	38
2. Sampel	39
E. Teknik Pengumpulan Data	40
1. Kuesioner	40
2. Observasi	41
3. Wawancara	42
4. Uji Validitas Data.....	42
5. Uji Reliabilitas Data.....	45
F. Teknik Analisis Data	47
1. Regresi Linier Berganda	47
2. Uji Asumsi Klasik	48
a. Uji Normalitas	48
b. Uji Multikolinearitas	48
c. Uji Heterokedastistik.....	49
3. Pengujian Hipotesis.....	49
a. Uji t	49
b. Uji F	50
c. Koefisien Determinasi	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	53
1. Deskriptif Hasil Pengumpulan Data.....	53
2. Karakteristik Responden	54
a. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
b. Berdasarkan Usia	54
c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	55
d. Berdasarkan Masa Kerja.....	56
e. Berdasarkan Jenis Pekerjaan.....	57
3. Deskripsi Hasil Penelitian	59
a. Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	59
b. Variabel Pengawasan (X2)	61
c. Variabel Efektivitas kerja (Y)	63
4. Teknik Analisis Data	64
a. Regresi Linier Berganda.....	64
b. Uji Asumsi Klasik	66
1) Uji Normalitas.....	66
2) Uji Multikolinearitas	67
3) Uji Heteroskresdatisitas	68
c. Pengujian Hipotesis	69

1) Uji t (Parsial)	69
2) Uji F	72
3) Koefisien Determinasi (D)	73
B. Pembahasan.	74
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja.....	74
2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja	76
3. Pengaruh Lingkungan kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivita kerja.....	77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan	79
2. Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel III.1 Definisi Operasional	36
Tabel III.2 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	38
Tabel III.3 Proportionate Stratified random sampling.....	40
Tabel III.4 Pengukuran Skala Likert	41
Tabel III.5 Uji Validitas variabel Lingkungan Kerja	43
Tabel III.6 Uji Validitas variabel Pengawasan	44
Tabel III.7 Uji Validitas variabel Efektivitas kerja	45
Tabel III.8 Uji Reliabilitas Instrumen penelitian.....	46
Tabel IV.1 Pengukuran Skala Likert	53
Tabel IV.2 Karakteristik Jenis Kelamin	54
Tabel IV.3 Karakteristik Usia	55
Tabel IV.4 Karakteristik Tingkat Pendidikan.....	56
Tabel IV.5 Karakteristik Masa Kerja.....	57
Tabel IV.6 Karakteristik Jenis Pekerjaan	58
Tabel IV.7 Skor Angket variabel lingkungan kerja.....	59
Tabel IV.8 Skor Angket variabel Pengawasan	61
Tabel IV.9 Skor Angket variabel Efektivitas kerja.....	63
Tabel IV.10 Uji Regresi linier berganda.....	65
Tabel IV.11 Uji Normalitas	66
Tabel IV.12 Uji Multikolinearitas	67

Tabel IV.14	Uji t.....	70
Tabel IV.15	Uji f.....	72
Tabel IV.16	R-Square.....	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai	31
Gambar II.2 Pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai	32
Gambar II.3 Kerangka Konseptual	33
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	50
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	51
Gambar IV.1 Uji Heteroskedastisitas	68
Gambar IV.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada di dalam sebuah perusahaan disamping sumber daya lainnya. Sumber daya lainnya seperti modal, material, mesin, dan perlengkapan lainnya yang ada dalam sebuah perusahaan yang akan menjadi lebih bermanfaat bila adanya sumber daya manusia berkualitas dan teknologi yang canggih. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat di manfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia.

Setiap perusahaan tentu mengharapkan agar kegiatan aktivitas perusahaan dapat mencapai sasaran sebagaimana yang telah ditetapkan. Tujuan aktivitas tersebut adalah untuk kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan harus dapat menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Berkaitan dengan gerak laju perkembangan dunia usaha, peran manajemen bagi suatu perusahaan merupakan suatu proses yang terpadu. Peranan tujuan meliputi bagaimana kegiatan dilakukan dengan menggunakan sumber daya yang ada agar dapat mencapai standar yang telah ditetapkan. Standar itu tercapai apabila pegawai menunjukkan efektivitas kerja yang baik. Pada dasarnya setiap orang melakukan kegiatan tertentu untuk memperoleh efektivitas kerja yang maksimal.

Kantor BP2RD (Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah / Unit Pelaksana Teknis (UPT) Samsat Medan Utara adalah Perusahaan BUMD (Badan Usaha Milik Daerah) yang mempunyai tugas pokok untuk meningkatkan pendapatan daerah Sumatera Utara melalui pemungutan Pajak Kendaraan Bermotor (PKB) dan penerimaan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBN-KB), khususnya daerah Sumatera Utara. Untuk meningkatkan Pendapatan Daerah Sumatera Utara melalui penerimaan dari sektor Pajak Kendaraan Bermotor dan penerimaan sektor Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor. Untuk Meningkatkan Asuransi Kerugian Kecelakaan Jasa Raharja Cabang Utama Medan yang merupakan Aparat Departemen Keuangan Sumatera Utara. Selain itu UPT.Samsat Medan Utara juga sebagai usaha menyeragamkan tindakan, ketertiban, kelancaran, dan Pengadaan Administrasi Kendaraan Bermotor.

Berdasarkan temuan pada pengamatan yang telah dilakukan pada Unit Pelaksana Teknis (UPT). Samsat Medan Utara, menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada perusahaan kurang nyaman dan kondusif seperti masih adanya sumber kebisingan suara yang terdapat pada area ruangan kerja pegawai, ukuran ruang ruangan kerja yang sempit menghambat ruang gerak pegawai serta pengawasan yang dilakukan perusahaan belum dilaksanakan dengan maksimal, masih adanya beberapa pegawai yang bermain game dan bermain handphone pada saat jam kerja berlangsung dan belum tercapainya efektivitas kerja pegawai pada perusahaan dengan optimal seperti masih adanya kehilangan berkas data-data dari konsumen akibat dari pegawai sering lupa meletakkan berkas pada tempatnya.

Dari berbagai permasalahan yang terdapat pada UPT. Samsat Medan Utara, masalah ini mengenai lingkungan kerja, pengawasan dan efektivitas kerja.

Penelitian hanya fokus pada masalah yang telah dibatasi serta menelaah masalah penelitian secara menyeluruh yang dihadapi perusahaan khususnya dalam meningkatkan efektivitas kerja pada manajemen sumber daya manusia.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting dalam pegawai melakukan aktivitas kerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan pegawai. Sunyoto (2016, hal. 43) mengemukakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Sedangkan pendapat lain dikemukakan Sedarmayanti (Suprpto dan darsin, 2016) bahwa lingkungan kerja merupakan sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sementara itu pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang diharapkan mampu menciptakan efisiensi dan efektivitas kerja yang dilakukan oleh para pegawai. Dengan pengawasan yang baik diharapkan akan berkurangnya kesalahan dan penyimpangan yang terjadi. Tugas seorang manajer adalah untuk mengawasi para pegawai yang ada dalam lingkup organisasinya. Beberapa orang manajer, terutama yang tingkatnya lebih rendah sering kali lupa bahwa yang pertama-tama bertanggung jawab atas pengawasan adalah setiap manajer yang bertugas untuk melaksanakan rencana yang telah disusun sebelumnya.

Menurut Handoko (2016, hal. 359) pengawasan merupakan suatu proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Putri (2016, hal. 17) mengemukakan pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah 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.

Sedangkan pengawasan menurut Daulay, dkk. (2016, hal. 182) merupakan salah satu fungsi manajemen dalam rangka menjamin pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan serta untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan tercapai dengan efektif dan efisien. Efektivitas yang tinggi dapat tercapai dalam suatu perusahaan apabila karyawan tersebut diberikan program pengembangan dan pengawasan terhadap karyawannya, Zuilyati (Hardianto, 2017).

Efektivitas kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolok ukur berhasil tidaknya pelaksanaan pembagian kerja yang telah dilakukan perusahaan kepada pegawainya. Menurut Handoko (2016, hal. 7) Efektifitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang manajer efektif dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau metoda (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan. Faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas dalam organisasi adalah waktu, tugas, produktivitas,

motivasi, evaluasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja, perlengkapan dan fasilitas Gie (Syafriadi, 2015).

Dalam hasil penelitian dari Wihartanti (2016) yang membuktikan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Sragen. Mengacu pada hasil penelitian yang diuraikan di atas, maka efektivitas kerja masih dapat ditingkatkan lagi bila Lingkungan Kerja ditingkatkan dengan perbaikan penerangan ditempat kerja, penggunaan dan ketepatan pemilihan warna pada ruang kerja.

Berdasarkan penelitian Murdiyanto (2012) ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Motor Happy. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dan logika yang terjadi di perusahaan, dimana lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja. Oleh sebab itu perusahaan dengan berbagai cara menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Pasaribu (2017) yang membuktikan bahwa ada pengaruh positif pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidempuan pada bidang pertamanan dilihat dari hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidempuan, dengan adanya pengawasan yang dilakukan atasan maka suatu pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan mencapai prestasi kerja pegawai yang optimal. Penelitian lain yang dilakukan oleh Winarni, dkk. (2015) menyatakan bahwa ada hubungan secara signifikan antara

pengawasan dengan efektivitas kerja penyuluh pertanian. Karena koefisien korelasi nilainya positif, berarti pengawasan berhubungan positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Dari keterangan-keterangan diatas maka dapat disimpulkan bahwasanya variabel lingkungan kerja dan pengawasan sangat mempengaruhi efektivitas kerja sebuah perusahaan atau instansi lainnya. Dengan adanya uraian kondisi inilah, penulis tertarik mengambil judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada UPT. Samsat Medan Utara** ”.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Lingkungan kerja pada perusahaan kurang nyaman dan kondusif.
2. Pengawasan yang dilakukan perusahaan belum dilaksanakan dengan maksimal.
3. Belum tercapainya efektivitas kerja pegawai pada perusahaan dengan optimal.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penulisan ini tidak menyimpang dari tujuan yang semula direncanakan sehingga mempermudah mendapatkan data dan informasi yang

diperlukan, maka penulis menetapkan batasan-batasan hanya pada lingkungan kerja, pengawasan dan efektivitas kerja pegawai UPT. Samsat Medan Utara.

2. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar dalam pembahasan penelitian ini, maka peneliti melakukan perumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada UPT. Samsat Medan Utara ?
- b. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada UPT. Samsat Medan Utara ?
- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai UPT. Samsat Medan Utara ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dan ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada UPT. Samsat Medan Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada UPT. Samsat Medan Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada UPT. Samsat Medan Utara.

2. Manfaat Penelitian

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

a. Bagi Penulis.

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

b. Bagi perusahaan.

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan bahan masukan bagi pihak kepala UPT. Samsat Medan Utara

c. Bagi Pihak lain.

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

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Efektivitas Kerja

Dalam setiap pelaksanaan kegiatan perusahaan perlu diperhatikan efektivitas kerja pegawai karena keberhasilan perusahaan secara keseluruhan dimulai dari efektivitas kerja karyawannya. Efektivitas kerja merupakan salah satu hal untuk dapat menjaga kelangsungan hidup suatu perusahaan. Efektivitas berkaitan dengan akibat yang dikehendaki. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan kerja yang dilakukan harus dapat memberikan hasil yang sesuai dengan apa yang dikehendaki, yaitu hasil yang optimal dari para karyawan yang memanfaatkan potensi dan fasilitas yang ada.

a. Pengertian Efektivitas Kerja

Pengertian Efektivitas kerja menurut Handoko (2016, hal. 7) merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang manajer efektif dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau metoda (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan. Daulay, dkk. (2016, hal. 3) mengemukakan efektivitas sebagai kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan, seorang manajer efektif dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau metoda (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan.

Sedangkan Murti, dkk. (2013, hal. 3) mengemukakan efektivitas kerja merupakan penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peraturan-peraturan dan praktik-praktik yang digunakan perusahaan dengan menggunakan sumber daya dan sarana tertentu untuk mencapai tujuan.

Menurut Nuryasin (2017, hal. 4) Islam mengajarkan kepada umatnya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik agar setiap pekerjaan mampu memberikan nilai tambah dan mengangkat derajat manusia tersebut. Jika ia bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan maka peningkatan derajat akan mengikuti sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan, sebagaimana dalam Al-Qur'an Surah Al-An'am ayat 132 :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا^ط وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ (١٣٢)

Artinya: "Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.(QS.Al-An'am (6):132)"

Dalam Al-Qur'an Surah Al-An'am ayat 132 dijelaskan bahwa Allah menginginkan manusia untuk mengerjakan segala aktivitas didunia ini dengan sebaik mungkin termasuk dalam bekerja, manusia di perintahkan untuk selalu efektif dan efisien dalam bekerja, karena setiap apa yang kita kerjakan didunia ini akan di pertanggungjawab kan di akhirat nanti.

Definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan penyelesaian pekerjaan dengan memilih tujuan, metoda (cara) yang tepat yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peraturan-peraturan dan praktik-praktik

yang digunakan perusahaan dengan menggunakan sumber daya dan sarana tertentu untuk mencapai tujuan”.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang ingin diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Tercapainya efektivitas kerja suatu perusahaan tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Tangkilisan (Rahadian dan Kencana, 2016) terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu: struktur organisasi, adanya kerja sama, kemampuan administratif pegawai, perencanaan program kerja, dan kepuasan kerja. Sedangkan Gie (Syafriadi, 2015) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja antara lain : waktu, tugas, produktivitas, motivasi, evaluasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja, perlengkapan dan fasilitas. Zulyanti (Juemi, 2013) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, kebijakan dan praktek manajemen.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah struktur organisasi, adanya kerja sama, kemampuan administasi pegawai, perencanaan program kerja, dan kepuasan kerja. Selain itu, faktor lainnya yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu waktu, tugas, produktivitas, motivasi, evaluasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja , perlengkapan dan fasilitas ,karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, kebijakan dan praktek manajemen.

c. Indikator Efektivitas Kerja

Untuk mendapatkan tingkatan-tingkatan efektivitas kerja, diperlukan pengukuran terhadap aspek-aspek dasar yang mengakibatkan dihasilkannya efektivitas kerja. Aspek-aspek yang bisa dipergunakan dalam pengukuran efektivitas kerja itu bisa dari beberapa hal, misalnya dari perencanaan, dari pelaksanaan atau dari hasil evaluasi seluruh kegiatan.

Indikator-indikator efektivitas kerja menurut Sedarmayanti (Yuniarsih dan Anggraeni, 2017) dapat diukur melalui tiga indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja. Steers (Melani, dkk. 2016) mengemukakan indikator efektivitas kerja antara lain : kemampuan menyesuaikan diri, produktivitas (prestasi kerja), kepuasan kerja, kemampuan berlaba, pencapaian sumber daya.

Sementara itu Hasibuan (Komara dan Yuliana, 2016) mengemukakan Indikator dari efektivitas kerja diantaranya : ketepatan waktu, kepuasan kerja, kuantitas kerja, pencapaian tujuan, dan kemampuan adaptasi kerja. Lubis (Hartati, 2013) mengemukakan indikator kerja yang efektif adalah sebagai berikut: tepat, cepat, hemat, dan selamat.

Maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari efektivitas kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, kemampuan menyesuaikan diri, produktivitas, kepuasan kerja, pencapaian tujuan, kemampuan berlaba, pencapaian sumber daya, ketepatan waktu, cepat, hemat, dan selamat.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada suatu instansi baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat .

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Keberhasilan dari sebuah perusahaan dalam pencapaian tujuan organisasi tidak lepas dari pengaruh lingkungan kerja yang baik, kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang dari efektivitas dan efisiensi kerja pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Pengertian lingkungan kerja menurut Sunyoto (2016, hal. 43) merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Sementara itu, Nitisemito (Ashari, 2017) mengemukakan lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan instansi yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh instansi secara keseluruhan maupun pelaksana.

Sedangkan Kasmir (2016, hal. 192) mengemukakan lingkungan kerja merupakan suatu kondisi di sekitar lokasi tempat kerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan

sesama rekan kerja . Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

Menurut Ulya (2017, hal. 40) memberikan ketenangan dan kenyamanan didalam sebuah tempat kerja merupakan sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik. Di dalam surah Al Mujaadilah Ayat 11 dikatakan :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ (١١)

Artinya: "Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.(QS. Al-Mujaadilah (58) : 11)".

Dalam surah Al-Mujaadilah ayat 11 diatas menjelaskan bahwa apabila seseorang berada dalam suatu majelis, hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai dengan memberikan kelapangan bagi orang lain. Termasuk disaat jika kita berada di kantor tempat kita bekerja karena bekerja adalah salah satu bentuk amal soleh untuk mencukupi kebutuhan hidup kita dan

ayat diatas juga mengajarkan setiap perbuatan manusia akan dibalas sesuai dengan amal perbuatannya

Definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi semangat kerja seperti kebersihan tempat kerja, musik, interaksi sesama pegawai dan terhadap segala tugas yang dibebankan, baik secara langsung maupun tidak langsung .

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Di dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi, lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi hasil kerja dari pegawainya. Bagi pimpinan atau manajer, lingkungan kerja juga memiliki peran dalam kemajuan dan kepentingan organisasi ataupun perusahaan. Oleh karena itu kenyamanan dan ketenangan dalam lingkungan kerja perlu diperhatikan, karena jika pegawai yang bekerja merasa senang dan nyaman dalam bekerja, pekerjaan yang diberikan oleh atasan pun akan selesai sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Adapun tujuan pengawasan menurut Para ahli sebagai berikut:

Menurut Sedarmayati (Ashari, 2017) menjelaskan bahwa manfaat lingkungan kerja perusahaan dapat menurunkan tingkat kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Ishak dan Tanjung (Tanjung, 2016) mengemukakan manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi maka pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan

diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Sementara itu Prawirosentono (Amilia, 2015) mengemukakan terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu: meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian, mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien, menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis, mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

Maka dapat disimpulkan manfaat lingkungan kerja diantaranya menurunkan tingkat kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif, menciptakan kenyamanan dan gairah kerja, karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi maka pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, kerugian, mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien, mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

c. Jenis Lingkungan Kerja

Kinerja seseorang pada suatu perusahaan dalam melakukan pekerjaannya tidak lepas dari pada pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Hal ini dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya :

Menurut (Sedarmayanti, 2011 ; Satalaksana, 2006) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu : 1) Lingkungan kerja fisik 2). Lingkungan kerja non fisik . Adapun Suwatno dan Priansa (rosmico, 2016) mengemukakan secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

Maka dapat disimpulkan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Kedua jenis lingkungan kerja tersebut merupakan salah satu aspek terpenting dalam keberhasilan suatu perusahaan, dengan adanya lingkungan yang baik maka kinerja pegawai dalam suatu perusahaan juga akan menjadi efektif.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, dan mencapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya

rancangan sistem kerja yang efisien, banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Menurut Sunyoto (2016, hal. 44-47) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya : hubungan karyawan, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara, dan keamanan. Sedarmayati (Budianto dan Katini, 2015) mengemukakan hal-hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja pegawai diantaranya : penerangan / cahaya ditempat kerja, temperature ditempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap, dekorasi di tempat kerja, bau-bauan, dan warna.

Sedangkan menurut Satalaksana (Suharyanto, dkk. 2015) lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya sebagai berikut : suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, suara bising, getaran mekanis, bau-bauan, dan warna.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya yaitu hubungan karyawan, sirkulasi udara, Penerangan, kelembaban tempat kerja, temperatur ruang kerja bau tidak sedap, pencahayaan, getaran mekanis, kebisingan ruang kerja, peraturan kerja, dekorasi ruang kerja, hubungan karyawan dan keamanan.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja haruslah memiliki alat ukur atau indikator yang biasa digunakan untuk mengetahui apakah kebijakan yang diambil oleh perusahaan telah memberikan hasil yang terbaik untuk kemajuan sebuah perusahaan.

Menurut Sarwoto (Paramita, 2017) hal-hal yang dapat dijadikan indikator lingkungan kerja yaitu : perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja, suasana kerja. Sementara itu, Sedarmayanti (Sudarsono, 2015) mengemukakan yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut : penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan bekerja, dan hubungan pegawai.

Sedangkan menurut Ernawati dan Ambarini (Dewi dan Frianto, 2013) indikator – indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah kesehatan dan vitalitas, lingkungan fisik, peralatan, budaya organisasi, dan keamanan.

Dapat disimpulkan bahwa indikator dari lingkungan kerja diantaranya : perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja, suasana kerja, penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan bekerja, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya, kesehatan dan vitalitas, peralatan, dan budaya organisasi.

3. Pengawasan

Pengawasan pada pegawai dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan bekerja sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepada mereka, serta memastikan bahwa sumber daya manusia memperoleh kesempatan untuk melakukan pengembangan diri mereka sehingga efektivitas kerjanya dapat ditingkatkan. Untuk memastikan agar pegawai bekerja sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepada mereka, setiap kepala departemen atau kepala bagian mengawasi apakah setiap pegawai melakukan

pekerjaan sesuai dengan deskripsi jabatan yang diberikan kepada mereka ataukah tidak.

a. Pengertian Pengawasan

Menurut Terry (Daulay, dkk. 2016) Pengawasan merupakan mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pardede (2016, hal. 28) menyatakan bahwa pengawasan merupakan suatu proses untuk mengarahkan pelaksanaan pekerjaan agar mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan dengan hasil yang optimal.

Sementara itu Kadarisman (2013, hal. 173) mengemukakan pengawasan merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Suwarno (2015, hal. 28) Pengawasan atau controlling merupakan proses pengamatan atau memonitor kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana untuk mencapai tujuan. Pengawasan menjadi sangat strategis apalagi setiap orang dalam organisasi harus menyadari pentingnya pengawasan agar tidak terjadi penyimpangan. Namun perlu digaris bawahi bahwa nilai-nilai Islam mengajarkan secara mendasar mengenai pengawasan tertinggi atas perbuatan dan usaha manusia secara individual maupun secara organisatoris adalah Allah SWT. Pengawasan dari Allah SWT adalah terletak pada sifat Allah Yang Maha Mengetahui dan Maha Melihat. Allah menegaskan dalam Alqur'an surah An-Nisa` ayat 135:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنْفُسِكُمْ أَوِ
 الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ ۗ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا
 فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَنْ تَعْدِلُوا ۗ وَإِنْ تَلَّوْا أَوْ تُعْرَضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا
 تَعْمَلُونَ خَبِيرًا (١٣٥)

Artinya: Wahai orang yang beriman! Jadilah kamu penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah, walaupun terhadap dirimu sendiri atau terhadap ibu bapak dan kaum kerabatmu. Jika dia (yang terdakwa) kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatan (kebaikannya). Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran dan jika kamu memutarbalikkan (katakata) atau enggan menjadi saksi, maka ketahuilah Allah Mahateliti terhadap segala apa yang kamu kerjakan. (QS. An-Nisa (4):135).

Dalam surah An-Nisa diatas di jelaskan bahwa pengawas yang pertama dan utama ialah Allah. Maka jika ada kesadaran moral yang tinggi dari setiap orang tentang kehadiran Allah dalam setiap waktu dan kesempatan serta pada setiap tempat beraktivitas, maka penyimpangan akan dijalankan dengan benar sesuai hasil musyawarah, mendayagunakan sumber daya material sesuai kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam Islam tetap menekankan teologis akan kehadiran Allah dalam setiap diri, tempat dan keadaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan kegiatan manajer dalam menilai, mengkoreksi dan pengamatan terhadap pelaksanaan, tugas fungsi yang dilakukan oleh karyawan apakah sesuai dengan rencana yang telah

ditetapkan atau sebaliknya terjadi penyimpangan terhadap rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Tujuan Pengawasan

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

Tujuan pengawasan menurut Daulay, dkk. (2016, hal. 187) yaitu untuk mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak, memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan baru, mengetahui penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana awal (planning) terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang direncanakan, mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase/tingkat pelaksanaan), mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan.

Sedangkan Siagian (Kadarisman, 2013) mengemukakan tujuan pengawasan yaitu untuk mengubah perilaku disfungsional atau menyimpang, bukan untuk serta merta mengenakan sanksi atau hukuman, tetapi untuk membantu yang bersangkutan mengubah atau meluruskan perilakunya. Kiatnya, bahwa sasaran utamanya adalah untuk menemukan apa yang tidak beres dalam pelaksanaan berbagai kegiatan operasional dalam organisasi dan bukan serta merta mencari siapa yang salah.

Sementara itu, menurut Silalahi (Sirait, 2014) tujuan dari pengawasan yaitu : mencegah terjadinya penyimpangan pencapaian tujuan yang telah direncanakan, agar proses kerja sesuai dengan prosedur yang telah digariskan atau ditetapkan, mencegah dan menghilangkan hambatan dan kesulitan yang akan, sedang atau mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan, mencegah penyimpangan penggunaan sumber daya, mencegah penyalahgunaan otoritas dan kedudukan.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pengawasan adalah meningkatkan kinerja secara continue, meningkatkan efisiensi dan keuntungan bagi organisasi, memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan baru, menilai derajat pencapaian rencana kerja dengan hasil aktual yang dicapai, mengkoordinasikan beberapa elemen atau program yang dijalankan, meningkatkan keterkaitan terhadap tujuan organisasi agar tercapai, mengetahui penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana awal (planning) terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang direncanakan, mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase/tingkat pelaksanaan), dan mencegah penyalahgunaan otoritas dan kedudukan.

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Secara filosofis dikatakan bahwa pengawasan sangat penting karena manusia pada dasarnya mempunyai sifat salah atau khilaf, sehingga manusia dalam organisasi perlu diawasi, bukan untuk mencari kesalahannya kemudian menghukumnya tetapi untuk mendidik dan membimbingnya. Berjalannya proses

pengawasan yang dilakukan oleh suatu perusahaan tidak luput dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor faktor itu adalah :

Menurut Handoko (2016, hal. 365) faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu : perubahan lingkungan organisasi, peningkatan kompleksitas organisasi, kesalahan-kesalahan, dan kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang. Sementara itu, Reksohadiprojo (Wahyuni, 2011) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu : perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi, kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan, kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

Mulyadi (Marbun, 2011) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu : perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi, kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan, kesalahan/ Penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan diantaranya : perubahan yang terjadi dalam lingkungan organisasi, kesalahan / penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan, penyimpangan yang dilakukan anggota dalam organisasi, kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan, dan selain itu juga dipengaruhi oleh kebutuhan manajer dalam mendelegasikan wewenang dalam perusahaan.

d. Indikator Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi administrasi dan manajemen yang sangat vital karena pengawasan sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan organisasi maka dari itu pengawasan harus senantiasa dilaksanakan pada semua organisasi. Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan atau yang telah berjalan haruslah efektif. Dengan demikian, penyimpangan atau kesalahan dapat diminimalisir sehingga kegiatan dalam suatu institusi dalam berjalan dengan lancar dan terkendali. Agar pengawasan berjalan efektif, maka seorang manajer atau pimpinan instansi haruslah mengetahui ciri-ciri pengawasan yang efektif tersebut.

Menurut Siagian (Makhroja, 2017) pengawasan akan berlangsung efektif apabila memiliki indikator yang dibahas sebagai berikut: pengawasan harus merefleksikan sifat dari berbagai kegiatan yang diselenggarakan, pengawasan harus segera memberikan petunjuk tentang kemungkinan adanya deviasi dari rencana, pengawasan harus menunjukkan pengecualian pada titik-titik strategis tertentu, objektivitas dalam melakukan pengawasan, keluwesan pengawasan, pengawasan harus memperhitungkan pola dasar organisasi, efisiensi pelaksanaan pengawasan, pemahaman sistem pengawasan oleh semua pihak yang terlibat, pengawasan mencari apa yang tidak beres, pengawasan harus bersifat membimbing.

Menurut Pasaribu (Sihotang, 2015) pengawasan diukur berdasarkan indikatornya, yaitu: pemantauan, pemeriksaan, bimbingan dan pengarahan, tindakan disiplin, dan tindakan koreksi.

Menurut Handoko (Putri, 2016) indikator - indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut : penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan, penentuan

pengukuran kerja, penilaian kinerja, dan pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan.

Maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dari pengawasan kerja diantaranya : pemantauan, pemeriksaan, bimbingan dan pengarahan, tindakan disiplin, tindakan koreksi, penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan, penentuan pengukuran kerja, penilaian kinerja, efisiensi pelaksanaan pengawasan, pengawasan harus memperhitungkan pola dasar organisasi, keluwesan pengawasan, objektivitas dalam melakukan pengawasan, pengawasan harus merefleksikan sifat dari berbagai kegiatan yang diselenggarakan, pengawasan harus segera memberikan petunjuk tentang kemungkinan adanya deviasi dari rencana, pemahaman sistem pengawasan oleh semua pihak yang terlibat, pengawasan harus menunjukkan pengecualian pada titik-titik strategis tertentu.

B. Kajian Terdahulu

Salah satu data pendukung yang perlu dijadikan bagian tersendiri adalah hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah berkaitan dengan masalah lingkungan kerja, pengawasan dan eektivitas kerja. Adapun kajian terdahulu menurut peneliti sebagai berikut :

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Melani (2016) menunjukkan adanya tingkat pengaruh yang sedang antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung, sesuai dengan karakteristik lingkungan kerja dan aspek efektivitas kerja. Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ida, dkk (2016) terdapat pengaruh positif

lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai, hal ini terlihat hasil uji r (korelasi) diperoleh nilai 0,79 yang berarti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2017) pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai yaitu r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel atau $0,989 > 0,288$. Koefisien determinasi r^2 yaitu 97,8% artinya efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh pengawasan dan 2,2% dipengaruhi faktor lain dan tidak diteliti. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Rachman (2014) menyatakan Pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Bagian berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada bagian Medical Check Up Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Wihartanti (2016) Variabel lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap efektivitas kerja pegawai antara lingkungan kerja fisik terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Sragen” diterima atau terbukti kebenarannya.

Tabel II.1

Ringasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Variabel	Hasil
1	<p>Lingkungan kerja- Efektivitas kerja</p> <p>a. Rina Melani (2016)</p> <p>b. Ida La Soputan GraceJ Hermanto dan Bambang (2016)</p>	<p>Lingkungan kerja, Efektivitas kerja.</p> <p>Lingkungan kerja, Efektivitas kerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan adanya tingkat pengaruh yang sedang antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, sesuai dengan karakteristik lingkungan kerja dan aspek efektivitas kerja. Dari hasil skor pengumpulan data lingkungan kerja dan efektivitas kerja menunjukkan 0,596.</p> <p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai, hal ini terlihat hasil uji r (korelasi) diperoleh nilai 0,79 yang berarti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%</p>
2	<p>Pengawasan – Efektivitas kerja</p> <p>a. Safran Efendi Pasaribu (2017)</p>	<p>Pengawasan, Lingkungan kerja</p>	<p>pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai terdapat</p>

	b. Maiga Rachman (2014)	Pengawasan , Efektivitas kerja	<p>pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai yaitu r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel atau $0,989 > 0,288$. Koefisien determinasi r^2 yaitu 97,8% artinya efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh pengawasan dan 2,2% dipengaruhi faktor lain dan tidak diteliti</p> <p>Pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Bagian berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada bagian Medical Check Up Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. Hal ini terbukti berdasarkan hasil analisis data dimana harga r_s hitung yang diperoleh lebih besar bila dibanding dengan harga tabel r_s (tabel Harga-harga Kritis r_s) yakni $0,770 > 0,456$ pada tingkat kepercayaan 95% untuk responden N = 14 orang</p>
3	Lingkungan kerja fisik - Pengawasan- Efektivitas kerja- a.Liana Vivin Wihartanti (2016)	Lingkungan kerja fisik, Pengawasan, Efektivitas Kerja.	Variabel lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan

			<p>taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Sragen” diterima atau terbukti kebenarannya.</p>
--	--	--	--

Sumber : Data diolah (2018)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2015, hal. 388), kerangka konseptual merupakan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang terpenting.

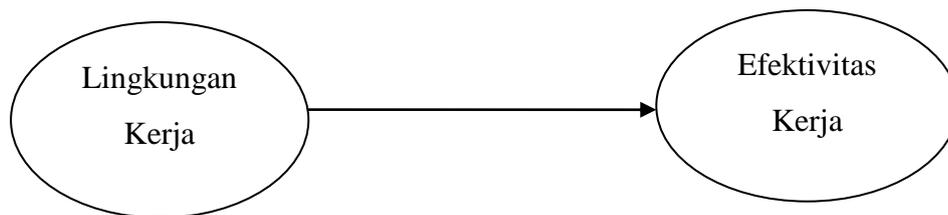
a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Hasil penelitian Melani (2016) menyimpulkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung, telah sesuai dengan karakteristik lingkungan kerja dan aspek efektivitas kerja. Karena semakin baik suatu lingkungan kerja dalam perusahaan, maka efektivitas kerja dari pegawai akan dapat tercapai dengan baik.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sunyoto (2016, hal. 56) bahwa perilaku organisasi adalah fungsi dari interaksi manusia dengan lingkungannya, dengan demikian harus diperhatikan kesesuaian manusia dan pekerjaan jika ingin mencapai hasil yang lebih efektif. Dengan kata lain, efektivitas dalam organisasi banyak dapat ditingkatkan dengan menciptakan situasi dengan karakteristik pekerjaan yang selaras dengan sifat pengembang pekerjaan itu, keduanya ditujukan untuk meningkatkan usaha dan prestasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

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



Gambar II.1

Pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai

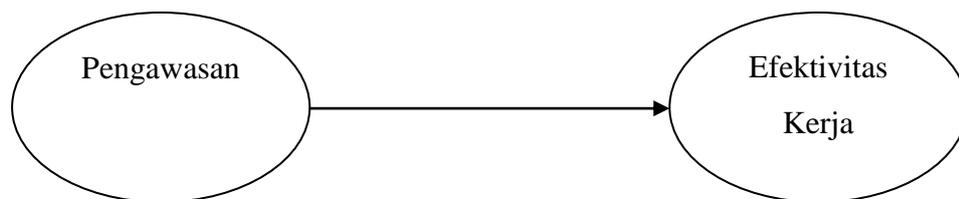
b. Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja

Pengawasan mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Pasaribu (2017) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidimpuan.

Dengan adanya pengawasan yang dilakukan atasan maka suatu pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan mencapai prestasi kerja pegawai yang optimal.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (Makhroja, 2017) bahwa dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

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



Gambar II.2

Pengaruh Pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai

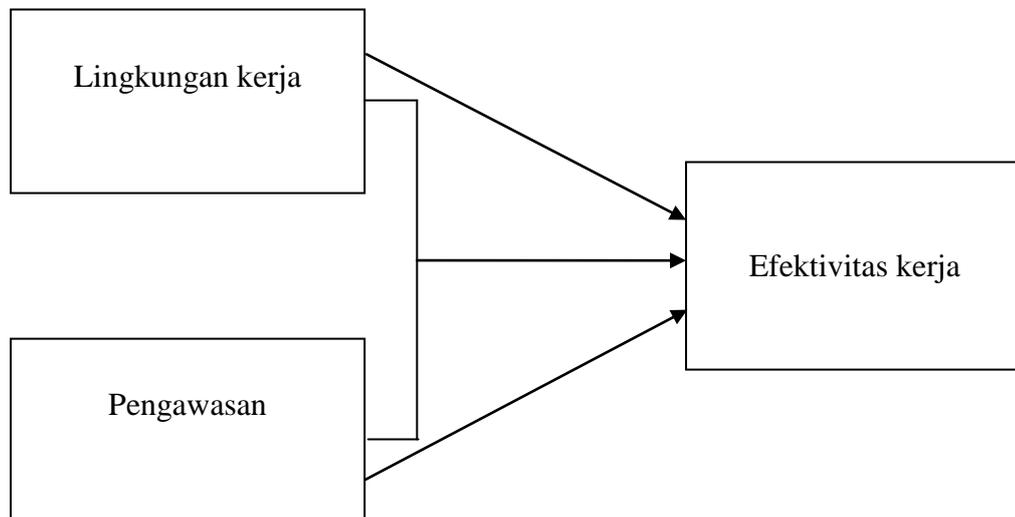
c. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja

Lingkungan kerja dan pengawasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wihartanti (2016) bahwa lingkungan kerja fisik dan pengawasan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Efektivitas kerja masih dapat ditingkatkan lagi bila lingkungan kerja ditingkatkan dengan perbaikan penerangan ditempat kerja, penggunaan dan ketepatan

pemilihan warna pada ruang kerja dan dengan adanya pengawasan dapat mencegah terjadinya penyimpangan dan hambatan-hambatan yang muncul ketika Pegawai melakukan pekerjaannya, dengan demikian adanya pengawasan pekerjaan dapat berjalan lancar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Jones (Sirait, 2014) menjelaskan bahwa banyak hal yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk, diantaranya adalah kemampuan dan situasi pribadi, kemampuan manajer seperti pengawasan, masalah lingkungan, serta motivasi dan kedisiplinan.

Lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai yang di ilustrasikan seperti gambar berikut:



Gambar II.3
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal. 44) Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada rumusan masalah penelitian.

Adapun hipotesis diajukan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada UPT. Samsat Medan Utara.
2. Ada pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada UPT. Samsat Medan Utara.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada UPT. Samsat Medan Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif kuantitatif, pendekatan tersebut digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan diantara ketiga variabel dalam penelitian ini, yakni variabel bebas (independent variabel) adalah Lingkungan kerja (X1) dan Pengawasan (X2). Sedangkan variabel terikat (dependent variabel) adalah Efektivitas kerja (Y).

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. (Sugiyono, 2015 hal. 13).

B. Definisi Operasional Variabel

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

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel III.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Butir Pernyataan
1.	Lingkungan Kerja	Menurut Sunyoto (2016, hal. 43) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain	Dalam penerapan Lingkungan kerja dapat diukur dari perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja, penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan bekerja, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya, kesehatan dan vitalitas, peralatan, dan budaya organisasi.	1. Perlengkapan & Fasilitas 2. Suasana kerja 3. Penerangan 4. Suhu udara 5. Suara bising 6. Penggunaan warna 7. Ruang gerak 8. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya 9. Kesehatan (Sumber: Paramita, 2017; Sudarsono, 2015; Dewi dan Frianto, 2013)	1-5	1,2 3 4 5 6 7 8 9 10
2.	Pengawasan	Menurut Kadarisman (2013, hal. 173) pengawasan merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai	Dalam penerapan pengawasan dapat diukur melalui pemantauan, pemeriksaan, bimbingan dan pengarahan, tindakan disiplin, tindakan koreksi, penetapan	1. Pemantauan 2. Pemeriksaan 3. Bimbingan dan Pengarahan 4. Tindakan disiplin 5. Penetapan standar pelaksanaan 6. Pengukuran kerja 7. Penilaian kerja 8. Efisiensi 9. Objektivitas	1-5	11 12 13 14 15 16 17,18 19 20

		tujuan organisasi.	standar pelaksanaan atau perencanaan, penentuan pengukuran kerja, penilaian kinerja, efisiensi pelaksanaan pengawasan, keluwesan pengawasan, objektivitas dalam melakukan pengawasan, pengawasan harus merefleksikan sifat dari berbagai kegiatan yang diselenggarakan,	pengawasan (Sumber: Makhroja, 2017; Sihotang, 2015; Putri, 2016)		
3.	Efektivitas Kerja	Menurut Handoko (2016, hal. 7) Efektivitas kerja merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang manajer efektif dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau metoda (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan	Dalam penerapan efektivitas dapat diukur dari kualitas kerja, kuantitas kerja, kemampuan menyesuaikan diri, produktivitas, kepuasan kerja, pencapaian tujuan, ketepatan waktu, cepat, hemat, dan selamat.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kemampuan menyesuaikan diri 4. Produktivitas 5. Kepuasan kerja 6. Pencapaian tujuan 7. Ketepatan waktu 8. Cepat 9. Hemat 10. Selamat (Sumber: Yuniarsih, 2017; Komara dan Yuliana, 2016; Hartati, 2013)	1-5	21 22 23 24 25 26 27 28 29 30

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Dalam kegiatan yang dilakukan penelitian dimana obyek yang dijadikan sebagai objek penelitian yaitu pada UPT. SAMSAT MEDAN UTARA di jalan Putri Hijau No. 14, Medan Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan di bulan November 2017 - Maret 2018.

Dalam hal ini dikemukakan jadwal kegiatan penelitian pada tabel dibawah ini :

Tabel III.2

Rencana Jadwal Penelitian

No	Proses Penelitian	Bulan /Minggu																			
		Nov				Des				Jan				Feb				Mar			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul			■																	
2	Pra riset				■																
3	Penyusunan proposal					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
4	Seminar proposal															■					
5	Pengumpulan data																■	■	■	■	
6	Penyusunan skripsi																	■	■	■	
7	Bimbingan skripsi																			■	■
8	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015 hal. 117).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor UPT. Samsat Medan Utara yang berjumlah 89 orang dengan menggunakan *teknik probability sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen memiliki peluang (probability) yang sama untuk dijadikan sampel (Juliandi, dkk. 2015 hal. 53) .

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015, hal. 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penentuan sampel ini, penulis menggunakan rumus slovin seperti berikut ini :

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

(Juliandi, dkk. 2015 hal. 59)

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya 1%, 5%, 10%, dan lainnya.

Anggota populasi berjumlah 89 orang dan penulis memilih 5% kesalahan dari pengambilan sampel, maka jumlah sampelnya adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{89}{1+89 \times 0,05^2} = 72,80 = 73 \text{ orang}$$

Tabel III.3
pengambilan sampel secara acak berstrata

Strata	Populasi	Sampel
Sarjana	78	$\frac{78}{89} \times 73 = 64$
Diploma	1	$\frac{1}{89} \times 73 = 1$
SMA sederajat	10	$\frac{10}{89} \times 73 = 8$
Total	89	73

Sumber : UPT.Samsat Medan Utara (2018)

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *teknik stratified random sampling* (pengambilan sampel secara acak berstrata) atau sampel yang digunakan apabila dalam populasi memiliki beberapa kelompok yang karakteristiknya berbeda misalnya suatu kelompok memiliki jenjang atau tingkat yang lebih tinggi dibanding kelompok lainnya (Juliandi, dkk. 2015 hal 55). Dalam penelitian ini, sampel diambil pada area kantor UPT. Samsat Medan Utara.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan :

1. Kuesioner (angket)

Kuisisioner adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subyek baik secara kelompok ataupun individu untuk mendapatkan informasi tertentu.

Menurut Arikunto (2014, hal. 194) Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti

laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang iya ketahui. Dalam penelitian ini, responden yang diberikan kuesioner yaitu pegawai. UPT. Samsat Medan Utara.

Dalam Penelitian ini skala pada angket yang digunakan adalah *skala likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015 hal. 134). Jawaban yang diberikan oleh responden dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pernyataan mempunyai lima opsi jawaban yaitu :

Tabel III.4
Pengukuran Skala Likert

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

2. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain (Sugiyono, 2015 hal. 203). Dalam hal ini, peneliti mengamati berbagai permasalahan yang ada pada UPT. Samsat Medan Utara.

3. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit (Sugiyono, 2015 hal. 194). Pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada pegawai UPT. Samsat Medan Utara.

Selanjutnya data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket tersebut dilakukan tes untuk mengetahui validitas dan reabilitas dari data tersebut.

4. Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2015 hal. 211). Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

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

(Sugiyono, 2015 hal. 255)

Keterangan :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variable x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

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

- $(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
 $(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
 $(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y
 $\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

a. Uji Validitas Lingkungan kerja (X1)

Tabel III.5
Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,600	0,000	Valid
2	0,696	0,000	Valid
3	0,601	0,000	Valid
4	0,516	0,000	Valid
5	0,612	0,000	Valid
6	0,480	0,000	Valid
7	0,676	0,000	Valid
8	0,615	0,000	Valid
9	0,631	0,000	Valid
10	0,718	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai Sig(2 tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai Sig(2 tailed) $\leq 0,05$, maka butir instrument valid, jika nilai Sig(2 tailed) $\geq 0,05$ maka butir instrumen tidak valid (Sugiyono, 2015 hal. 255).

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai dengan 10 dengan nilai Sig(2 tailed) $\leq 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel Lingkungan kerja (X1) dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Pengawasan (X2)

Tabel III.6
Uji Validita Variabel Pengawasan

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,714	0,000	Valid
2	0,458	0,000	Valid
3	0,726	0,000	Valid
4	0,671	0,000	Valid
5	0,315	0,000	Valid
6	0,630	0,000	Valid
7	0,713	0,000	Valid
8	0,665	0,000	Valid
9	0,620	0,000	Valid
10	0,541	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai dengan item 10 memiliki nilai nilai Sig(2 tailed) $\leq 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel Pengawasan (X2) dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Efektivitas kerja (Y)

Tabel III.7

Uji Validitas Variabel Efektivitas kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,558	0,000	Valid
2	0,717	0,000	Valid
3	0,597	0,000	Valid
4	0,588	0,000	Valid
5	0,652	0,000	Valid
6	0,575	0,000	Valid
7	0,657	0,000	Valid
8	0,582	0,000	Valid
9	0,668	0,000	Valid
10	0,690	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Hasil uji validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai dengan item 10 memiliki nilai Sig(2 tailed) $\leq 0,05$ yang artinya semua pernyataan dari variabel Efektivitas kerja (Y) dinyatakan valid.

5. Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha $> 0,6$ dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi, dkk. 2015 hal.82)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butiran pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians butir

Tabel III.8
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variable	Cronbach's alpha	R tabel	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0,819	0,6	Reliable
Pengawasan (X2)	0,811		Reliable
Efektivitas kerja (Y)	0,827		Reliable

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Selanjutnya butiran instrument yang valid diatas diuji dengan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ (Juliandi, dkk. 2015 hal. 83).

Hasil uji reliabilitas diatas dapat dilihat bahwa hasil pernyataan dari variabel Lingkungan kerja (X1), Pengawasan (X2), dan Lingkungan kerja (Y) dengan pengujian menggunakan teknik *Cronbach Alpha* memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ artinya semua pernyataan variabel Lingkungan kerja (X1), Pengawasan (X2) dan Efektivitas kerja (Y) dinyatakan reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015, hal.207) bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Regresi Linear Berganda

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

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

(Juliandi, dkk. 2015 hal. 157)

Dimana :

Y = Efektivitas kerja

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Pengawasan

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

ϵ = Error Terms

Suatu Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji stastistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana Ho ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila nilai uji statistik berada dalam daerah Ho diterima.

2. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016 hal. 154). Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov. Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal. 161) kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan ($\text{Asymp. Sig (2-tailed)} > \alpha 0,05$).

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2016, hal. 103). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat dari nilai variance inflation factor (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5) maka tidak akan terjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian tersebut (Juliandi, dkk. 2015 hal. 161).

c. Uji Heterokedastistik

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016 hal. 134).

Dasar pengambilan yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
(Ghozali, 2016 hal. 134)

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

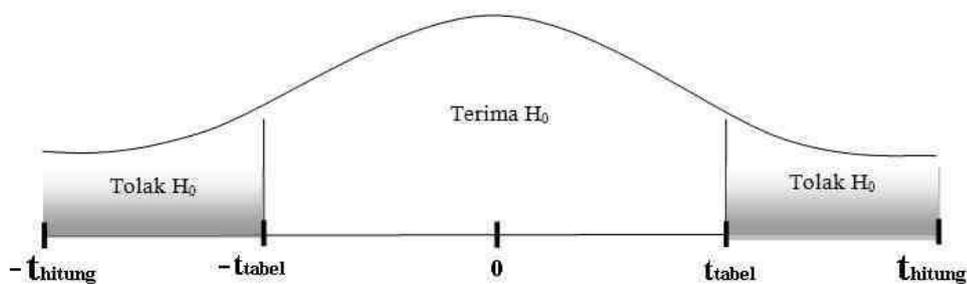
(Sugiyono, 2015 hal. 257)

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya pasangan rank



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Kriteria pengujian :

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

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji f digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi.

Rumus Uji f yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2015 hal. 266)

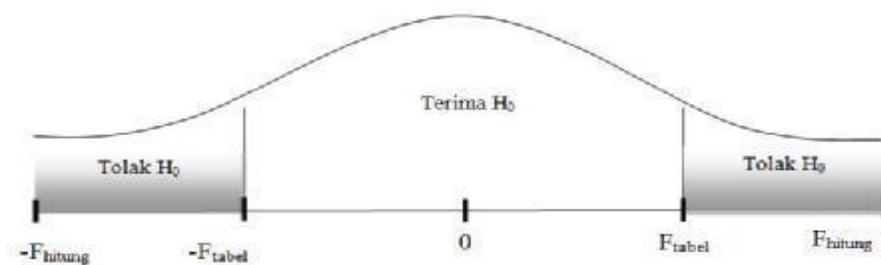
Keterangan :

F_{hitung} = Nilai F dihitung

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Keterangan:

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

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

Kriteria pengujian:

Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu diberlakukan untuk seluruh populasi (Sugiyono, 2015 hal. 267)

4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel dependen dipengaruhi oleh variasi nilai variabel independen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentasi pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan terhadap efektivitas kerja.

Rumus Koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

100% = Presentasi Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka terbentuklah data-data mengenai responden yang akan diolah dalam bentuk angket. Adapun penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 10 butir pernyataan untuk variabel X1, 10 butir pernyataan untuk variabel X2, dan 10 butir untuk pernyataan variabel Y. variabel X1 adalah Lingkungan kerja, variabel X2 adalah Pengawasan dan yang menjadi variabel Y adalah Efektivitas kerja. Angket yang disebar ini diberikan kepada 73 orang pegawai UPT. Samsat Medan Utara sebagai sampel penelitian menggunakan Skala Likert dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel IV.1
Pengukuran Skala Likert

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

Dalam penyebaran angket, penulis membutuhkan data-data khusus responden seperti karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, jenis pekerjaan dan pendidikan pegawai yang bekerja pada UPT. Samsat Medan Utara. Tabel tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian :

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel IV.2
Karakteristik Jenis Kelamin

No	Karakteristik responden	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	40	54,8 %
2	Perempuan	33	45,2%
	Jumlah	73	100,0 %

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan data tabel diatas, bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 40 orang atau sebesar 54,8 % dan perempuan yang berjumlah 33 atau sebesar 45,2 %. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas jenis kelamin laki-laki lebih banyak yang bekerja pada UPT. Samsat Medan Utara, hal ini disebabkan karena laki-laki dapat bekerja dengan lebih baik dalam bidang tenaga maupun intelektual dibandingkan dengan perempuan yang kerjanya cenderung lebih lambat.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV.3
Karakteristik Usia

No	Karakteristik responden	Jumlah	Persentase
1	20-30 Tahun	35	47,9 %
2	31-40 Tahun	22	30,1 %
3	41-50 Tahun	13	17,8 %
4	> 50 Tahun	3	4,1 %
5	Total	73	100,0 %

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa usia responden dalam penelitian pada usia 20-30 tahun berjumlah 35 orang atau sebesar 47,9 %, usia 31-40 tahun berjumlah 22 orang atau sebesar 30,1 %, usia 41-50 tahun berjumlah 13 orang atau sebesar 17,8 %, usia > 50 tahun berjumlah 3 orang atau sebesar 4,1 %.

Pada hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa pada UPT. Samsat Medan Utara, mayoritas pegawainya berusia 20-30 tahun yang berjumlah 35 orang pegawai. Hal ini disebabkan oleh karena usia responden yang lebih muda biasanya akan lebih bersemangat dalam bekerja dan tidak mudah lelah dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV.4
Karakteristik Tingkat Pendidikan

No	Karakteristik responden	Jumlah	Persentase
1	Sarjana	64	87,7 %
2	Diploma	1	1,4 %
3	SMA Sederajat	8	11,0 %
	Total	73	100,0 %

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian yaitu responden yang berpendidikan Sarjana berjumlah 64 orang atau sebesar 87,7 %, berpendidikan Diploma berjumlah 1 orang atau sebesar 1,4 %, berpendidikan SMA Sederajat berjumlah 8 orang atau sebesar 11,0 %.

Pada hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja pada UPT. Samsat Medan Utara mayoritas berpendidikan Sarjana yang berjumlah 64 orang atau sebesar 87,7 %. Hal ini disebabkan oleh semakin tingginya ilmu responden yang berpendidikan sarjana maka akan semakin dapat memajukan sebuah perusahaan dengan menyalurkan dan menerapkan ilmu yang dimiliki.

d. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV.5
Karakteristik Masa Kerja

No	Karakteristik responden	Jumlah	Persentase
1	< 1 Tahun	8	11,0 %
2	1-4 Tahun	21	28,8 %
3	> 4 Tahun	44	60,3 %
	Total	73	100,0 %

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa masa kerja responden dalam penelitian ini, responden yang masa kerjanya selama < 1 tahun berjumlah 8 orang atau sebesar 11,0 % , responden yang masa kerjanya 1-4 tahun berjumlah 21 orang atau sebesar 28,8 % , responden yang masa kerjanya > 4 tahun berjumlah 44 orang atau sebesar 60,3 %.

Pada hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada UPT. Samsat Medan Utara yaitu > 4 tahun. Hal ini dikarenakan semakin giat dan tekun pegawai dalam bekerja, maka perusahaan akan mempertahankan pegawai-pegawai yang produktif dalam bekerja.

e. Karakteristik Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Karakteristik responden berdasarkan jenis pekerjaan ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV.6
Karakteristik Jenis Pekerjaan

No	Karakteristik responden	Jumlah	Persentase
1	Seksi Tata usaha	11	15,1 %
2	Seksi PKB	37	50,7 %
3	Seksi PPL	8	11,0 %
4	Seksi ABT/APU	5	6,8 %
5	Seksi Retribusi	8	11,0 %
6	Seksi PA3/BBNA	4	5,5 %
	Total	73	100,0 %

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis pekerjaan responden dalam penelitian ini, responden yang jenis pekerjaannya pada Seksi Tata usaha berjumlah 11 orang atau sebesar 15,1 %, responden yang jenis pekerjaannya pada seksi PKB berjumlah 37 orang atau sebesar 50,7 %, responden yang jenis pekerjaannya pada Seksi PPL berjumlah 8 orang atau sebesar 11.0 %, responden yang jenis pekerjaannya pada Seksi ABT/APU berjumlah 5 orang atau sebesar 6,8 %, responden yang jenis pekerjaannya pada Seksi Retribusi berjumlah 8 orang atau sebesar 11,0 %, responden yang jenis pekerjaannya pada Seksi PA3/BBNA berjumlah 4 orang atau sebesar 5,5 %.

Pada hasil data diatas , maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden bekerja pada jenis pekerjaan seksi PKB berjumlah 37 orang atau sebesar 50,7 %. Hal ini karena perusahaan lebih banyak memerlukan pegawai untuk mengisi bidang pekerjaan dibidang seksi PKB dibandingkan dengan bidang pekerjaan yang lainnya .

3. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Lingkungan kerja (X1) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.7
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	45,2	36	49,3	4	5,5	-	-	-	-	73	100
2	32	43,8	36	49,3	5	6,8	-	-	-	-	73	100
3	24	32,9	46	63,0	3	4,1	-	-	-	-	73	100
4	28	38,4	45	61,6	-	-	-	-	-	-	73	100
5	26	35,6	44	60,3	3	4,1	-	-	-	-	73	100
6	23	31,5	48	65,8	4	2,7	-	-	-	-	73	100
7	28	38,4	42	57,5	3	4,1	-	-	-	-	73	100
8	30	41,1	42	57,5	1	1,4	-	-	-	-	73	100
9	29	39,7	41	56,2	3	4,1	-	-	-	-	73	100
10	30	41,1	40	54,8	3	4,1	-	-	-	-	73	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan jawaban pernyataan pertama mengenai tersedia perlengkapan dan fasilitas yang mendukung dan memadai pegawai dalam bekerja. Mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 49,3 %.

Berdasarkan jawaban pernyataan kedua mengenai perlengkapan dan fasilitas yang tersedia terpelihara dengan baik. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 49,3 %.

Berdasarkan jawaban pernyataan ketiga mengenai pimpinan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan bersahabat kepada bawahan saat bekerja. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 63,0 %.

Berdasarkan jawaban pernyataan keempat mengenai penerangan di dalam kantor tidak mengganggu dalam aktivitas pekerjaan. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 61,6 %.

Berdasarkan jawaban pernyataan kelima mengenai suhu udara yang terdapat dalam ruang kerja cukup sejuk dan segar. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 60,3 %.

Berdasarkan jawaban pernyataan keenam mengenai tidak terdapat sumber suara bising di dalam ruang kerja pegawai. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 65,8 %.

Berdasarkan jawaban pernyataan ketujuh mengenai penggunaan warna pada ruang kantor cukup menarik dan baik. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 57,5 %.

Berdasarkan jawaban pernyataan kedelapan mengenai terdapat ruang gerak yang leluasa di dalam ruang kerja yang mendukung aktivitas kerja pegawai. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 57,5 %.

Berdasarkan jawaban pernyataan kesembilan mengenai hubungan pegawai dengan pegawai lainnya berlangsung harmonis. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 56,2 %.

Berdasarkan jawaban pernyataan kesepuluh mengenai atasan selalu memperhatikan kesehatan pegawai dalam bekerja. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 54,8%.

b. Variabel Pengawasan (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Pengawasan (X2) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.8
Skor Angket Untuk Variabel Pengawasan (X2)

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	35,6	40	54,8	7	9,6	-	-	-	-	73	100
2	29	39,7	41	56,2	3	4,1	-	-	-	-	73	100
3	29	39,7	36	49,3	8	11,0	-	-	-	-	73	100
4	26	35,6	43	58,9	4	5,5	-	-	-	-	73	100
5	39	53,4	33	45,2	1	1,4	-	-	-	-	73	100
6	26	35,6	42	57,5	5	6,8	-	-	-	-	73	100
7	26	35,6	45	61,6	2	2,7	-	-	-	-	73	100
8	26	35,6	44	60,3	3	4,1	-	-	-	-	73	100
9	24	32,9	46	63,0	3	4,1	-	-	-	-	73	100
10	20	27,4	52	71,2	1	1,4	-	-	-	-	73	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan jawaban pernyataan pertama pimpinan selalu melakukan pemantauan kepada bawahan saat proses bekerja berlangsung. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 54,8 %.

Berdasarkan jawaban pernyataan kedua mengenai pimpinan selalu memeriksa hasil kerja dari pegawai yang telah terselesaikan. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 56,2 %.

Berdasarkan jawaban pernyataan ketiga mengenai pimpinan selalu berusaha memberikan bimbingan dan pengarahan kepada para pegawai sebelum memulai bekerja. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 49,3 %.

Berdasarkan jawaban pernyataan keempat mengenai pimpinan cukup tegas dalam melaksanakan tindakan disiplin kepada bawahan. Mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 58,9 %.

Berdasarkan jawaban pernyataan kelima mengenai perusahaan memberikan penetapan standar pelaksanaan kepada para pegawai agar bekerja sesuai dengan aturan perusahaan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53,4 %.

Berdasarkan jawaban pernyataan keenam mengenai perusahaan melakukan pengukuran pekerjaan agar hasil kerja pegawai lebih baik dari sebelumnya. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 57,5 %.

Berdasarkan jawaban pernyataan ketujuh mengenai pimpinan melakukan penilaian kerja agar pegawai dapat efektif dalam bekerja. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 61,6 %.

Berdasarkan jawaban pernyataan kedelapan mengenai penilaian kerja yang dilakukan oleh atasan bersifat adil dan terbuka. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 60,3 %.

Berdasarkan jawaban pernyataan kesembilan mengenai pegawai selalu mampu menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang sudah ditetapkan perusahaan demi mewujudkan efisiensi dalam bekerja. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 63,0 %.

Berdasarkan jawaban pernyataan kesepuluh mengenai pimpinan selalu menerapkan objektivitas dan menyeluruh dalam pengawasan kepada bawahan. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 71,2 %.

c. Variabel Efektivitas Kerja (Y)

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

Tabel IV.9
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan (Y)

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	34,2	45	61,6	3	4,1	-	-	-	-	73	100
2	29	39,7	43	58,9	1	1,4	-	-	-	-	73	100
3	27	37,0	43	58,9	3	4,1	-	-	-	-	73	100
4	30	41,1	41	56,2	2	2,7	-	-	-	-	73	100
5	30	41,1	42	57,5	1	1,4	-	-	-	-	73	100
6	28	38,4	44	60,3	1	1,4	-	-	-	-	73	100
7	23	31,5	47	64,4	3	4,1	-	-	-	-	73	100
8	26	35,6	46	63,0	1	1,4	-	-	-	-	73	100
9	22	30,1	51	69,9	-	-	-	-	-	-	73	100
10	24	32,9	49	67,1	-	-	-	-	-	-	73	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan jawaban pernyataan pertama pegawai dalam bekerja selalu berpedoman pada standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 61,6 %.

Berdasarkan jawaban pernyataan kedua pegawai selalu berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja lainnya. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 58,9 %.

Berdasarkan jawaban pernyataan ketiga mengenai pegawai selalu memperhatikan kuantitas kerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 58,9 %.

Berdasarkan jawaban pernyataan keempat mengenai pegawai baru yang bekerja memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 56,2 %.

Berdasarkan jawaban pernyataan kelima mengenai pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja demi kemajuan perusahaan. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 57,5 %.

Berdasarkan jawaban pernyataan keenam mengenai pegawai selalu giat dan tekun dalam bekerja demi pencapaian kepuasan kerja dalam perusahaan. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 60,3 %.

Berdasarkan jawaban pernyataan ketujuh mengenai pegawai selalu bersungguh-sungguh dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 64,4 %.

Berdasarkan jawaban pernyataan kedelapan mengenai pegawai selalu memperhatikan ketepatan waktu dalam bekerja sesuai dengan yang perintahkan oleh atasan. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 63,0 %.

Berdasarkan jawaban pernyataan kesembilan mengenai pegawai selalu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 69,9 %.

Berdasarkan jawaban pernyataan kesepuluh mengenai perusahaan selalu memperhatikan keselamatan dalam bekerja pada pegawai. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 67,1 %.

4. Teknik Analisis Data

a. Regresi Linier Berganda

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

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

Tabel IV.10
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,784	2,642		2,189	,032
Lingkungan kerja	,161	,075	,169	2,161	,034
Pengawasan	,709	,074	,751	9,593	,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan aplikasi SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) didapat :

$$a = 5,784$$

$$X1 = 0,161$$

$$X2 = 0,709$$

Jadi persamaan regresi linier berganda untuk dupredictor Lingkungan kerja (X1) dan Pengawasan (X2) adalah :

$$Y = 5,784 + 0,161 X1 + 0,709 X2$$

Berdasarkan dari hasil persamaan regresi linier berganda diatas dapat disimpulkan bahwa nilai β_1 sebesar 0,161 dengan makna jika nilai lingkungan kerja ditambah 1 poin, sementara nilai Pengawasan tetap maka akan terjadi peningkatan pada Efektivitas kerja. Kemudian jika nilai β_2 sebesar 0,709 dengan makna jika Pengawasan ditambah 1 poin, dan sementara Lingkungan kerja tetap, maka akan terjadi peningkatan terhadap Efektivitas kerja.

b. Uji Asumsi Klasik

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

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya.

Tabel IV.11
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,58446552
Most Extreme Differences	Absolute	,059
	Positive	,038
	Negative	-,059
Kolmogorov-Smirnov Z		,505
Asymp. Sig. (2-tailed)		,960

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogorov Smirnov

adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $>\alpha 0,05$) (Juliandi, dkk. 2015 hal. 161).

Berdasarkan data diatas mengidentifikasi bahwa pengujian regresi linear dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov telah memenuhi syarat jika nilai kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan dengan Asymp.Sig.(2-tailed) $0,960 > \alpha 0,05$ sehingga data dalam model regresi penelitian ini dapat dikatakan normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Tabel. IV.12
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,784	2,642		2,189	,032		
Lingkungan kerja	,161	,075	,169	2,161	,034	,558	1,792
Pengawasan	,709	,074	,751	9,593	,000	,558	1,792

a. Dependent Variable: Efektivitas kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

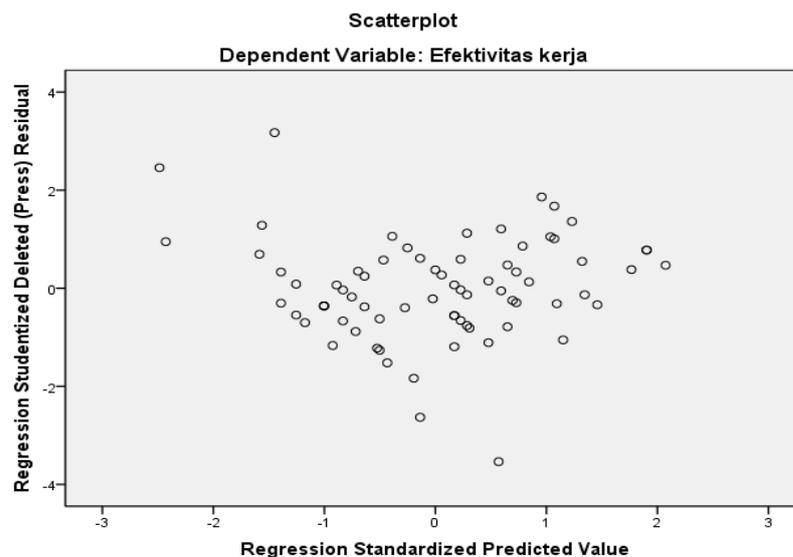
Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat dari nilai variance inflation factor (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak

melebihi 5) maka tidak akan terjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian tersebut (Juliandi, dkk. 2015 hal. 161).

Dari keterangan data diatas dapat diketahui kedua variabel independen yakni Lingkungan kerja (X1) dan Pengawasan (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1,792 yang artinya tidak melebihi batas toleransi yang telah ditentukan yaitu tidak lebih dari 4 atau 5, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pangamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV.1 Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 3) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 4) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
(Ghozali, 2016 hal. 134)

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

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2015 hal. 257)

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya pasangan rank

Kriteria pengujian :

Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

a) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Efektivitas Kerja

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

Tabel IV.14
Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,784	2,642		2,189	,032
Lingkungan kerja	,161	,075	,169	2,161	,034
Pengawasan	,709	,074	,751	9,593	,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data (SPSS) 2018

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

$$t_{hitung} = 2,161$$

$$t_{tabel} = 1,994$$

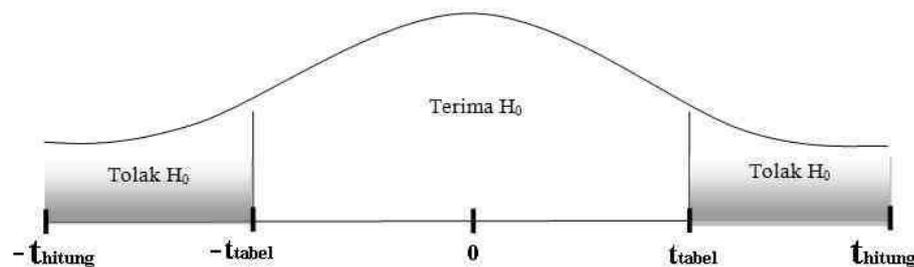
Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh Lingkungan kerja terhadap Efektivitas kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,161 > 1,994$ dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0,034 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada UPT. Samsat Medan Utara.

b) Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas kerja

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

$$t_{hitung} = 9,539$$

$$t_{tabel} = 1,994$$



Gambar IV.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh Pengawasan (X_2) terhadap Efektivitas kerja (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $9,539 > 1,994$ dan nilai

signifikan lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa Pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada UPT. Samsat Medan Utara.

2) Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Rumus Uji f yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2015 hal. 257)

Keterangan :

F_{hitung} = Nilai F dihitung

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Tabel. IV.15
Tabel Anova (Uji F)

ANOVA ^b						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	574,913	2	287,457	111,320	,000 ^a	
Residual	180,758	70	2,582			
Total	755,671	72				

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

b. Dependent Variable: Efektivitas kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Kriteria pengujian:

Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu diberlakukan untuk seluruh populasi (Sugiyono, 2015 hal. 267)

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

$$F_{hitung} = 111,320$$

$$F_{tabel} = 3,130$$

Berdasarkan uji ANOVA atau F test diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 111,320 dengan tingkat sig $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.130. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($111,320 > 3,130$) artinya H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja dan Pengawasan berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai pada UPT. Samsat Medan Utara.

3) Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel dependen dipengaruhi oleh variasi nilai variabel independen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentasi pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan terhadap efektivitas kerja.

Rumus Koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

D = Determinasi

R² = Nilai Korelasi Berganda

100% = Presentasi Kontribusi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,872	,761	,754	1,60694	1,811

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

b. Dependent Variable: Efektivitas kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Tabel. IV.16
R-Square

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R-Square sebesar 0,761 yang berarti 76,1 % dan hal ini menyatakan bahwa variabel Lingkungan kerja dan Pengawasan sebesar 76,1 % untuk mempengaruhi variabel Efektivitas kerja. Sedangkan sisanya 23,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

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

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Efektivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian uji t (uji parsial) diatas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja yang menyatakan bahwa t_{hitung} untuk variabel Lingkungan kerja adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,161 > 1,994$ dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0,034 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada UPT. Samsat Medan Utara.

Kodisi ini menyatakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan pegawai sehingga efektivitas dalam bekerja akan tercapai dengan baik.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sunyoto (2016, hal. 56) bahwa perilaku organisasi adalah fungsi dari interaksi manusia dengan lingkungannya, dengan demikian harus diperhatikan kesesuaian manusia dan pekerjaan jika ingin mencapai hasil yang lebih efektif. Dengan kata lain, efektivitas dalam organisasi banyak dapat ditingkatkan dengan menciptakan situasi dengan karakteristik pekerjaan yang selaras dengan sifat pengembang pekerjaan itu, keduanya ditujukan untuk meningkatkan usaha dan prestasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Melani (2016) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang sedang antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung, telah sesuai dengan karakteristik lingkungan kerja dan aspek efektivitas kerja. Karena semakin

baik baik suatu lingkungan kerja dalam perusahaan, maka efektivitas kerja dari pegawai akan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dan teori maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas mengenai Lingkungan kerja terhadap Efektivitas kerja, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada UPT. Samsat Medan Utara.

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian uji t (uji parsial) diatas mengenai pengaruh Pengawasan terhadap efektivitas kerja yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $9,539 > 1,994$ dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada UPT. Samsat Medan Utara.

Kondisi ini menyatakan bahwa dengan selalu memberikan pengawasan, penyimpangan atau kesalahan dapat diminimalisir sehingga kegiatan dalam suatu institusi dalam berjalan dengan lancar dan terkendali serta tercapainya suatu efektivitas dalam bekerja.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Sutrisno (Makhroja, 2017) bahwa dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Pasaribu (2017) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidimpuan. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan atasan maka suatu pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan mencapai prestasi kerja pegawai yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dan teori maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas mengenai Pengawasan terhadap Efektivitas kerja maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada UPT. Samsat Medan Utara.

3. Pengaruh Lingkungan kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian uji f (uji Simultan) diatas mengenai adanya pengaruh Lingkungan kerja (X1) dan Pengawasan (X2) terhadap Efektivitas kerja (Y) yang menyatakan uji f dengan nilai F_{hitung} adalah 111,320 sedangkan F_{tabel} adalah 3,130.

Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($111,320 > 3,130$) artinya H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja dan Pengawasan berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai pada UPT. Samsat Medan Utara.

Kodisi ini menyatakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik dan melakukan tindakan pengawasan yang rutin maka akan memberikan manfaat yang baik untuk seluruh pegawai dan target yang ingin dicapai oleh perusahaan akan dapat berjalan dengan lancar dan efektif.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Jones (Sirait, 2014) menjelaskan bahwa banyak hal yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk, diantaranya adalah kemampuan dan situasi pribadi, kemampuan manajer seperti pengawasan, masalah lingkungan, serta motivasi dan kedisiplinan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wihartanti (2016) bahwa lingkungan kerja fisik dan pengawasan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Efektivitas kerja masih dapat ditingkatkan lagi bila lingkungan kerja ditingkatkan dengan perbaikan penerangan ditempat kerja, penggunaan dan ketepatan pemilihan warna pada ruang kerja dan dengan adanya pengawasan dapat mencegah terjadinya penyimpangan dan hambatan-hambatan yang muncul ketika Pegawai melakukan pekerjaannya, dengan demikian adanya pengawasan pekerjaan dapat berjalan lancar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dan teori maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas mengenai Lingkungan kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas kerja maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Dari hasil pengujian secara parsial (Uji Statistik t) diatas menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,161 > t_{tabel} 1,994$ dan nilai signifikan $0,034 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada UPT. Samsat Medan Utara.
2. Dari hasil pengujian secara parsial (Uji Statistik t) diatas menunjukkan bahwa $t_{hitung} 9,539 > t_{tabel} 1,994$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada UPT. Samsat Medan Utara.
3. Berdasarkan perhitungan dari hasil pengujian simultan (uji F), $F_{hitung} > F_{tabel} (111,320 > 3,130)$ artinya H_0 ditolak (H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada UPT. Samsat Medan Utara.

B. Saran

1. Sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja seperti memperbesar ukuran ruang kerja pegawai, menjaga perlengkapan dan fasilitas yang tersedia dan membuat teguran kepada pegawai yang suka bermain game dan handphone pada saat jam kerja berlangsung guna untuk mencapai efektivitas kerja yang maksimal dan mencapai tujuan perusahaan.
2. Hendaknya perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan Pengawasan di perusahaan sehingga efektivitas kerja yang di inginkan dari pegawai dapat tercapai.
3. Dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai perusahaan harusnya lebih memperhatikan faktor-faktor seperti lingkungan kerja, pengawasan dan faktor lainnya yang dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai guna kepentingan perusahaan dan pegawai itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Amilia, Rika (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Skripsi Ilmu Administrasi Bisnis*. Universitas Lampung. Bandar Lampung. Unpublikasi.
- Anggraeni, Widi. Yuniarsih, Tjutju. (2017). “Dampak Tata Ruang Kantor Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol.1, No.1, juli 2017.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Cetakan ke 15*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Ashary, Aini. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Skripsi Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis*. Universitas Sumatera Utara. Medan. Unpublikasi.
- Budianto, Aji Tri. Katini, Amelia. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 3, No.1, Oktober 2015.
- Cintia, Eldaa. Gilang, Alini. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. *Jurnal Sositologi*. Vol. 15, No. 1, April 2016.
- Daulay, Raihanah. Pasaribu, Hazmanan Khair. Putri, Linzzy Pratami, Astuti, Rini. (2016). *Buku Ajar. Manajemen*. Medan : Penerbit USU Press.
- Dewi, Sari Kusuma. Frianto, Agus. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. Volume 1, *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Nomor 4, Juli 2013.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23, Edisi kedelapan*. Semarang : Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Keduapuluh*. Yogyakarta : Penerbit BPF.
- Hardianto, Yudhi. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Toyota Agung Automall Pekanbaru. Vol. 4, No. 1, Februari 2017.

- Hidayatulloh, Agus. Sail, Siti Irhamah. Masykur, Imam Ghazali. (2011). *AT-THAYYIB, Alqur'an Transliterasi Per Kata dan Terjemah Per kata*. Jawa Barat : Penerbit Cipta Bagus Segara.
- Juemi. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Palu. *Jurnal Academica Fisip Untad*. Vol. 5 No, 1 Februari 2013.
- Juliandi, Azuar. Irfan. Manurung, Saprial. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan : Penerbit UMSU Press.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi I, Cetakan kedua*. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I, Cetakan I. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.
- Komara, Asmara Hendra. Yuliana, Etri (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Lutvindo Wijaya. Vol. 1 No. 2, Desember 2016.
- Makhroja, Ilham. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara". *Skripsi Manajemen dan Bisnis*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. Unpublikasi.
- Marbun, Nora Roselila. (2011). Analisis Pengaruh Pengawasan Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Pada Perum Pegadaian Kanwil I Medan. *Skripsi Manajemen*. Universitas Sumatera Utara. Medan. Unpublikasi.
- Melani, dkk. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ungaran Sari Garments III Pringapus Unit Pringapus III Departemen Sewing Assembly Line. *Journal Of Management* Volume 2 No. 2, Maret 2016.
- Melani, Rina. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bandung. *Skripsi Ilmu Administrasi Negara*. Universitas Pasundan Bandung. Bandung. Unpublikasi.
- Murdiyanto, Agus. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah. Vol 9, edisi 1, April 2012.
- Murti, dkk. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 6, No. 2, Desember 2013.

- Nuryasin, Ahmad Faid. (2017) . Analisis Efektifitas Penerapan Absensi Finger Print Dan Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BMT Mitra Hasanah Semarang). *Skripsi Ilmu Ekonomi Islam*. Universitas Islam Negeri Walisongo. Semarang Unpublikasi.
- Paramita, Yuyun Dwi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Kantor Camat Sinunukan Kabupaten Mandailing Natal. *Skripsi Ilmu Administrasi Publik*. Universitas Sumatera Utara. Medan. Unpublikasi.
- Pasaribu, Safran Efendi. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan, Pertamanan Dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidempuan. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*. Volume 1, Januari 2017.
- Putri, Muliani Anggi. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Medan. *Skripsi Ilmu Administrasi Niaga*. Universitas Sumatera Utara. Medan. Unpublikasi.
- Rachman, Maiga. (2014). Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Bagian Medical Check Up Rumah Umum Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. *Skripsi Ilmu Sosial Dan Politik*. Universitas 17 Agustus 1945. Samarinda. Unpublikasi.
- Rahardian. Kencana, Mila (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam Di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor . Volume VIII, Nomor 02, September 2016.
- Rosmico, Rio. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Sei Tapung Tandun. *Skripsi Manajemen*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pekanbaru. Unpublikasi.
- Sihotang, Adelina Akhirani. (2015). Pengaruh Fungsi Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bona Trans Persada Cabang Medan. *Skripsi Ilmu Administrasi Negara*. Universitas Sumatera Utara. Medan. Unpublikasi.
- Sirait, Roby. (2014). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Pendidik Di Smk Bisnis Manajemen Yayasan Perguruan Trisakti Lubuk Pakam. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*. Universitas Sumatera Utara. Medan. Unpublikasi.
- Sudarsono, Dedy Syahputra. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Skripsi Manajemen*. Universitas Sumatera Utara. Medan. Unpublikasi.

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Suharyanto, dkk. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*. Vol. 13, No. 2, Desember 2014.
- Sunyoto, Danang. (2016). *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suwarno, Ahmad. (2014). Efektivitas Pelaksanaan Supervisi Kelas Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam Di Sd Swasta Muhammadiyah Pancurbatu Kabupaten Deli Serdang. *Tesis Studi Pendidikan Islam*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Medan. Unpublikasi.
- Syafriadi. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi III Medan. *Jurnal ilmiah Research Sains*. Vol. 1, No. 3, Oktober 2015.
- Syarifah. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Medan). *Skripsi Ilmu Administrasi Negara*. Universitas Sumatera Utara. Medan. Unpublikasi.
- Tanjung, Andika Saputra. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pelayanan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan. *Skripsi Manajemen*. Universitas Sumatera Utara. Medan. Unpublikasi.
- Ulya, Kun Arina Khotimatul. (2017). *Pengaruh Keefektifan Penggunaan Mesin Absensi Fingerprint Dan Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kedisiplinan Karyawan (study kasus di KSPPS Binama Semarang)*. *Skripsi Ekonomi Dan Bisnis*. Universitas Islam Negeri Walisongo. Semarang. Unpublikasi.
- Wahyuni. (2010). Pengaruh Pengawasan Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Cosmos Medan. *Skripsi Manajemen*. Universitas Sumatera Utara. Medan. Unpublikasi.
- Wihartanti, Liana Vivin. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen). *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. Volume 5, Nomor 2, Oktober 2016.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 389/IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2017 Medan 10 Rabiul Awal 1439 H
Lampiran : 29 November 2017 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada : Yth. Bapak / Ibu Pimpinan /Direksi
UPT SAMSAT MEDAN UTARA
Jl.Putri Hijau No.14 Medan
Di-
Tempat

Bismillahirrahmanirahim
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi Untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : ERWAN SYAHPUTRA
Npm : 1405161020
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VII (Tujuh)

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalam
Dekan

H. JANURI, S.E., MM., M.Si.
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Tembusan :

- 1.Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Peninggal



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH
UPT MEDAN UTARA
Jalan Putri Hijau No. 14 Telp. 4159471
MEDAN - (20111)

Medan, 12 DESEMBER 2017

Nomor : 973/993/UPT/MU/2017

Sifat : BIASA

Lampiran :

Perihal : IZIN PENELITIAN DI
UPT SAMSAT MEDAN UTARA

Kepada Yth :

DEKAN FAKULTAS

EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA

Di

MEDAN

1. Sehubungan dengan surat permohonan izin magang saudara

Nama : Erwan Syahputra

NIM : 1405161020

Program Studi : S1 / Manajemen

Dengan demikian dapat menyetujui penelitian pada kantor UPT BP2RD MEDAN UTARA yang tujuannya untuk menetapkan kepada mahasiswa mengenai situasi kerja lapangan sekaligus sebagai penyelenggara kurikulum.

2. Demikian disampaikan dan diucapkan terima kasih.

a. n KEPALA UPT BADAN PENGELOLAAN
PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH
PROVINSI SUMATERA UTARA
MEDAN UTARA
SUBBAG TU





Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 1802 /II.3/UMSU-05/F/2018 Medan, 27 Jumadil Akhir 1439 H
Lamp. : - 15 Maret 2018 M

H a l : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
UPT.SAMSAT MEDAN UTARA
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : ERWAN SYAHPUTRA
N P M : 1405161020
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA UPT.SAMSAT MEDAN UTARA

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

waalaikumsalam warahmatullahi wabarokatuh

Dekan 

H. HANURI, S.E., MM.M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor – II UMSU Medan
2. Peringgal.



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH
UPT MEDAN UTARA

Jalan Putri Hijau No. 14 Telp. 4159471

MEDAN - (20111)

Medan, 19 MARET 2018

Nomor : 973/199-c /UPT/MU/2018
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Menyelesaikan Riset

Kepada Yth :
DEKAN FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA

di
MEDAN

Schubungan dengan Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor:1802/IL.3/UMSU-05/F/2018 tanggal 15 Maret 2018, atas perihal Menyelesaikan Riset , maka dengan ini kami beritahukan bahwa mahasiswa :

Nama : ERWAN SYAHPUTRA
NPM : 1405161020
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA UPT. SAMSAT MEDAN UTARA

Telah selesai melakukan Riset pada kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT. Medan Utara yang diperlukan sbagai syarat mahasiswa yang akan menyelesaikan pendidikan.

Demikian disampaikan, dan diucapkan terima kasih.

a. n KEPALA UPT BADAN PENGELOLAAN
PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH
PROVINSI SUMATERA UTARA
MEDAN UTARA
KASUBBAG TU



IBRAHIM ICHSAN HRP.S.Sos
NIP. 196711161990031004



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rektor@umsu.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

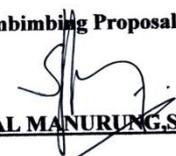
Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang : STRATA 1 (S-1)

Ketua Jurusan : Dr. HASRUDY TANJUNG,SE,M.Si
Pembimbing : SAPRINAL MANURUNG,SE,MA

Nama : ERWAN SYAHPUTRA
NPM : 1405161020
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PADA UPT.SAMSAT MEDAN UTARA

TANGGAL	Deskripsi Bimbingan Proposal	PARAF	KETERANGAN
15-12-2017	Perbaiki latar belakang masalah, batasan, rumusan & tujuan penelitian, serta manfaat penelitian	SH	
05-01-2018	perbaiki lampiran terdapat latar belakang masalah, kembangkan bahasan, diantar variabel yg akan terdapat	SH	
24-01-2018	Perbaiki kembali teori pada BAB II, dan menguraikan beberapa teori pada masing-masing variabel yg diteliti	SH	

Pembimbing Proposal


SAPRINAL MANURUNG,SE,MA

Medan,....Desember 2017
Diketahui / Disetujui
Ketua Jurusan


Dr. HASRUDY TANJUNG,SE,M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rektor@umsu.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang : STRATA 1 (S-1)

Ketua Jurusan : Dr. HASRUDY TANJUNG,SE,M.Si
Pembimbing : SAPRINAL MANURUNG,SE,MA

Nama : ERWAN SYAHPUTRA
NPM : 1405161020
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PADA UPT.SAMSAT MEDAN UTARA

TANGGAL	Deskripsi Bimbingan Proposal	PARAF	KETERANGAN
02-02-2018	Perbaiki Indikator penelitian & metode kerja keupayaan. mengacu pd Wajin terdahulu	[Signature]	
05-02-2018	Perbaiki metodologi penelitian di hal. 4 revisi, validasi, reliabilitas, regresi, uji t & F	[Signature]	ACC
06-02-2018	Perbaiki uraian klasifikasi perbaikan data pustaka	[Signature]	[Signature]
7/2/2018	ACC		

Pembimbing Proposal


SAPRINAL MANURUNG,SE,MA

Medan,....Desember 2017

Diketahui / Disetujui
Ketua Jurusan


Dr. HASRUDY TANJUNG,SE,M.Si