

ANALISIS EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI

Studi pada Bidang Pemeliharaan & Peningkatan Jalan Dinas
Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Cirebon

Tadi Aryadi, S.T., M.M

Kata Pengantar:

Dr. Hj. Ellin Herlina, S.Psi, M.M
Direktur Pascasarjana STIE Cirebon

Editor:

Dr. Abdul Aziz, M.Ag

Penerbit:

CV ELSI PRO

ANALISIS EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI

Studi pada Bidang Pemeliharaan & Peningkatan Jalan Dinas
Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Cirebon

Tadi Aryadi, S.T., M.M

Diterbitkan oleh : CV. ELSI PRO
Jl Perjuangan By Pass Cirebon No Hp 081320380713
Email : chiplukan@yahoo.com

Editor : Dr. Abdul Aziz, M.Ag

Desain cover & layout : Khayatun Nufus

Percetakan : CV. ELSI PRO

Cetakan Pertama : Agustus 2020

148 Halaman

ISBN 978-623-7786-13-9

Hak Cipta dilindungi Undang- Undang

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan
dengan cara apapun tanpaijin tertulis dari penerbit

KATA SAMBUTAN

Patut disyukuri bahwa Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Cirebon telah memasuki era 4.0 dimana masa digitalisasi telah merambah bukan saja pada dunia bisnis dan industri, melainkan juga pada perguruan tinggi. STIE Cirebon yang merupakan bagian dari perguruan tinggi swasta di wilayah III Ciayumajakuning sama dengan perguruan tinggi swasta lain mempunyai fungsi sebagai tempat untuk melakukan suatu proses pendidikan level 6 untuk S1 dan level 7 untuk S2, serta pengabdian dan penelitian yang dikenal dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi harus menjadi tempat mencetak SDM unggul, bermutu dan bermartabat yang berguna bagi nusa, bangsa dan negara serta agama.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Cirebon yang sejak lama telah menyelenggarakan Program Studi Starat I dengan 2 program studi, yaitu Program Studi Akuntansi (S1) dan Program Studi Manajemen (S2), serta Strata II (Pascasarjana) dengan Program Studi Magister Manajemen telah banyak meluluskan alumni-alumni yang telah bertebaran mengisi kebutuhan-kebutuhan masyarakat, seperti; instansi pemerintah baik pusat, wilayah maupun daerah, serta lembaga swasta.

Program Pascasarjana STIE Cirebon mendorong para alumni untuk berkiprah untuk mendukung program pemerintah maupun program-program lainnya dimasyarakat. Hal ini karena tujuan program pascasarjana STIE Cirebon adalah untuk menghasilkan SDM-SDM unggul yang mampu menjadi pionir, penggerak dan perubah (*agent of change*) di era millennial ini. STIE Cirebon sebagai perguruan tinggi swasta satu-satunya yang telah memperoleh izin menyelenggarakan Program Pascasarjana Program Magister Manajemen dengan perolehan akreditasi B tentu perlu melakukan perubahan demi kemajuan yang akan datang.

Atas dipublikasannya hasil karya akademik saudara Dadi Taryadi, ST., MM., dalam bentuk buku ini, saya sebagai Direktur Pascasarjana menyambut baik dan mengapresiasi semoga para alumni disamping dapat mendedikasikan ilmunya lembaga dimana mereka bekerja juga bisa mempublikasikannya ide dan gagasannya itu baik melalui buku maupun sarana lainnya. Semoga buku ini dapat bermanfaat. Amin

Cirebon, 16 Juli 2020

Dr. Ellin Herlina, S.Psi., MM
Direktur Pascasarjana

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, buku hasil penelitian dapat terselesaikan meskipun disadari masih banyak kekurangan di dalamnya.

Buku ini merupakan hasil adaptasi dari penelitian tesis pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana (S2) di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Cirebon yang menurut hemat penulis perlu dipublikasikan dalam rangka untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan dibidang pengembangan sumber daya manusia.

Biasanya pada suatu instansi/dinas maupun lembaga efektifitas kerja merupakan sesuatu yang sangat diharapkan. Efektifitas kerja merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan. Selain itu efektifitas kerja adalah melakukan hal yang benar, sedangkan efisiensi adalah melakukan hal secara benar, atau efektifitas adalah sejauh mana kita mencapai sasaran dan efisiensi adalah bagaimana kita mencampur segala sumber daya secara cermat. Karena itu, dalam buku ini akan dijelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja pada suatu lembaga pemerintah.

Secara khusus penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya atas dukungan dan bantuan berbagai pihak dalam penyelesaian buku ini. Ucapan terimakasih dapat penulis persembahkan pada Ibu Elly Herawati, SH., M.M. selaku Ketua STIE Cirebon yang telah menerima penulis untuk mengikuti program

pascasarjana, ibu Dr. Hj. Ellin Herlina, S.Psi. MM selaku Direktur Pasca Sarjana STIE Cirebon, ibu Dr. Hj. Retina Sri Sedjati, Apt., MM., dan Dr. Indra Surya Permana, MM. selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan tuntunan, bimbingan dan arahnya dalam menyelesaikan penelitian.

Dan, kepada para penguji sehingga hasil penelitian ini berbobot dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah penulis haturkan terimakasih, terutama kepada Dr. Abdul Qodir, M.Pd.I., dan Dr Abdul Aziz, M.A., serta kepada Ir. Avip Suherdian, M.T, selaku Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cirebon yang selalu mensupport dan arahnya selama melakukan studi di Pascasarjana, serta rekan-rekan seangkatan yang tidak bisa penulis sebut satu-persatunya.

Kedua orang tua dan keluarga tercinta, istri dan anak-anaku tersayang semoga dengan keikhlasan dan kesabaran selama studi dan proses penyusunan penelitian hingga menjadi buku ini, semogga Allah SWT menjadikan kebaikan dan kebajikan untuk mereka semua. Penulis menyadari bahwa dalam buku ini ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran dari pembaca sangat diharapkan untuk penelitian selanjutnya.

Besar harapan semoga buku ini dapat memberikan manfaat bagi para pihak yang membutuhkan dimasa yang akan datang.

Cirebon, Agustus 2020
Penulis,

Tadi Aryadi

DAFTAR ISI

Kata Sambutan.....	iii
kata Pengantar.....	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar	
Tabel.....	v
iii	
Daftar Gambar.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN HIPOTESIS.....	7
A. Teori Disiplin Kerja.....	7
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	7
2. Tujuan Disiplin Kerja.....	8
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	10
4. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	12
B. Teori Kemampuan Kerja.....	13
1. Pengertian Kemampuan Kerja.....	13
2. Dimensi dan Indikator Kemampuan Kerja.....	19
C. Teori Pengawasan Kerja.....	22
1. Pengertian Pengawasan Kerja.....	23
2. Tujuan Pengawasan Kerja.....	24
3. Fungsi Pengawasan Kerja.....	25
4. Indikator Proses Pengawasan Kerja.....	26

D. Teori Efektifitas Kerja.....	27
1. Pengertian Efektifitas Kerja.....	27
2. Faktor-faktor Dalam Efektifitas Kerja.....	28
3. Manfaat Efektifitas Kerja.....	30
4. Penelitian Terdahulu.....	31
E. Kerangka Pemikiran.....	34
F. Pengajuan Hipotesis.....	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	37
A. Metode Penelitian.....	37
B. Populasi dan Sampel.....	39
C. Teknik Pengumpulan Data.....	40
D. Teknik Pengolahan Data.....	47
E. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
A. Kondisi Objektif Penelitian Hasil Penelitian.....	59
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
BAB V E P I L O G.....	93
A. Simpulan.....	93
B. Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA.....	97
BIOGRAFI SINGKAT.....	99
LAMPIRAN.....	101

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Dimensi dan Indikator Kemampuan Intelektual.....	16
Tabel 2. 2 Dimensi dan Indikator Kemampuan Fisik.....	17
Tabel 2. 3 Penelitian-Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	42
Tabel 3. 2 Kisi-kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X1).....	43
Tabel 3. 3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kemampuan Kerja (X2)...	44
Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Pengawasan Kerja (X3)...	45
Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Efektifitas Kerja (Y)	45
Tabel 3. 6 Pengukuran Data Skala Likert.....	46
Tabel 3. 7 Interpretasi Terhadap Koefisien Kolerasi.....	50
Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	62
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	64
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja.....	65
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan Kerja.....	66
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Efektifitas Kerja.....	68
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	69
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	72
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas.....	73
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	75
Tabel 4. 12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	78
Tabel 4. 14 Hasil Uji T.....	80
Tabel 4. 15 Hasil Uji F.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	34
------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai salah satu negara berkembang yang sedang mengalami peningkatan dalam intensitas aktivitas sosial, ekonomi, budaya dan lingkungan. Seiring dengan jumlah penduduk yang semakin meningkat di suatu wilayah maka aktivitas masyarakat menjadi faktor utama pembangkit kebutuhan perjalanan yang memerlukan adanya tingkat efisiensi, keamanan, serta kenyamanan dalam perjalanan.

Peningkatan jumlah pergerakan yang terjadi juga akan menuntut kualitas maupun kuantitas prasarana yang harus seimbang, melalui pendekatan pengembangan wilayah agar tercapai keseimbangan dan pemerataan pembangunan antar-daerah, membentuk dan memperkuat kesatuan nasional untuk memantapkan pertahanan dan keamanan nasional, serta membentuk struktur ruang dalam rangka mewujudkan sasaran pembangunan nasional, sebagaimana yang tertulis dalam Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2004 Tentang Jalan pada Pasal 16 ayat 3 disebutkan, bahwa kewenangan penyelenggaraan jalan kabupaten, jalan kota, dan jalan desa meliputi pengaturan, pembinaan, pembangunan, dan pengawasan.

Cepat atau lambat menurunnya tingkat pelayanan akan jalan ditandai dengan adanya kerusakan pada

jalan, kerusakan yang terjadi juga bervariasi pada setiap segmen di sepanjang ruas jalan apabila dibiarkan dalam jangka waktu yang lama, maka akan semakin memperburuk kondisi jalan itu sendiri dan dapat mempengaruhi keamanan, kenyamanan, dan kelancaran dalam aktivitas social dan berlalu lintas.

Umumnya konstruksi jalan direncanakan memiliki umur rencana pelayanan tertentu sesuai kebutuhan dan kondisi lalu-lintas yang ada, misalnya 3 sampai dengan 6 tahun, dengan harapan bahwa jalan masih tetap dapat melayani lalu-lintas dengan tingkat pelayanan pada kondisi yang baik, untuk mencapai pelayanan pada kondisi yang baik selama umur rencana tersebut diperlukan adanya upaya pengawasan dan pemeliharaan jalan secara berkelanjutan.

Terpeliharanya kualitas pelayanan terhadap jalan merupakan salah satu tujuan dari perencanaan yang sudah ditetapkan. Perencanaan kerja tersebut merupakan salah satu output dari kinerja pegawai pada Bidang Pemeliharaan & Peningkatan Jalan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cirebon. Mengulas tentang kinerja pegawai, tentu erat kaitannya dengan disiplin kerja, kemampuan kerja dan pengawasan kerja sebagai masukan untuk efektifitas kerja pegawai yang merupakan suatu tujuan organisasi atau dinas.

Berdasarkan pengertian diatas, disiplin kerja merupakan salah satu hal sangat penting dilakukan agar semua pekerjaan yang sudah atau sedang

dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan hal ini juga merupakan salah satu dari permasalahan krusial di pemerintahan daerah di Indonesia.

Menurut Rivai & Sagala (2013: 825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan/pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan kesadaran seseorang untuk meningkatkan dan menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu organisasi atau dinas.

Sejalan dengan Rivai & Sagala, bagi Sintaasih & Wiratama (2013: 129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Selain disiplin kerja yang merupakan salah satu permasalahan yang krusial di pemerintahan daerah Indonesia. Kemampuan kerja pun merupakan salah satu masalah, karena kemampuan kerja dari pegawai di pemerintahan daerah Indonesia masih belum mencapai efektivitas kerja.

Menurut Thoha (2011) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Menurut Kaleta (2006: 170) Kemampuan kerja merujuk

pada suatu fitur yang kompleks dan tingkat cerminan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental, kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.

Selain disiplin kerja dan kemampuan kerja, pengawasan kerja pun menjadi hal yang sangat penting dalam mencapai efektifitas kerja. Menurut Siagian dalam (Silalahi, 2009: 175) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengawasan adalah bahwa proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengawasan disebut sebagai salah satu persoalan krusial mengingat persoalan-persoalan yang berkaitan dengan hal ini tidak pernah habisnya. Sorotan terhadap kinerja aparatur yang rendah hampir tidak pernah berhenti. Tentu banyak hal yang menyebabkan kondisi tersebut terjadi. Salah satu hal mendasar yang perlu mendapat sorotan adalah kemampuan pemerintah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Prasarana jalan merupakan sarana publik yang keberadaannya harus dirasakan oleh seluruh lapisan masyarakat maka sebagai konsekuensinya hak penguasaan dan wewenang pengadaan prasaranan jalan umumnya dilakukan oleh pemerintah dan diharapkan setiap daerah mampu mengembangkan sistem penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat

yang lebih peka terhadap kebutuhan masyarakat setempat. Salah satu bidang pembangunan yang diserahkan pelaksanaannya kepada daerah sesuai dengan UU No. 38 Tahun 2004 adalah bidang pekerjaan umum termasuk diantaranya mengenai jalan kabupaten. Terciptanya sistem transportasi jalan yang menjamin pergerakan manusia dan barang secara lancar, aman, cepat, nyaman merupakan tujuan dalam sektor prasarana jalan yang diharapkan.

Salah satu infrastruktur yang paling sering dipergunakan masyarakat adalah jalan yang memiliki fungsi sangat besar untuk beraktivitas sehari-hari. Karena itu sangat dibutuhkan kondisi jalan yang sesuai dengan harapan masyarakat. Keberadaan jalan yang bagus akan mempermudah masyarakat dalam semua segi kehidupan, oleh karena itu secara umum, disini sangat dibutuhkan pegawai yang benar-benar dapat efektifitas dan efisien.

Oleh karena itu efektifitas kerja merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan. Selain itu efektifitas kerja adalah melakukan hal yang benar, sedangkan efisiensi adalah melakukan hal secara benar, atau efektifitas adalah sejauh mana kita mencapai sasaran dan efisiensi adalah bagaimana kita mencampur segala sumber daya secara cermat. (Atmosoepipto, 2002: 139). Efektifitas kerja pegawai penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi karena pegawai merupakan faktor utama dalam proses

kerja yang pada akhirnya akan menjadikan hasil kerja suatu instansi secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak.

Dalam penelitian Setiawan dan Kartika (2014: 147) diketahui bahwa masih ada beberapa pegawai yang belum memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal antara lain: pegawai belum dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, pegawai belum bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di instansi, pegawai belum sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, pegawai belum dapat bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh instansi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Teori Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016: 89) disiplin adalah bahwa perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016: 193), menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan tersebut adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Pengertian dan tata aturan tentang disiplin kerja ASN juga dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2014 tentang "Disiplin Pegawai Negeri Sipil." Dalam Pasal 1 Ayat 1

dijelaskan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Selanjutnya, penjelasan tentang disiplin dijabarkan dalam Bab II mengenai Kewajiban dan Larangan, Bagian Kesatu tentang kewajiban dan dimuat pada Pasal 3 sebanyak 17 ayat, dan larangan pada pasal 4 sebanyak 15 ayat. Dengan demikian maka dapat dipahami bahwa disiplin kerja merupakan peraturan yang diberikan kepada pegawai guna memperbaiki sikap dan moral yang melekat pada diri individu.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Tujuan disiplin kerja agar menghasilkan suatu kondisi yang teratur, tertib dalam pelaksanaan pekerjaan yang dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksimalkan agar pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetap timbul dari dalam dirinya sendiri.

Adapun pendapat dari Bejo Siswanto dalam buku Sinambela (2016:340), menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

a) Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

Sementara itu, merujuk pada PP No. 53 Tahun 2014 dapat disimpulkan bahwa tujuan disiplin kerja PNS/ASN adalah Untuk lebih terjaminnya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi PNS; mendorong peningkatan kinerja dan perubahan sikap dan perilaku PNS dan mempercepat proses perubahan kearah peningkatan profesionalisme dalam bekerja.

b) Tujuan khusus disiplin kerja

Tujuan khusus antara lain :

1. Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis

yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas dan kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, seseorang pemimpin perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawannya. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan

perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- e) Ada tidaknya pengawasan pemimpin. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga

mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- 1) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

4. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Berikut Indikator disiplin kerja menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016:356) adalah sebagai berikut :

a. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensinya

atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Hal ini dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

B. Teori Kemampuan Kerja

1. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut teori Blanchard dan Hersey dalam kutipan Kristiani *et al*, (2016) Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri

pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

Menurut Robbins dan Judge (2015), kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan se-orang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Pemerintah juga telah mengatur mengenai kemampuan kerja dalam Undang Undang RI No. 13 Tahun 2003, tentang ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat 10 mengenai Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kemampuan kerja juga erat kaitannya dengan pengembangan SDM. Mengenai pengembangan SDM ini salah satunya diatur dalam Permen Dikbud RI No. 53 Tahun 2014 Tentang Pengembangan SDM Kebudayaan. Tertuang dalam Pasal 2 bahwa pengembangan SDM kebudayaan bertujuan untuk memberikan acuan dalam pengembangan SDM kebudayaan.

Sementara itu, Robbins (2006) mendefinisikan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

a. **Kemampuan Intelektual**

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan mental/intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami.

Ada 7 (tujuh) dimensi yang membentuk kemampuan intelektual seseorang yaitu kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan. Tes semua dimensi ini akan menjadi

predictor yang tepat untuk menilai kinerja keseluruhan pegawai.

Tabel 2. 1 Dimensi dan Indikator Kemampuan Intelektual

Dimensi	Indikator
Kecerdasan numeris	Kemampuan berhitung
Pemahaman verbal	Kemampuan memahami apa yang dibaca dan atau didengar
Kecepatan perseptual	Kemampuan mengenali kemiripan dan perbedaan dengan cepat dan tepat
Penalaran induktif	Kemampuan mengenali suatu urutan logis dan menilai dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah
Penalaran deduktif	Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument
Visualisasi ruang	Kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisi dalam ruang dirubah
Ingatan	Kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu

Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi.

b. Kemampuan fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan fisik lainnya. Kemampuan fisik ini disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dijalankan. Ada 9 (Sembilan) kemampuan fisik dasar yang porsinya berbeda-beda dimiliki oleh tiap individu.

Tabel 2. 2 Dimensi dan Indikator Kemampuan Fisik

Dimensi	Indikator
Kekuatan	
Kekuatan dinamis	Kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau sinambung panjang suatu kurun

Dimensi	Indikator
	waktu
Kekuatan tubuh	Kemampuan mengenakan kekuatan otot
Kekuatan statis	Kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar
Kekuatan	Kemampuan menghabiskan suatu maksimum energi eksplosif dalam satu atau deretan tindakan displosif
Keluwesannya	
Keluwesannya extant	Kemampuan menggerakkan otot tubuh dan meregang punggung sejauh mungkin
Keluwesannya dinamis	Kemampuan melakukan gerakan cepat
Lain-lain	
Kondisi tubuh	Kemampuan mengkoordinasikan tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh berlainan

Dimensi	Indikator
Keseimbangan	Kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu
Stamina	Kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang diperpanjang sepanjang kurun

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan. Jadi, kemampuan kerja merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan.

2. Dimensi dan Indikator Kemamuan Kerja

Menurut Sutermeister (1976) dalam Sariyathi (2011) yang dimaksud dengan kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan knowledge dan keterampilan skill

yang dimiliki seseorang. Pengetahuan diukur dengan indikator-indikator, yaitu: 1 tingkat pendidikan formal yang dimilikinya, 2 pelatihan teknis yang pernah diikutinya, 3 kemampuan menguasai pekerjaan. Keterampilan diukur dengan indikator-indikator berikut: 1 petunjuk teknis pekerjaan, 2 ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Robbins dan Judge (2013: 8) mengatakan bahwa kemampuan teknis meliputi kemampuan mempergunakan pengetahuan khusus atau keahlian. Apabila menurut kita bahwa keterampilan profesional itu seperti insinyur dan sipil kita terfokus pada keterampilan teknik yang dipelajari melalui jalur pendidikan formal. Tentu saja, bahwa profesional itu tidak hanya monopoli ketrampilan teknik, dan tidak semua diperoleh dari bangku sekolah atau program-program pendidikan formal.

Semua bidang pekerjaan memang merekrut pekerja yang telah ahli, namun banyak juga mereka yang mengembangkan keahlian ketrampilan tekniknya pada saat bekerja. Pendidikan diartikan sebagai proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Sementara pelatihan merupakan suatu rangkaian aktivitas yang diprogram untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, pengetahuan, atau pembahasan sikap individu. John Soeprihanto (1994) dalam Aminullah (2010) mengemukakan bahwa latihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Sedangkan pendidikan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umumnya. Pelatihan bukanlah kegiatan yang berdiri sendiri. Pelatihan berfungsi untuk mengisi kekurangan pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan untuk mampu melakukan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dimensi dan indikator dalam penelitian ini adalah berikut:

- a. Produktifitas kerja kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, berkonsentrasi sangat diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Pengetahuan pendidikan formal, dapat berfikir cepat untuk memecahkan masalah pekerjaan.
- c. Keterampilan cepat beradaptasi dan berinteraksi di lingkungan kerja, melakukan pekerjaan teliti dan rapi, kemampuan menguasai pekerjaan.

C. Teori Pengawasan Kerja

Dalam pengertian awam, pengawasan dapat diartikan sebagai perbuatan untuk melihat dan memonitor terhadap orang agar ia berbuat sesuai dengan kehendak yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan dalam ilmu manajemen, pengawasan adalah merupakan salah satu fungsi manajemen yang merupakan faktor penentu bagi kelangsungan hidup suatu organisasi. Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan pengawasan dapat diketahui sampai dimana penyimpangan, penyalahgunaan, kebocoran, pemborosan, penyelewengan, dan lain-lain kendala di masa yang akan datang. Jadi keseluruhan dari pengawasan adalah kegiatan membandingkan apa yang sedang atau sudah dikerjakan dengan apa yang direncanakan sebelumnya, karena itu perlu kriteria, norma, standar dan ukuran tentang hasil yang ingin dicapai.

Dari pengertian pengawasan diatas, terdapat hubungan yang erat antara pengawasan dan perencanaan, karena pengawasan dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan, mengoreksi penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan dan

hasil yang dicapai dari aktivitas-aktivitas yang direncanakan.

1. Pengertian Pengawasan Kerja

Pengawasan kerja merupakan salah satu fungsi pokok manajemen yang harus dilaksanakan dalam suatu kerja sama instansi atau organisasi agar berkesinambungan di suatu kegiatan dapat terjaga sehingga sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai, selain itu pengawasan dilaksanakan untuk mengetahui adanya penyimpangan dalam suatu pekerjaan. Pengawasan juga sangat penting mengawasi segala aktifitas kegiatan perusahaan. Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen untuk menjamin agar pelaksanaan kerja berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

Pengawasan menurut Fahmi yang dikutip oleh Erlis Milta Rin Sondole dkk (2015: 652), bahwa pengawasan secara umum didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Sedangkan menurut LAN (Amstrong) dalam Satriadi (2016: 289) pengawasan adalah suatu proses kegiatan seorang pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.

Menurut The Liang Gie (Atmodiwiryo) dalam Satriadi (2016: 290) pengawasan adalah pemeriksaan, mencocokkan dan mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli yang telah dibahas maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan upaya pengamatan dari keseluruhan kegiatan dengan membandingkan, mengukur, menilai, dan mengoreksi untuk mengetahui dan memastikan agar semua keseluruhan pelaksanaan kegiatan dapat dicapai serta tidak terdapat penyimpangan dari standar, kriteria, norma-norma yang telah ditentukan.

2. Tujuan Pengawasan Kerja

Didalam suatu perusahaan maupun organisasi pastinya terdapat pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau manajer, dan pengawasan itu juga memiliki tujuan yang jelas untuk kepentingan organisasi maupun perusahaan. Dengan demikian pengawasan dilaksanakan tidak hanya sesudah kegiatan tetapi dilakukan sejak kegiatan dimulai sehingga dapat tercipta suatu kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan dalam pelaksanaan tugas.

Adapun tujuan pengawasan seperti yang dikemukakan oleh Siagia (2016: 41), menyatakan

tujuan dalam melakukan pengawasan adalah untuk membantu para anggota organisasi mengatasi berbagai kelemahan yang terdapat dalam diri masing - masing dan memberikan bimbingan sehingga terjadi modifikasi perilaku yang negatif tersebut. Bahwa dari hasil pengawasan tersedia umpan balik kepada manajemen untuk menentukan langkah korektif yang mungkin diperlukan.

Pemerintah juga telah mengatur mengenai pengawasan kerja yang dituangkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Secara gamblang dijelaskan pada Pasal 3 ayat (1) yakni Pengawasan ketenagakerjaan bertujuan untuk memastikan dilaksanakannya norma ketenagakerjaan di tempat kerja.

3. Fungsi Pengawasan Kerja

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

- a. Mencegah berbagai penyimpangan, artinya bahwa pengawasan yang baik adalah pengawasan yang mampu mencegah terjadinya berbagai penyimpangan, kesalahan, maupun penyelewengan. Oleh karena itu, di butuhkan pengawasan yang rutin disertai dengan ketegasan dalam pengawasan.

- b. Memperbaiki penyimpangan yang terjadi, artinya bahwa dengan adanya pengawasan haruslah dapat diusahakan cara-cara tindakan perbaikan terhadap penyimpangan atau kesalahan yang terjadi agar tidak berlarut-larut dan merugikan organisasi.
- c. Membuat organisasi dan kegiatan manajemen menjadi dinamis. Dengan adanya pengawasan diharapkan sedini mungkin dapat dicegah terjadinya penyimpangan.
- d. Mempertebal rasa tanggung jawab. Pengawasan yang rutin dilakukan mengakibatkan disetiap bagian dan karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan, sehingga tidak akan muncul tindakan yang saling menyalahkan dalam pelaksanaan tugas.

4. Indikator Proses Pengawasan Kerja

Proses pengawasan adalah serangkaian kegiatan didalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi. Adapun Indikator pengawasan ialah menurut Kartono dalam Jufrizen (2016)

1. Menentukan ukuran pelaksanaan. Artinya cara-cara untuk mengukur pelaksanaan seperti kontiniuatau beberapa syarat minimal melakukan pengawasan dalam suatu waktu seperti satu kali seminggu atau beberapa kali

sebulan bahkan mungkin beberapa jam setiap hari.

2. Memberikan penilaian. Artinya memberi nilai kesetiap pekerjaan yang diberikan kepada bawahan, apakah pekerjaannya baik atau jelek.
3. Mengadakan korektif. Tindakan koreksi ini dimaksudkan koreksi internal yaitu mengevaluasi berbagai metode pengawasan yang ada seperti standar yang terlalu tinggi, dan eksternal yaitu, memberikan sanksi kepada bawahan.

Berikut Indikator pengawasan kerja menurut T. Hani Handoko (2015: 361), sebagai berikut :

- a. Penetapan standar pelaksanaan
- b. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan
- c. Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata
- d. Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar: evaluasi
- e. Pengambilan tindakan koreksi bila perlu.

D. Teori Efektifitas Kerja

1. Pengertian Efektifitas Kerja

Menurut Beni (2016: 69) Efektifitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi. Efektifitas juga berhubungan dengan derajat keberhasilan suatu operasi pada sektor public sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika

kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan masyarakat yang merupakan sasaran yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut Mardiasmo (2017: 134) Efektifitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indikator efektifitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (outcome) dari keluaran (Output) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi.

2. Faktor-faktor Dalam Efektifitas Kerja

Efektifitas yang diartikan sebagai keberhasilan melakukan program dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor yang dapat menentukan apakah efektifitas kerja pegawai berhasil dilakukan dengan baik atau tidak. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja antara lain:

a. Disiplin Kerja

Dengan menerapkan pola disiplin yang kuat terhadap tanggung jawab pekerjaan maka akan menghasilkan suatu efektifitas kerja yang baik.

b. Kemampuan Personal

Peningkatkan kemampuan personal dalam hal teknis maupun non teknis sangat mendukung hasil dan kecepatan pekerjaan.

c. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

d. Budaya kerja

Pola dan budaya kerja akan mempengaruhi permasalahan pekerjaan seseorang pegawai sewaktu bekerja.

e. Anggaran

Dengan dukungan anggaran yang sesuai dan penggunaan yang secara tepat akan menghasilkan suatu kegiatan yang dapat dirasakan oleh masyarakat secara baik.

f. Perlengkapan dan fasilitas

Adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh perusahaan akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seseorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja pegawai sebagian besar berasal dari dalam organisasi, namun ada juga faktor yang berasal dari

luar organisasi namun persentasenya kecil, misalnya faktor keluarga, ekonomi dan sebagainya. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa efektifitas kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tingkat produktivitas kerja, pengetahuan, kepuasan, sikap mental dan motivasi.

3. Manfaat Efektifitas Kerja

Menurut Sarwoto, (2005 : 64) manfaat efektifitas kerja bahwa "berhasil guna atau efektif merupakan pelayanan yang baik corak dan mutunya sesuai kebutuhan dalam mencapai tujuan organisasi".

Menurut Gie (2000 : 26), efektifitas kerja bermanfaat dalam memberikan pelayanan kepada orang lain atau kepada organisasi yang menggunakan produknya, seperti halnya dengan organisasi yang memiliki tugas pokok dan fungsi menyusun program organisasi yang bersangkutan.

Melihat dari manfaat efektifitas kerja di atas bahwa sebenarnya efektifitas bermanfaat bagi :

- a. Perumusan atau dinas itu sendiri. Termasuk didalamnya pegawai yang ada di dalam perusahaan atau dinas, kemudian perhitungan secara ekonomi terhadap pemanfaatan dan sumber daya hasil yang diperoleh.

- b. Pemerintah dalam menjalankan program, peraturan dan undang-undang yang berlaku.
- c. Masyarakat sebagai sasaran hasil kinerja, keefektifan kerja ini diaktualisasikan dalam kualitas pelayanan yang baik dan atau menghasilkan produk yang berkualitas.

Efektifitas kerja sebagai sebuah proses maupun hasil tidak hanya bermanfaat di internal dinas sebagai institusi yang mengorganisasikan kinerja pegawai, namun juga memberikan dampak positif kepada masyarakat luas sebagai penerima manfaat atas kinerja pegawai. Karena pentingnya efektifitas kerja - khususnya kinerja PNS/ASN - di lingkungan dinas ini, maka organisasi. Lembaga atau dinas tidak boleh mengabaikan faktor manusia agar terus didorong melakukan kerja-kerja yang efektif.

4. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu. Adapun beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini disajikan sebagai berikut:

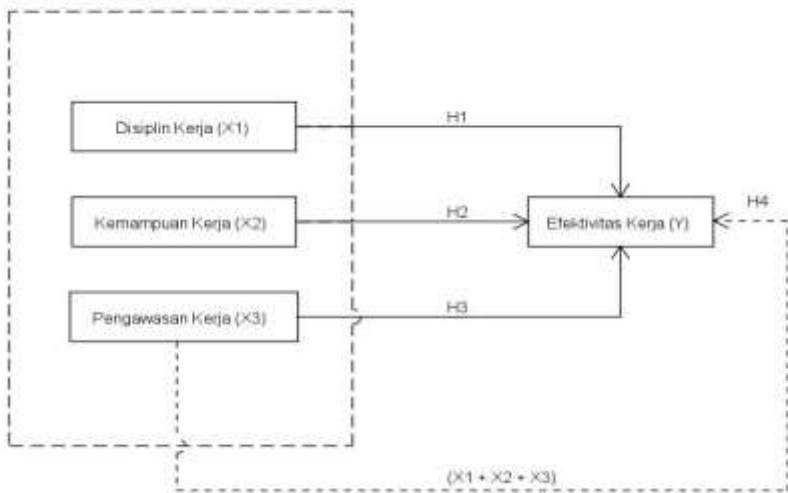
Tabel 2. 3 Penelitian-Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil	Keterangan
1.	Bintang Narpati (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Efektifitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Bekasi Juanda	Disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Bekasi Juanda	Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja 2. Pengawasan Kerja 3. Efektifitas Kerja Sedangkan penelitian sekarang, penulis menggunakan 4 variabel yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja 2. Kemampuan Kerja 3. Pengawasan Kerja 4. Efektifitas Kerja (Lokasi: Dinas PUPR Kab Cirebon)
2.	Ridwan (2017)	Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektifitas Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan	Motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif yang sangat signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai	Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Kerja 4. Kemampuan Kerja 5. Efektifitas Kerja Sedangkan penelitian

		Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur	<p>sekarang, penulis menggunakan 4 variabel yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja 2. Kemampuan Kerja 3. Pengawasan Kerja 4. Efektifitas Kerja <p>(Lokasi: Dinas PUPR Kab Cirebon)</p>
3.	Nurwahda Rahman, Samsir Rahi, Hafidz Elfiansyah (2018)	Pengaruh Pengawasan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar	Pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja.	<p>Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengawasan Kerja 2. Efektifitas Kerja <p>Sedangkan penelitian sekarang, penulis menggunakan 4 variabel yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja 2. Kemampuan Kerja 3. Pengawasan Kerja 4. Efektifitas Kerja <p>(Lokasi: Dinas PUPR Kab Cirebon)</p>

E. Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2017: 60), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Gambar Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan :

- > : diduga berpengaruh secara sendiri-sendiri atau parsial
- - - - -> : diduga berpengaruh secara bersama-sama atau simultan

F. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2017: 159). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dan berdasarkan uraian tersebut terdapat beberapa hipotesis yang akan diajukan sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap efektifitas kerja pegawai.
2. Diduga terdapat pengaruh kemampuan kerja secara tersendiri terhadap efektifitas kerja pegawai.
3. Diduga terdapat pengaruh pengawasan kerja secara tersendiri terhadap efektifitas kerja pegawai.
4. Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja, dan pengawasan kerja secara bersamaan terhadap efektifitas kerja pegawai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai proses metodologi pelaksanaan penelitian. Dimana tentang sumber data/subjek penelitian, metode penelitian, populasi dan sample, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data yang akan menjadi dasar dalam penelitian ini.

A. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016: 238-239).

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang bersifat kuantitatif. Metode analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Adapun statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif.

Statistik deskriptif adalah statistik yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data

yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum (Imam Ghozali, 2016: 19). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Menurut Sugiyono (2016: 148), statistik inferensial merupakan teknik statistik yang berfungsi untuk menganalisis suatu data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik inferensial diberlakukan untuk seluruh populasi yang didasarkan pada data sampel sehingga kebenarannya disebut dengan peluang. Pada penelitian ini statistik inferensial menggunakan analisis regresi berganda.

Menurut Sugiyono (2016: 35-36) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dan, pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan *Asosiatif* atau hubungan.

Penelitian *Asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan

pengawasan kerja terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Cirebon.

Dalam melaksanakan penelitian penulis memerlukan data data untuk melengkapi dalam penulisan tesis ini. Data-data tersebut bertujuan untuk mendukung dan memperkuat teori-teori yang ada untuk diaplikasikan.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya menurut Sugiyono (2016: 119). Didalam penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian adalah pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sebanyak 65 pegawai. Pada bidang pemeliharaan jalan terdapat 20 pegawai dan bidang peningkatan jalan sejumlah 45 pegawai.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016: 81) yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Didalam penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian yaitu 60 pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cirebon Bidang Pemeliharaan dan Peningkatan Jalan. Sedangkan untuk 5 pegawai yang lainnya tidak

termasuk sebagai sampel, dikarenakan sudah mencapai batas usia yang ditetapkan dengan kata lain pensiun dan harus diberhentikan sebagai pegawai.

C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data yang dibutuhkan untuk mendukung dan melengkapi proses penelitian ini, peneliti melakukan serangkaian kegiatan pengumpulan informasi dan data yang bersumber dari :

1. Data Primer

Pengertian data primer menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Adapun untuk mendapatkan data primer tersebut, peneliti melakukan metode pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran kuesioner.

a. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2015: 72) wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu.

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak

terstruktur, yaitu dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Wawancara dilakukan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cirebon.

b. Kuesioner

Pengertian kuesioner menurut Sugiyono (2015) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penyebaran kuesioner tersebut secara langsung diajukan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cirebon, sebagai objek penelitian. Sehingga data yang diperoleh sesuai dengan keadaan sebenarnya yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cirebon tersebut.

Kuesioner berfungsi sebagai instrumen penelitian, instrumen penelitian tersebut harus dapat diukur. Skala pengukuran yang digunakan peneliti untuk mengukur instrumen penelitian, yaitu *skala likert*. *Skala likert* merupakan alat yang digunakan untuk mengembangkan instrumen yang

digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, rancangan suatu produk, proses membuat produk dan produk yang telah dikembangkan atau diciptakan Sugiyono (2015: 165).

Dengan menggunakan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, dari dimensi dijabarkan menjadi indikator, dari indikator dijabarkan menjadi sub indikator yang dapat diukur. Akhirnya sub indikator dapat dijadikan tolak ukur untuk membuat suatu pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

Untuk penelitian kuantitatif, maka jawaban tersebut dapat diberi skor, seperti dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Ragu-ragu	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

2. Data Sekunder

Pengertian data sekunder menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dapat dikatakan data sekunder merupakan data yang diperoleh selain dari hasil wawancara dan kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Adapun sumber data yang digunakan oleh peneliti selain wawancara dan kuesioner tersebut, yaitu buku-buku, dokumen, jurnal-jurnal, dan internet.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin kerja adalah suatu sikap hormat dan kesadaran seorang karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi/perusahaan (Mulyadi, 2015: 62).

Tabel 3.2 Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Dimensi	Indikator	Butir soal
Kriteria berdasarkan sikap	a) Kehadiran	9
	b) memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik	2
Kriteria	a) Mematuhi peraturan	1

Dimensi	Indikator	Butir soal
berdasarkan norma	b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan	10
Kriteria berdasarkan tanggung jawab	Kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan Menyelesaikan pekerjaan pada waktu Bertanggung jawab atas pekerjaannya	5, 3, 4 6, 7, 8

2. Kemampuan Kerja (X_2)

Suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

Tabel 3.3 Instrumen Variabel Kemampuan Kerja (X_2)

Dimensi	Indikator	Butir soal
Kemampuan teknis	Kesanggupan kerja	1, 2, 3, 4
Kemampuan konseptual	Pendidikan	5, 6, 7
Kemampuan sosial	Masa depan	8, 9, 10

3. Pengawasan Kerja (X_3)

Menurut The Liang Gie (Atmodiwiryo) dalam Satriadi (2016: 290) pengawasan adalah pemeriksaan, mencocokkan dan mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai

dengan rencana yang telah ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

Tabel 3.4 Instrumen Variabel Pengawasan Kerja (X3)

Dimensi	Indikator	Butir soal
Menentukan ukuran	Pedoman baku standar	1, 2
Penilaian	Pengukuran pekerjaan	3, 6
Perbandingan antara pelaksanaan	Pekerjaan	5, 7
Melakukan tindakan Koreksi	Perbaikan dan Solusi	4,8, 9, 10

4. Efektifitas Kerja Pegawai (Y)

Suatu efek atau akibat yang dikehendaki dari sejumlah rangkaian aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

Tabel 3.5 Instrumen Variabel Efektifitas Kerja (Y)

Dimensi	Indikator	Butir soal
Penyesuaian Diri	Kemampuan	1, 8
	Waktu	3, 10
Kepuasan Kerja	Motivasi	5
	Sikap	4, 6, 9
Prestasi Kerja	Keahlian	2
	Pengetahuan	7

5. Skala Pengukuran Data Penelitian

Skala Likert merupakan alat yang digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, rancangan suatu produk, proses membuat produk dan produk yang telah dikembangkan atau diciptakan Sugiyono (2015 : 165). Setiap variabel penelitian diukur dengan menggunakan instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe Skala Likert yaitu skor 1 sampai dengan 5:

Tabel 3. 6 Pengukuran Data Skala Likert

Nilai	Keterangan
5	Pernyataan dianggap sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden
4	Pernyataan dianggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
3	Dalam menyikapi pernyataan responden tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakan.
2	Dalam pernyataan, responden menganggap tidak sesuai dengan apa yang dirasakan.

1	Pernyataan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
---	--

D. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. *Editing*, yaitu mengoreksi kebenaran data yang diperoleh melalui kuisisioner.
- b. *Skorting*, yaitu memberikan bobot atas seluruh jawaban yang diberikan responden (bobot 5 untuk jawaban sangat setuju, 4 untuk jawaban setuju, 3 untuk jawaban netral, 2 untuk jawaban tidak setuju dan 1 untuk jawaban sangat tidak setuju).
- c. *Tabulasi*, yaitu memasukan data ke dalam table tertentu sesuai dengan ketegori masing-masing untuk selanjutnya bahan analisis.

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Kuesioner

Sebelum penelitian dilakukan, perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian. Pengujian validitas dan reliabilitas data dimaksudkan agar data penelitian memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memenuhi batasan yang disyaratkan. Uji coba instrument dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan hasil yang baik, karena akan

berpengaruh terhadap benar tidaknya data dan menentukan kualitas hasil pada suatu penelitian.

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu dapat mengukur daftar pertanyaan (*Questionnaire*). Suatu skala pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Situmorang, 2014:86). Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012: 172).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS versi 22.0. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.
3. Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Nilai r_{tabel} diketahui dengan ketentuan $df = N-2$ ($60-2$) = 58 dan tingkat signifikansi sebesar 5% , maka angka yang diperoleh = 0.218. Untuk menghitung korelasi antara masing-masing

pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi

$$R = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum Y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Product Moment dengan menggunakan rumusnya menurut Husein Umar (2010:316) yaitu :

Dimana:

R = Nilai korelasi

N = Jumlah responden

X = Skor nilai pernyataan

Y = Jumlah skor pernyataan tiap responden

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut (Situmorang, 2014: 92), pengujian reliabilitas berguna untuk mengetahui apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat di gunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama.

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai alfa (α) > 0,7 yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan

dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama.

Tetapi sebaliknya bila nilai alfa (α) < 0,7 maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

Untuk menguji reliabilitas menggunakan butir instrumen dengan rumus *cronbach's alpha*. Menurut (Umar 2010) rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Dimana :

α = Koefisien Reliabilitas Cronbach Alpha

K = Jumlah Item Pertanyaan yang diuji

$\sum s_i^2$ = Jumlah Varians Skor Item

s_x^2 = Varians Skor-skor tes (seluruh item K)

Tabel 3. 7 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 s.d 0,20	Kurang Reliabel
> 0,20 s.d 0,40	Agak Reliabel
> 0,40 s.d 0,70	Cukup Reliabel
> 0,80 s.d 1,00	Sangat Reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian model regresi dalam menguji hipotesis haruslah dilakukan untuk menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program computer SPSS. Dalam penelitian ini asumsi klasik yang dianggap penting adalah tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan memiliki distribusi normal (Ghozali Imam, 2016: 160).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Imam Ghozali, 2016: 160). Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Terdapat dua cara untuk menguji apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Dalam penelitian ini uji normalitas yang peneliti gunakan adalah dengan uji statistik. Untuk mendeteksi apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak dapat dilihat dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dikatakan memenuhi

normalitas jika nilai residual yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 (Ghozali Imam, 2013: 160).

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 diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol (Imam Ghozali, 2013: 105).

Untuk menguji ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi melalui cara sebagai berikut :

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan memengaruhi variabel dependen.
- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika anatra variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak

berarti bebas dari multikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

- 3) Multikolonieritas dapat juga dilihat dari tolerance value dan variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregresi terhadap variabel independen lainnya.

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Maka untuk bebas dari multikolonieritas, nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 .

Penelitian ini menggunakan cara uji multi-kolinearitas yang ketiga, yaitu uji multikolonieritas berdasarkan oleh tolerance value dan VIF.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas.

Terdapat berbagai cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi, yaitu diantaranya : grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white (Imam Ghozali, 2016:139). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji Glejser dalam uji heteroskedastisitas. Jika tingkat signifikansi berada di atas 5% berarti tidak terjadi heteroskedastisitas tetapi jika berada di bawah 5% berarti terjadi heteroskedastisitas (Ghozali Imam, 2016: 139).

3. Uji Model - Regresi Linear Berganda

a. Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variable bebas atau predictor. Dalam bahasa inggris, istilah ini disebut dengan *multiple linear regression*. Penelitian ini menggunakan regresi

linear berganda pada analisisnya karena variabel bebas lebih dari satu dan bersifat multivariat.

Model regresi linear berganda dilukiskan dengan persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel terikat atau response.

X_n = Variabel bebas atau predictor.

α = Konstanta.

β = Slope atau Koefisien estimate.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2013: 97).

Untuk keperluan interpretasi hasil perhitungan dari koefisien korelasinya peneliti akan menggunakan ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013) sebagai berikut:

Tabel 3.7 Interpretasi Koefisien Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0, 799	Kuat
0,800 - 1,000	Sangat Kuat

4. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis diuji dengan menggunakan regresi linear berganda. Model regresi linear berganda bertujuan untuk memprediksi bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, apabila dua atau lebih variabel independen dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan jika jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2015: 277). Adapun pengujian hipotesis dalam penelitian ini, yaitu dilakukan dengan cara :

a. Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2016:98). Menurut Duwi Priyatno (2010:68) uji T digunakan untuk mengetahui apakah dalam variabel independen atau bebas

(X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau terikat (Y).

Dan, untuk mengetahui nilai t_{tabel} dilakukan dengan cara mencari terlebih dahulu derajat bebas/df (*degree of freedom*) yaitu dengan menggunakan rumus $df = n - k$, dimana n yaitu sampel dan k yaitu banyaknya variabel bebas dan terikat.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Imam Ghazali, 2013:98).

Menurut Duwi Priyatno (2010:67) uji F atau uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen atau bebas (X) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau terikat (Y). Untuk mengetahui nilai dari f_{tabel} dilakukan dengan mencari terlebih dahulu derajat bebas/df (*degree of freedom*) yaitu dengan menggunakan rumus $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, dimana n yaitu sampel dan k yaitu banyaknya variabel bebas dan terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kondisi Objektif Penelitian

1. Profil Instansi

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cirebon terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon, Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Cirebon serta Peraturan Bupati Cirebon Nomor 66 Tahun 2016 tentang Fungsi, Tugas Pokok dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cirebon merupakan salah satu dari Dinas Daerah dan menjadi bagian dari Pemerintah Kabupaten Cirebon. Awal terbentuknya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cirebon pada Desember tahun 2016, yang merupakan Penggabungan dari Dinas Bina Marga, Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air dan Pertambangan serta Bidang Tata Ruang pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang.

2. Visi dan Misi Instansi

a. Visi Instansi

“Terwujudnya Infrastruktur Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Cirebon yang Mantap dan Berkesinambungan”

b. Misi Instansi

1. Meningkatkan akseibilitas, kapasitas dan kualitas jaringan jalan yang berkelanjutan.
2. Meningkatkan pengelolaan sumber daya air yang berkelanjutan.
3. Menyusun acuan dan arahan pemanfaatan ruang yang dilandasi legalitas hukum.
4. Meningkatkan layanan jasa konstruksi yang optimal melalui sistem informasi.
5. Meningkatkan pelayanan dan pengelolaan administrasi perkantoran.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden ini digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik yang meliputi jenis kelamin, status kepegawaian dan pendidikan.

Berdasarkan hasil dari karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin pegawai dalam sebuah organisasi, dapat berperan terhadap tinggi rendahnya efektifitas kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data melalui penyebaran kuesioner

kepada 60 responden pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Bidang Jalan maka diperoleh data mengenai profil responden berdasarkan jenis kelamin, seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1	Pria	51	85%
2	Wanita	9	15%
Jumlah		60 orang	100 %

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang berjenis kelamin pria sebanyak 51 orang atau 85% lebih banyak dibandingkan dengan pegawai wanita yang hanya berjumlah 9 orang atau 15%. Tingginya jumlah pegawai yang berjenis kelamin pria, menunjukkan suatu kewajaran, karena organisasi tempat para pegawai bekerja adalah organisasi pemerintah yang di dalam tugas-tugasnya lebih banyak membutuhkan tenaga kerja yang membutuhkan tenaga, keberanian, disamping kemampuan tertentu yang secara khusus harus dimiliki oleh pegawai pria.

Hal ini menguatkan pendapat yang disampaikan oleh salah seorang pimpinan ketika dilakukan wawancara bahwa pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tugas para pegawai di

lingkungan organisasi ini adalah yang bersifat fisik, sehingga membutuhkan ekstra tenaga yang lebih.

b. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui penyebaran kuesioner kepada 60 responden pegawai, diperoleh data mengenai profil responden berdasarkan pendidikan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
1	Diploma	28	46.7%
2	S1	32	53.3%
3	S2	0	%
Jumlah		60 orang	100 %

Hasil olah data statistika terhadap profil responden berdasarkan pendidikan diperoleh jawaban bahwa responden dengan jenjang pendidikan Strata 1 atau Sarjana sebanyak 32 orang atau sebesar 53.3%. Jumlah responden ini merupakan yang terbesar diantara pegawai dengan jenjang pendidikan yang lain yaitu pegawai dengan pendidikan Diploma sebanyak 28 orang atau 46.7%. Disini memberikan gambaran bahwa dinas tempat para pegawai bekerja membutuhkan pegawai yang memiliki keterampilan namun, ditunjang oleh

pengetahuan dan nalar untuk melakukan analisis terhadap tugas-tugas yang akan dihadapinya.

Atas dasar inilah maka, pegawai dengan jenjang pendidikan sarjana yang relatif cukup tepat untuk mengisi beberapa bagian di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Bidang Jembatan Kabupaten Cirebon. Penjelasan yang disampaikan diatas juga menguatkan pendapat yang disampaikan oleh salah seorang pimpinan, bahwa disamping karena tuntutan terhadap pegawai dengan latar belakang sarjana, juga karena terdapat dari para pegawai tersebut yang sudah melakukan penyesuaian pendidikan ke jenjang S-1.

2. Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam teknik analisis deskriptif tidak ada uji signifikansi, tidak ada taraf kesalahan, karena peneliti tidak bermaksud membuat generalisasi, sehingga tidak ada kesalahan generalisasi Sugiyono (2016).

Analisis deskriptif dalam penelitian ini analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan median, serta kategorisasi

jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut :

a. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Dari tabulasi data hasil rekapan kuesioner responden yang berjumlah 60 orang tentang pendapat mereka terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Bidang Pemeliharaan dan Peningkatan jalan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X1_1	60	2	5	268	4,47	,623
X1_2	60	2	5	259	4,32	,725
X1_3	60	2	5	256	4,27	,710
X1_4	60	2	5	267	4,45	,622
X1_5	60	2	5	262	4,37	,758
X1_6	60	2	5	267	4,45	,675
X1_7	60	2	5	247	4,12	,761
X1_8	60	2	5	266	4,43	,698
X1_9	60	2	5	222	3,70	,944
X1_10	60	2	5	244	4,07	,800
Valid N	60					

Dari tabel diatas dapat dilihat dari 10 pertanyaan tentang disiplin kerja dapat diketahui dari tanggapan 60 orang responden didapat jawaban dengan nilai tertinggi sebesar 4.47 untuk no 1 pada dimensi kriteria berdasarkan norma dengan indikator mematuhi peraturan, sedangkan tanggapan 60 responden dengan nilai terendah 3.70 ada pada no 9 pada dimensi kriteria berdasarkan sikap dengan indikator kehadiran.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja (X₂)

Dari tabulasi data hasil rekapan kuesioner responden yang berjumlah 60 orang tentang pendapat mereka terhadap kemampuan kerja pegawai di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Bidang Pemeliharaan dan Peningkatan Jalan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X2_1	60	2	5	267	4,45	,675
X2_2	60	1	5	263	4,38	,715
X2_3	60	2	5	258	4,30	,720
X2_4	60	2	5	254	4,23	,698
X2_5	60	2	5	259	4,32	,725
X2_6	60	2	5	268	4,47	,724

X2_7	60	2	5	260	4,33	,681
X2_8	60	2	5	264	4,40	,643
X2_9	60	2	5	269	4,48	,651
X2_10	60	2	5	265	4,42	,766
Valid N	60					

Dari tabel diatas dapat dilihat dari 10 pertanyaan tentang kemampuan kerja dapat diketahui dari tanggapan 60 orang responden didapat jawaban dengan nilai tertinggi sebesar 4.48 untuk no 9 pada dimensi kemampuan sosial dengan indikator masa depan, sedangkan tanggapan 60 responden dengan nilai terendah 4.23 ada pada no 4 pada dimensi kemampuan teknis dengan indikator kesanggupan kerja.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan Kerja (X_3)

Dari tabulasi data hasil rekapan kuesioner responden yang berjumlah 60 orang tentang pendapat mereka terhadap pengawasan kerja pegawai di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Bidang Pemeliharaan dan Peningkatan Jalan adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan Kerja

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X3_1	60	2	5	265	4,42	,645
X3_2	60	1	5	253	4,22	,761

X3_3	60	2	5	243	4,05	,872
X3_4	60	2	5	257	4,28	,825
X3_5	60	2	5	251	4,18	,770
X3_6	60	2	5	241	4,02	,770
X3_7	60	2	5	244	4,07	,861
X3_8	60	2	5	249	4,15	,732
X3_9	60	2	5	252	4,20	,708
X3_10	60	2	5	252	4,20	,708
Valid N	60					

Dari tabel diatas dapat dilihat dari 10 pertanyaan tentang pengawasan kerja dapat diketahui dari tanggapan 60 orang responden didapat jawaban dengan nilai tertinggi sebesar 4.42 untuk no 1 pada dimensi menentukan ukuran dengan indikator pedoman baku standar, sedangkan tanggapan 60 responden dengan nilai terendah 4.02 ada pada no 6 pada dimensi penilaian dengan indikator pengukuran pekerjaan.

d. Distribusi Frekuensi Variabel Efektifitas Kerja (Y)

Dari tabulasi data hasil rekapan kuesioner responden yang berjumlah 60 orang tentang pendapat mereka terhadap efektifitas kerja pegawai di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Bidang Pemeliharaan dan Peningkatan jalan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel
Efektifitas Kerja**

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Y_1	60	2	5	263	4,38	,640
Y_2	60	2	5	264	4,40	,669
Y_3	60	2	5	261	4,35	,659
Y_4	60	1	5	246	4,10	,915
Y_5	60	2	5	262	4,37	,663
Y_6	60	1	5	275	4,58	,696
Y_7	60	2	5	255	4,25	,704
Y_8	60	3	5	242	4,03	,758
Y_9	60	2	5	262	4,37	,736
Y_10	60	2	5	259	4,32	,748
Valid N	60					

Dari tabel diatas dapat dilihat dari 10 pertanyaan tentang efektifitas kerja dapat diketahui dari tanggapan 60 orang responden didapat jawaban dengan nilai tertinggi sebesar 4.58 untuk no 6 pada dimensi kepuasan kerja dengan indikator sikap, sedangkan tanggapan 60 responden dengan nilai terendah 4.03 ada pada no 8 pada dimensi penyesuaian diri dengan indikator kemampuan.

3. Hasil Uji Instrumen

Baik buruknya suatu penelitian tergantung dari benar tidaknya suatu data, karena data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis.

a. Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali (2013: 53) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dapat dihitung dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sample dengan tingkat signifikansi = 5% (0,05).

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Dalam penelitian ini r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $60-2$ dengan tingkat signifikansi = 5% dan $n = 60$, sehingga diperoleh nilai indeks validitas r_{tabel} 0.218. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Pernyataan	<i>correlated item-total correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
Variabel Disiplin Kerja (X_1)			
Pernyataan 1	,751	0.218	Valid
Pernyataan 2	,785		
Pernyataan 3	,832		
Pernyataan 4	,791		
Pernyataan 5	,684		
Pernyataan 6	,596		
Pernyataan 7	,788		

Pernyataan 8	,751		
Pernyataan 9	,602		
Pernyataan 10	,730		
Variabel Kemampuan Kerja (X₂)			
Pernyataan 1	,818	0.218	Valid
Pernyataan 2	,836		
Pernyataan 3	,873		
Pernyataan 4	,839		
Pernyataan 5	,817		
Pernyataan 6	,706		
Pernyataan 7	,816		
Pernyataan 8	,846		
Pernyataan 9	,785		
Pernyataan 10	,671		
Variabel Pengawasan Kerja (X₃)			
Pernyataan 1	,815	0.218	Valid
Pernyataan 2	,869		
Pernyataan 3	,731		
Pernyataan 4	,658		
Pernyataan 5	,806		
Pernyataan 6	,844		
Pernyataan 7	,772		
Pernyataan 8	,630		
Pernyataan 9	,836		
Pernyataan 10	,836		
Variabel Efektifitas Kerja (Y)			
Pernyataan 1	,794	0.218	Valid
Pernyataan 2	,842		
Pernyataan 3	,883		
Pernyataan 4	,619		
Pernyataan 5	,859		
Pernyataan 6	,730		

Pernyataan 7	,739		
Pernyataan 8	,688		
Pernyataan 9	,790		
Pernyataan 10	,794		

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki *Koefisien Korelasi* (r_{hitung}) $\geq 0,2018$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semua item pernyataan yang digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini adalah valid. Dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali atau lebih pada kelompok yang sama. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Dan hasil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X_1)	0.928	Reliabel
2	Kemampuan Kerja (X_2)	0.953	Reliabel
3	Pengawasan Kerja (X_3)	0.946	Reliabel
4	Efektifitas Kerja (Y)	0.943	Reliabel

4. Hasil Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada untuk dapat menentukan model analisis yang tepat. Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam menganalisis memenuhi asumsi klasik atau tidak. Model regresi linear berganda dinyatakan baik jika data terbebas dari asumsi-asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji multikolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas (Ghozali Imam, 2016: 160).

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji normalitas melalui uji statistik Kolmogorov-Smirnov dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansinya, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka model regresi dapat dikatakan normal. Seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,77759424
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,048
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Dari tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi atau nilai probabilitas (Asymp. Sig.) Kolmogorov-Smirnov pada model regresi dalam penelitian ini sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data atau semua variabel yang digunakan dalam model regresi ini

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai tolerance value dan variance inflation factor (VIF).

Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 (Ghozali Imam, 2013: 105).

Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	,143	7,003
	Kemampuan Kerja	,353	2,831
	Pengawasan Kerja	,158	6,339
a. Dependent Variable: Efektifitas Kerja			

Pada tabel di atas menunjukkan untuk nilai *tolerance* dari masing-masing variabel independen disiplin kerja (X_1 0.143), kemampuan kerja (X_2 0.353) dan pengawasan kerja (X_3 0.158) semua lebih besar dari 0,10. Kemudian nilai VIF, untuk ketiga variabel independen X_1 (0.7.003), X_2 (0.2.831) dan X_3 (0.6.339) semua nilai ini menunjukkan nilai kurang dari 10. Sehingga dapat diambil kesimpulan model regresi dalam penelitian bebas dari masalah multikoloniearitas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali Imam, 2013: 13). Hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,854	3,476		2,834	,006
	Disiplin Kerja	,061	,083	,114	,728	,469
	Kemampuan Kerja	,055	,054	,147	1,011	,316
	Pengawasan Kerja	,048	,091	,091	,528	,600

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil table di atas menunjukkan bahwa pengujian regresi dengan dependen variabel nilai absolut residual didapatkan nilai Sig dari masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan (sig. > 0,05), sehingga dapat disimpulkan dalam regresi estimasi tidak ada gejala heteroskedastisitas

5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian dan pembuktian secara empiris pengaruh antar variabel penelitian ini selain menggunakan analisis statistika deskriptif juga digunakan analisis statistika inferensial yaitu analisis regresi linear berganda untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Hasil analisis regresi linear berganda yang menguji pengaruh variabel disiplin kerja, kemampuan kerja dan pengawasan kerja terhadap efektifitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Cirebon dapat dilihat pada Tabel di bawah ini :

Tabel 4. 12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,226	2,697		1,196	,237
	Disiplin Kerja	,344	,156	,337	2,202	,032
	Kemampuan Kerja	,254	,097	,255	2,620	,011
	Pengawasan Kerja	,338	,135	,363	2,495	,016

a. Dependent Variable: Efektifitas Kerja

Berdasarkan data tabel diatas dimana hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.226 + 0,344 X_1 + 0,254 X_2 + 0,338 X_3$$

Hasil analisis regresi linear berganda yang masih berbentuk angka dapat dijelaskan dalam bahasa yang mudah dipahami sebagai mana berikut ini:

a. Konstanta 3.226

Nilai konstanta sebesar 3.226, berarti jika variabel disiplin kerja, kemampuan kerja dan pengawasan kerja bernilai nol, maka efektifitas kerja pegawai akan bernilai sebesar 3.226. Sehingga dapat di simpulkan bahwa tanpa ada variabel disiplin kerja, kemampuan kerja dan pengawasan kerja maka efektifitas kerja pegawai tetap akan sebesar 3.226 dan menunjukkan hasil yang positif.

b. $(b_1X_1) = 0,344$

Hal ini berarti variabel disiplin kerja mempengaruhi efektifitas kerja pegawai sebesar 0,344 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1 point, maka ini berpengaruh terhadap juga terhadap efektifitas kerja pegawai yang juga akan meningkat sebesar 0,344.

c. $(b_2X_2) = 0,254$

Hal ini berarti variabel kemampuan kerja mempengaruhi efektifitas kerja pegawai sebesar 0,254 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel kemampuan kerja meningkat sebesar 1, maka berpengaruh

terhadap efektifitas kerja pegawai yang juga akan meningkat sebesar 0,254.

d. $(b_3X_3) = 0,338$

Hal ini berarti variabel pengawasan kerja mempengaruhi efektifitas kerja pegawai sebesar 0,338 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel pengawasan kerja meningkat sebesar 1 %, maka berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai sebesar 0,338.

e. Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya persentase hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2) persamaan regresi. Angka koefisien determinasi dilihat dari hasil perhitungan SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,902 ^a	,813	,803	2,604
a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja				

Dilihat dari hasil Tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka *Adjusted R Square* 0,803 atau 80.3 % yakni berarti variasi variabel efektifitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, kemampuan kerja dan pengawasan kerja, sedangkan sisanya 19.7% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

Dan dari nilai R dapat diketahui pula bahwa ada hubungan yang sangat kuat secara bersama-sama antara variabel bebas dan variabel terikat sebesar 0.902. Ini artinya bahwa variabel disiplin kerja, kemampuan kerja dan pengawasan kerja merupakan faktor kuat dalam hubungannya dengan efektifitas kerja pegawai.

6. Hasil Uji Hipotesis

Secara statistik uji *Goodness of Fit* dapat dilakukan melalui pengukuran nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Menurut Ghozali (2011), perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya perhitungan statistik disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

a. Uji Parsial Signifikansi (Uji T)

Pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara

parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya yang diringkas sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,226	2,697		1,196	,237
	Disiplin Kerja	,344	,156	,337	2,202	,032
	Kemampuan Kerja	,254	,097	,255	2,620	,011
	Pengawasan Kerja	,338	,135	,363	2,495	,016

a. Dependent Variable: Efektifitas Kerja

Hasil koefisien melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yaitu $n =$ jumlah sampel 60 dengan $\alpha = 0,05$ maka didapat t_{tabel} sebesar 2.003. Jadi dari hasil tiap-tiap variabel dapat diketahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai sebagai berikut :

- H1 : Uji hipotesis disiplin kerja terhadap efektifitas kerja pegawai dari hasil perhitungan yang diperoleh t_{hitung} untuk X_1 sebesar 2.202 lebih besar dari t_{tabel} 2.003 dengan signifikansi sebesar 0,032 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan **H1 diterima dan Ho ditolak**, dan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai.
- H2 : Uji hipotesis kemampuan kerja terhadap efektifitas kerja pegawai dari hasil perhitungan yang diperoleh t_{hitung} untuk X_2 sebesar 2.620 lebih besar dari t_{tabel} 2.003 dengan signifikansi sebesar 0,011 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan **H2 diterima dan Ho ditolak**, maka ini menunjukkan variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai.
- H3 : Uji hipotesis pengawasan kerja terhadap efektifitas kerja pegawai dari hasil perhitungan yang diperoleh t_{hitung} untuk X_3 sebesar 2.495 lebih besar dari t_{tabel} 2.003 dengan signifikansi sebesar 0,016 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa **H3**

diterima dan H_0 ditolak, maka ini menunjukkan variabel pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai.

f. Uji Simultan Signifikansi (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui semua variabel yaitu disiplin kerja, kemampuan kerja dan pengawasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap efektifitas kerja pegawai. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1651,897	3	550,632	81,199	,000 ^b
	Residual	379,753	56	6,781		
	Total	2031,650	59			
a. Dependent Variable: Efektifitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja						

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan uji F, disini dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 81.199 dan F_{tabel} dengan df_1 = derajat pembilangan 3 dan df_2 = derajat penyebut 56 dengan taraf 5% maka didapat F_{tabel} sebesar 2.769 berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan hasil $\rho=0,000 < 0,05$, maka **H_0 ditolak dan H_4 diterima.**

Pada hasil uji F ini dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, kemampuan kerja dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap efektifitas kerja pegawai.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel disiplin kerja, kemampuan kerja dan pengawasan kerja terhadap efektifitas kerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bidang Pemeliharaan dan Peningkatan jalan Kabupaten Cirebon yang kemudian dilakukan analisis data dan dibuktikan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Dan berdasarkan hasil penelitian dan pengujian analisis data, maka dapat dijelaskan pembahasannya, sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Cirebon.

Berdasarkan dari hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai, ini ditunjukkan dari nilai *Standardized*

coefficients beta variabel X1 sebesar 0.337, selain itu dapat dilihat juga dari nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar $2.202 >$ dari nilai t_{tabel} 2.003 dengan nilai sig 0,032 maka secara parsial ini dapat dikatakan bahwa hipotesis Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja Pegawai dapat diterima.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting karena tanpa adanya disiplin kerja maka setiap pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan

baik. Dengan demikian tidak dapat dipungkiri bahwa disiplin kerja merupakan faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan, apabila disiplin kerja diabaikan akan menghambat dan akan merugikan perusahaan. Karena tanpa disiplin kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Malayu S.P Hasibuan (2016:193) menyatakan bahwa : “semakin baik disiplin kerja seseorang karyawan, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

Disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin

kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Cirebon

Hasil analisis data secara statistik dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kemampuan kerja Terhadap efektifitas kerja Pegawai, ini ditunjukkan dari nilai *Standardized coefficients beta* variabel X2 sebesar 0.255, selain itu dapat dilihat dari nilai *t*_hitung variabel kemampuan sebesar 2.620 > dari nilai *t*_tabel 2.003 dengan nilai sig 0,011 maka secara parsial dapat dikatakan bahwa hipotesis kemampuan kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja Pegawai dapat diterima.

Kemampuan kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab kemampuan kerja akan menciptakan produktivitas kerja yang tinggi setinggi dan dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kemampuan kerja menurun, maka akan

menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Kemampuan merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sikap dalam menyelesaikan suatu permasalahan.

Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis. Kemampuan pegawai yang rendah akan dapat terlihat dari menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar untuk menyelesaikan suatu pekerjaan daripada kemampuan pegawai yang tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat memberikan kinerja yang baik.

3. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Cirebon.

Dari hasil yang didapat ditunjukkan dari nilai *Standardized coefficients beta* variabel

pengawasan kerja sebesar 0.363. Selain itu dari nilai t_{hitung} variabel pengawasan kerja sebesar 2.495 > dari nilai t_{tabel} 2.003 dengan nilai signifikansi 0.016. Maka sudah dapat dipastikan bahwa hipotesis Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai dapat diterima.

Dalam pengertian awam, pengawasan dapat diartikan sebagai perbuatan untuk melihat dan memonitor terhadap orang agar ia berbuat sesuai dengan kehendak yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan dalam ilmu manajemen, pengawasan adalah merupakan salah satu fungsi manajemen yang merupakan faktor penentu bagi kelangsungan hidup suatu organisasi. Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan.

Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan pengawasan dapat diketahui sampai dimana penyimpangan, penyalahgunaan, kebocoran, pemborosan, penyelewengan, dan lain-lain. Jadi keseluruhan dari pengawasan adalah kegiatan membandingkan apa yang sedang atau sudah dikerjakan dengan apa yang direncanakan sebelumnya, karena itu perlu

kriteria, norma, standar dan ukuran tentang hasil yang ingin dicapai. Dari pengertian pengawasan diatas, terdapat hubungan yang erat antara pengawasan dan perencanaan, karena pengawasan dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan, mengoreksi penyimpangan- penyimpangan dalam pelaksanaan dan hasil yang dicapai dari aktivitas-aktivitas yang direncanakan.

Pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan pengawasan berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengawasan adalah satu diantara fungsi manajemen yang merupakan proses kegiatan pemimpin untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan tugas-tugas organisasi atau perusahaan akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan kebijakan, instruksi, rencana, dan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Pengawasan sebagai fungsi manajemen sepenuhnya adalah tanggung jawab setiap pemimpin pada tingkat manapun.

Pengawasan efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Sebagaimana diketahui bahwa pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, agar proses pekerjaan itu sesuai dengan hasil yang diinginkan. Dengan demikian, pengawasan merupakan kegiatan manajerial, dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada pada tingkat kemampuan, keterampilan para pegawai. Para pegawai yang selalu mendapat pengarahan atau bimbingan dari atasan, cenderung melakukan kesalahan atau penyimpangan yang lebih sedikit dibandingkan dengan pegawai yang tidak memperoleh bimbingan.

Efektifitas kerja pegawai berkaitan erat pula dengan tingkat produktivitas kerja para pegawai serta efisiensi sebab antara ketiganya mempunyai hubungan satu sama lainnya dan saling berkaitan. Efektifitas kerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana pegawai tersebut menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu

yang ditentukan oleh pimpinan. Pengawasan yang dilakukan pimpinan adalah untuk mengukur dan menilai efektifitas kerja para pegawainya, baik itu pengawasan langsung maupun tidak langsung. Efektifitas kerja pegawai lebih ditekankan kepada ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi/perusahaan dalam melaksanakan dan menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Cirebon

Berdasarkan dari hasil uji analisis statistik yang dilakukan secara simultan pada variabel bebas dan terikat yang mana hasilnya adalah dapat dijelaskan bahwa dari nilai F_{hitung} ketiga variabel sebesar $81.199 \geq$ dari nilai F_{tabel} 2.769, dengan nilai signifikansi dari ketiga variabel itu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dengan ini jelas dikatakan jika hipotesis yang didapat adalah **Ha di terima dan Ho di tolak**.

Selain dari nilai F_{hitung} di dapatkan juga hasil nilai dari *Adjusted R Square* dari ketiga variabel ini sebesar 0,803, ini artinya variabel *independent* Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengawasan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel *dependent* Efektifitas

Kerja Pegawai Dinas PUPR Bidang Pemeliharaan dan Peningkatan jalan Kabupaten Cirebon sebesar 80.3% sedangkan sisanya 19.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini namun faktor tersebut yang ada dilingkungan kerja Dinas PUPR itu sendiri. Dan dari hasil analisis statistik ini pun diketahui bahwa adanya hubungan yang sangat kuat secara bersama-sama antara variabel Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap efektifitas kerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0.902.

Dari hasil semua analisis data dapat dibuat kesimpulan bahwa untuk membuat kerja pegawai lebih efektif tentu banyak cara yang harus dilakukan salah satunya atau diantaranya adalah dengan lebih meningkatkan lagi kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Selain itu dalam hal kemampuan dibagian bidang jembatan ini memang lebih dibutuhkan pegawai-pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan karena dilihat dari besarnya arti transportasi bagi kehidupan perekonomian kita. Namun semua itu tidak terlepas dari pentingnya suatu pengawasan yang harus dilakukan oleh pimpinan Dinas PUPR Kabupaten Cirebon dalam menilai kinerja para pegawainya.

BAB V EPILOG

A. Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil perhitungan yang telah diperoleh didapatkan nilai T_{hitung} untuk X_1 (disiplin kerja) sebesar $2.202 > T_{tabel}$ sebesar 2.003 dengan nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$. Berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai.
2. Dari hasil perhitungan yang telah diperoleh didapatkan nilai T_{hitung} untuk X_2 (kemampuan kerja) sebesar $2.620 > T_{tabel}$ sebesar 2.003 dengan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$. Berarti H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai.
3. Dari hasil perhitungan yang telah diperoleh didapatkan nilai T_{hitung} untuk X_3 (pengawasan kerja) sebesar $2.495 > T_{tabel}$ sebesar 2.003 dengan nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$. Berarti H_3 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pengawasan kerja secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai.

4. Dan dengan membandingkan nilai F_{hitung} sebesar 81.199 > F_{tabel} sebesar 2.769 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, ini dapat diartikan bahwa **H0 ditolak dan H4 diterima** sehingga dapat dinyatakan variabel independen atau bebas (X) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Y) atau Disiplin kerja, kemampuan kerja dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Cirebon bidang Jembatan.

B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang diutarakan, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan pada pimpinan Dinas PUPR Bidang Pemeliharaan dan Peningkatan Jalan untuk lebih memperhatikan sumber daya manusia dalam hal ini adalah para pegawainya untuk lebih dapat meningkatkan lagi disiplin kerja dalam diri masing-masing pegawai dengan cara lebih banyak untuk lebih memperketat absensi kehadiran, selain itu untuk lebih meningkatkan kemampuan semua

pegawai diharapkan pegawai diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, pendidikan atau apapun.

2. Diharapkan kepada semua pegawai Dinas PUPR Kabupaten Cirebon pada umumnya untuk lebih meningkatkan lagi efektifitas kinerjanya dalam memberikan hasil kerja yang baik khususnya pegawai di Bidang Pemeliharaan dan Peningkatan jalan . Dan jika memang ingin hasil yang terbaik pengawasan dalam kerja sangat dibutuhkan dibawah pengawasan pegawai yang kompeten tentunya dalam bidangnya.
3. Diharapkan agar dalam mewujudkan ketiga hal tersebut diatas guna mencapai efektifitas kerja pegawai secara anggaran, sarana dan prasarana perlu di tingkatkan
4. Diharapkan para Pimpinan bersikap tegas dan mengedepankan aturan dan sanksi tegas bagi pelanggar aturan, baik aturan ASN maupun aturan Kedinasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Rois dan Muhammad Helmi. (2016). *Pengantar Manajemen*. Malang: Penerbit Empat Dua.
- Balakrishnan, C. & Masthan, D. Impact of Internal Communication on Employee Engagement: A Study at Delhi International Airport. *International Journal of Scientific and Research Publications*. Vol 3, Issue 8, August 2013. (<http://www.ijsrp.org>, diakses 11 November 2016).
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015)
- Ghazali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Badan Penerbit Undip: Semarang.
- Ghazali, Imam. 2016. *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Badan Penerbit Undip: Semarang.
- Feriyanto, Andri dan Shyta Endang Triana. (2015). *Pengantar Manajemen (3 IN 1)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, S.P Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketiga belas, Jakarta: BumiAksara, 2016.
- Hendryadi dan Suryani, *Metode Riset Kuantitatif*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2015.

- Indra Surya Permana, "Pengantar Statistik", Cirebon: CV ELSI PRO, 2019.
- Indra Surya Permana, "Sistem Informasi Manajemen Antara Teori dan Praktek", Cirebon: CV ELSI PRO, 2018.
- Komarudin. 2018."Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Pthepora Express Kantor Pusat Pamulang". Jurnal Kreatif : Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. Vol.5 No.2. Januari 2018
- Retina Sri Sedjati "Manajemen Pemasaran", Yogyakarta Depublish: CV BUDI UTAMA, 2016.
- Retina Sri Sedjati "Dasar-Dasar Manajemen", Yogyakarta Depublish: CV BUDI UTAMA, 2012.
- Ridhawati. 2016. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Karyawan Pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap".Skripsi Makassar : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Biografi SINGKAT



Data Pribadi

1. Nama Lengkap : Tadi Aryadi
2. Tempat, Tanggal Lahir : Cirebon, 07 April 1980
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Status Perkawinan : Menikah
5. Alamat Domisili : Blok Cibiyuk Kulon
005/002,
DesaPurbawinangun,
Kecamatann Plumbon
Kabupaten Cirebon
7. Nomor Telepon : 081395654475 /
082117274588 (WA)
8. Alamat Email : aryaditd80@gmail.com
9. Alamat Media Sosial : instagram.com/td.aryadie

Pendidikan

1. SD Negeri II Purbawinangun (1993)
2. SMP Negeri 1 Plumbon (1996)
3. SMA Negeri 8 Cirebon (1999)
4. S1 Teknik Sipil Universitas Swadaya Gunung Jati (2005)
5. S2 MSDM STIE Cirebon (2018-2020)

Karier

1. Pelaksana Dinas Bina Marga Cirebon (2009)
2. Kepala Seksi Ekonomi dan Pembangunan Kecamatan Beber (2016)
3. Kepala Seksi Pengendalian dan Pemanfaatan Ruang Dinas PUPR Kabupaten Cirebon (2017)
4. Kepala Seksi Pemeliharaan Jalan dan Jembatan II Dinas PUPR Kabupaten Cirebon (2017-Sekarang)

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA BIDANG PEMELIHARAN DAN PENINGKATAN JALAN DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN CIREBON

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
2. Pendidikan : a. DIPLOMA b. S1
c. S2

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

1. Isilah daftar pernyataan berikut dengan cara memberi tanda Check list (\checkmark) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu/Saudara.
2. Tidak ada jawaban benar atau salah, peneliti lebih melihat angka - angka terbaik dari persepsi Bapak/Ibu/Saudara
3. Jawaban tersedia berupa huruf yang mempunyai arti sebagai berikut:
 - a. SS = Sangat Setuju
 - b. S = Setuju
 - c. N = Netral
 - d. TS = Tidak Setuju
 - e. STS = Sangat Tidak Setuju

Kuesioner Tentang Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu taat terhadap peraturan serta terhadap perintah atasan.					
2	Saya selalu taat dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditetapkan oleh organisasi					
3	Saya selalu menggunakan waktu secara efektif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi					
4	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya					
5	Pimpinan selalu memberikan tugas yang dapat saya pahami					
6	Saya sanggup melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab					
8	Setiap kali pimpinan (atasan langsung) memberikan tugas selalu disertai dengan tanggung jawab yang jelas bagi saya.					
9	Saya selalu berusaha untuk hadir tepat waktu pada jam kerja					
10	Saya selalu memberikan kabar jika berhalangan masuk kerja.					

Kuesioner Tentang Variabel Kemampuan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara cepat					
2	Saya memiliki kesadaran untuk selalu mengacu pada prosedur kerja dan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab					
3	Dengan pengalaman kerja yang dimiliki, saudara memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan arah kebijakan organisasi					
4	Saya memahami secara komprehensif kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi					
5	Tingkat pendidikan yang saudara miliki mampu mempercepat memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan saudara saat ini					
6	Pelatihan kerja yang diberikan oleh organisasi mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam penyelesaian					

	pekerjaan					
7	Latar belakang pendidikan saya sudah sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini					
8	Saudara mampu bekerja secara bersama&sama dengan rekan kerja lain dalam upaya penyelesaian pekerjaan					
9	Dalam pengambilan keputusan saudara selalu meminta saran dan pertimbangan dari atasan dan rekan kerja					
10	Saudara mampu bersosialisasi secara baik dengan atasan dan rekan kerja di lingkungan organisasi					

Kuesioner Tentang Variabel Pengawasan Kerja (X3)

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pegawai mendapatkan jadwal kerja atau agenda pekerjaan lainnya atau setiap bulannya					
2	Pegawai mengerjakan dokumen pekerjaan sesuai dengan bidang kerjanya					
3	Pegawai mendapatkan pemeriksaan dari pimpinan atas dokumen pekerjaan yang telah diselesaikannya					
4	Pegawai ketika bekerja diawasi					

	oleh pimpinan dengan cara pengawasan langsung (inspeksi)					
5	Pegawai ketika bekerja diawasi oleh pimpinan dengan cara pengawasan tidak langsung dari laporan kerjanya					
6	Dokumen pekerjaan yang telah dibuat oleh pegawai sesuai dengan data yang ada					
7	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai tupoksi atau intruksi pimpinan dalam kondisi tertentu					
8	Pegawai dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan tertentu apabila mendapat intruksi dari pimpinan untuk kondisi tertentu					
9	Pimpinan dapat memberikan arahan dan petunjuk bagi pegawai yang mengalami hambatan kerja					
10	Pimpinan dapat memberikan motivasi bagi pegawai yang mengalami penurunan kinerja					

Kuesioner Tentang Variabel Efektifitas Kerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar					
2	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan					
5	Saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya geluti saat ini					
6	Saya menikmati setiap pekerjaan yang saya kerjakan					
7	Hasil pekerjaan saya diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja					
8	Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target perusahaan					
9	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja					
10	Saya memanfaatkan waktu kerja secara optimal					

Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden

X1-01	X1-02	X1-03	X1-04	X1-05	X1-06	X1-07	X1-08	X1-09	X1-10
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	5	4	5	3	5
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
5	3	3	4	5	4	3	4	3	3
4	4	4	4	2	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	3	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	5	5	5	3	5	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	3	3
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	4	5	4	4	3	4	5	3	4
2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
5	5	4	4	5	2	3	5	3	5
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	5	5	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
X1-01	X1-02	X1-03	X1-04	X1-05	X1-06	X1-07	X1-08	X1-09	X1-10
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	4	3	5	4	3	3	3
4	4	3	5	4	5	4	4	2	4
5	5	4	5	5	5	4	5	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	5	3	3
4	5	5	5	5	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
5	5	4	5	5	5	4	5	4	3
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	3	3	4	3	4	4	3	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3

5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
5	4	4	4	4	5	3	5	4	4
5	5	4	5	5	4	4	4	3	5
4	4	4	4	4	4	3	5	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
4	5	4	4	4	5	4	4	3	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	3	3
4	5	4	4	5	5	4	4	4	4

Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Kemampuan Kerja (X2)

X2-01	X2-02	X2-03	X2-04	X2-05	X2-06	X2-07	X2-08	X2-09	X2-10
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	3	5	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	3	4	4	4	4
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	3	3	3	4	4	4	5	5
5	4	5	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	5	4	4	5	2
5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	3	3	5	5	5	4	3

4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
3	4	3	3	4	4	3	3	4	3
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
3	3	2	3	3	2	3	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
5	4	5	5	5	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5

Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Pengawasan Kerja (X3)

X3-01	X3-02	X3-03	X3-04	X3-05	X3-06	X3-07	X3-08	X3-09	X3-10
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	4	3	3	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	2	2	2	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
4	3	3	4	3	3	3	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	3	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	5	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	3	4	4	3	4	4	3	3
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
2	1	2	2	2	2	2	4	2	2
4	4	3	2	3	3	4	3	4	4

4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	2	4	5	4	3	4	4	4
4	4	5	5	3	4	4	3	3	3
5	5	3	5	5	4	4	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	3	3	5	3	3	3	4	3	3
5	5	5	3	4	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	5	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4

5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
5	5	2	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	3	5	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	3	2	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Efektifitas Kerja Pegawai (Y)

Y-01	Y-02	Y-03	Y-04	Y-05	Y-06	Y-07	Y-08	Y-09	Y-10
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	4	5	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	2	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	4	5	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	5	4	5	3	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	1	2	3	2	2
5	4	4	3	4	5	5	3	2	2

4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
4	5	5	2	4	5	5	3	4	4
4	5	5	1	5	5	3	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	4	4	3	4	3
4	5	5	4	4	5	4	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	5	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	5	4	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4

4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
4	4	4	3	4	5	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	4	3	5	5
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4	4	4	3
5	4	4	4	4	5	4	3	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 3 Hasil Kuesioner

X1	X2	X3	Y	RES_1	RES_2
30	30	30	30	-0,81185	0,81185
43	42	35	41	1,31546	1,31546
47	45	49	46	3,88691	3,88691
38	41	34	39	-2,16082	2,16082
37	40	38	40	6,1407	6,1407
37	42	36	40	1,41147	1,41147
37	41	40	40	-2,3353	2,3353
40	43	39	39	-2,76357	2,76357
50	50	50	50	-2,06453	2,06453
44	40	41	38	0,74345	0,74345
40	40	40	40	-5,23957	5,23957
40	44	32	43	-4,78084	4,78084
50	50	50	50	-0,78084	0,78084
40	41	43	40	1,53767	1,53767
40	39	36	42	-2,98634	2,98634
49	45	49	50	-1,16054	1,16054
44	45	40	40	1,36346	1,36346
40	46	40	40	-3,93833	3,93833
39	40	39	40	-4,47988	4,47988
41	42	38	41	1,09241	1,09241
22	19	21	20	1,85645	1,85645
41	39	34	37	2,55549	2,55549
43	46	44	42	-0,36604	0,36604
50	50	50	50	-9,90787	9,90787

39	40	36	37	0,48966	0,48966
40	40	39	39	1,36346	1,36346
50	50	50	50	1,36346	1,36346
50	50	50	50	-1,55835	1,55835
38	50	40	40	1,63396	1,63396
X1	X2	X3	Y	RES_1	RES_2
46	50	45	50	4,39337	4,39337
50	50	50	50	1,74317	1,74317
36	39	38	46	2,5409	2,5409
39	45	38	41	2,6765	2,6765
45	50	44	42	0,31104	0,31104
50	50	50	50	-3,59069	3,59069
50	50	50	50	-7,70947	7,70947
50	50	50	50	-0,23007	0,23007
50	42	50	50	2,25666	2,25666
38	40	38	36	4,96681	4,96681
40	42	34	45	6,4059	6,4059
47	45	44	48	-1,21279	1,21279
50	49	50	49	6,36973	6,36973
38	38	40	40	2,62383	2,62383
45	34	42	39	-0,76643	0,76643
49	46	50	50	-0,17506	0,17506
33	31	36	40	5,08228	5,08228
48	49	47	50	-0,39998	0,39998
38	44	38	38	-4,32816	4,32816
46	50	41	43	-7,08774	7,08774

38	46	38	37	-1,66234	1,66234
42	40	41	40	-3,17667	3,17667
44	45	41	45	0,96081	0,96081
39	45	39	47	5,71423	5,71423
48	50	50	50	9,64857	9,64857
40	44	38	41	-1,74422	1,74422
41	48	43	43	-6,57249	6,57249
41	45	41	47	-4,35483	4,35483
50	50	50	50	-0,38008	0,38008
45	49	48	48	-0,51573	0,51573
43	41	40	40	2,56785	2,56785

Lampiran 4 Hasil Uji Statistika Deskriptif

Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X1)

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X1_1	60	2	5	268	4,47	,623
X1_2	60	2	5	259	4,32	,725
X1_3	60	2	5	256	4,27	,710
X1_4	60	2	5	267	4,45	,622
X1_5	60	2	5	262	4,37	,758
X1_6	60	2	5	267	4,45	,675
X1_7	60	2	5	247	4,12	,761
X1_8	60	2	5	266	4,43	,698
X1_9	60	2	5	222	3,70	,944
X1_10	60	2	5	244	4,07	,800
Valid N (listwise)	60					

Statistika Deskriptif Variabel Kemampuan Kerja (X2)

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X2_1	60	2	5	267	4,45	,675
X2_2	60	1	5	263	4,38	,715
X2_3	60	2	5	258	4,30	,720
X2_4	60	2	5	254	4,23	,698
X2_5	60	2	5	259	4,32	,725
X2_6	60	2	5	268	4,47	,724
X2_7	60	2	5	260	4,33	,681
X2_8	60	2	5	264	4,40	,643
X2_9	60	2	5	269	4,48	,651
X2_10	60	2	5	265	4,42	,766
Valid N (listwise)	60					

Statistika Deskriptif Variabel Pengawasan Kerja (X3)

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X3_1	60	2	5	265	4,42	,645
X3_2	60	1	5	253	4,22	,761
X3_3	60	2	5	243	4,05	,872
X3_4	60	2	5	257	4,28	,825
X3_5	60	2	5	251	4,18	,770
X3_6	60	2	5	241	4,02	,770
X3_7	60	2	5	244	4,07	,861
X3_8	60	2	5	249	4,15	,732
X3_9	60	2	5	252	4,20	,708
X3_10	60	2	5	252	4,20	,708
Valid N (listwise)	60					

Statistika Deskriptif Variabel Efektifitas Kerja (Y)

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Y_1	60	2	5	263	4,38	,640
Y_2	60	2	5	264	4,40	,669
Y_3	60	2	5	261	4,35	,659
Y_4	60	1	5	246	4,10	,915
Y_5	60	2	5	262	4,37	,663
Y_6	60	1	5	275	4,58	,696
Y_7	60	2	5	255	4,25	,704
Y_8	60	3	5	242	4,03	,758
Y_9	60	2	5	262	4,37	,736
Y_10	60	2	5	259	4,32	,748
Valid N (listwise)	60					

Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas

Reliabilitas dan Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,928	10

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X1_1	4,47	,623	60
X1_2	4,32	,725	60
X1_3	4,27	,710	60
X1_4	4,45	,622	60
X1_5	4,37	,758	60
X1_6	4,45	,675	60
X1_7	4,12	,761	60
X1_8	4,43	,698	60
X1_9	3,70	,944	60
X1_10	4,07	,800	60

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	38,17	27,667	,751	,920
X1_2	38,32	26,593	,785	,917
X1_3	38,37	26,406	,832	,915
X1_4	38,18	27,440	,791	,918
X1_5	38,27	27,012	,684	,923
X1_6	38,18	28,254	,596	,927
X1_7	38,52	26,254	,788	,917
X1_8	38,20	27,044	,751	,919
X1_9	38,93	26,267	,602	,930
X1_10	38,57	26,351	,730	,920

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
42,63	32,982	5,743	10

Reliabilitas dan Validitas Variabel Kemampuan Kerja (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,953	10

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X2_1	4,45	,675	60
X2_2	4,38	,715	60
X2_3	4,30	,720	60
X2_4	4,23	,698	60
X2_5	4,32	,725	60
X2_6	4,47	,724	60
X2_7	4,33	,681	60
X2_8	4,40	,643	60
X2_9	4,48	,651	60
X2_10	4,42	,766	60

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43,78	34,545	5,878	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	39,33	28,226	,818	,948
X2_2	39,40	27,736	,836	,947
X2_3	39,48	27,440	,873	,945
X2_4	39,55	27,879	,839	,947
X2_5	39,47	27,779	,817	,947
X2_6	39,32	28,559	,706	,952
X2_7	39,45	28,184	,816	,948
X2_8	39,38	28,342	,846	,947
X2_9	39,30	28,654	,785	,949
X2_10	39,37	28,473	,671	,954

Reliabilitas dan Validitas Variabel Pengawasan Kerja (X3)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,946	10

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X3_1	4,42	,645	60
X3_2	4,22	,761	60
X3_3	4,05	,872	60
X3_4	4,28	,825	60
X3_5	4,18	,770	60
X3_6	4,02	,770	60
X3_7	4,07	,861	60
X3_8	4,15	,732	60
X3_9	4,20	,708	60
X3_10	4,20	,708	60

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_1	37,37	33,219	,815	,939
X3_2	37,57	31,673	,869	,936
X3_3	37,73	31,758	,731	,943
X3_4	37,50	32,797	,658	,946
X3_5	37,60	32,075	,806	,939
X3_6	37,77	31,775	,844	,937
X3_7	37,72	31,495	,772	,941
X3_8	37,63	33,795	,630	,946
X3_9	37,58	32,451	,836	,938
X3_10	37,58	32,451	,836	,938

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
41,78	39,698	6,301	10

Reliabilitas dan Validitas Variabel Efektifitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,943	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y_1	4,38	,640	60
Y_2	4,40	,669	60
Y_3	4,35	,659	60
Y_4	4,10	,915	60
Y_5	4,37	,663	60
Y_6	4,58	,696	60
Y_7	4,25	,704	60
Y_8	4,03	,758	60
Y_9	4,37	,736	60
Y_10	4,32	,748	60

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	38,77	28,589	,794	,936
Y_2	38,75	28,021	,842	,933
Y_3	38,80	27,858	,883	,932
Y_4	39,05	27,642	,619	,946
Y_5	38,78	27,969	,859	,933
Y_6	38,57	28,521	,730	,938
Y_7	38,90	28,397	,739	,938
Y_8	39,12	28,308	,688	,940
Y_9	38,78	27,766	,790	,935
Y_10	38,83	27,633	,794	,935

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43,15	34,435	5,868	10

Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Analisis Prasyarat

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan Kerja, Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Efektifitas Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,902 ^a	,813	,803	2,604

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1651,897	3	550,632	81,199	,000 ^b
	Residual	379,753	56	6,781		
	Total	2031,650	59			

a. Dependent Variable: Efektifitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,226	2,697		1,196	,237		
Disiplin Kerja	,344	,156	,337	2,202	,032	,143	7,003
Kemampuan Kerja	,254	,097	,255	2,620	,011	,353	2,831
Pengawasan Kerja	,338	,135	,363	2,495	,016	,158	6,339

a. Dependent Variable: Efektifitas Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3,226	2,697		1,196	,237
Disiplin Kerja	,344	,156	,337	2,202	,032
Kemampuan Kerja	,254	,097	,255	2,620	,011
Pengawasan Kerja	,338	,135	,363	2,495	,016

a. Dependent Variable: Efektifitas Kerja

Coefficients^a

Collinearity Statistics

Model	Tolerance	VIF
1 Disiplin Kerja	,143	7,003
Kemampuan Kerja	,353	2,831
Pengawasan Kerja	,158	6,339

a. Dependent Variable: Efektifitas Kerja

Coefficient Correlations^a

Model		Pengawasan Kerja	Kemampuan Kerja	Disiplin Kerja
1 Correlations	Pengawasan Kerja	1,000	-,178	-,780
	Kemampuan Kerja	-,178	1,000	-,352
	Disiplin Kerja	-,780	-,352	1,000
Covariances	Pengawasan Kerja	,018	-,002	-,017
	Kemampuan Kerja	-,002	,009	-,005
	Disiplin Kerja	-,017	-,005	,024

a. Dependent Variable: Efektifitas Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Disiplin Kerja	Kemampuan Kerja	Pengawasan Kerja
1	1	3,981	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,013	17,516	,86	,01	,01	,05
	3	,005	29,304	,08	,03	,96	,14
	4	,002	49,809	,05	,95	,03	,81

a. Dependent Variable: Efektifitas Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	37,38	46,14	41,98	1,795	60
Residual	-9,908	9,649	,000	3,778	60
Std. Predicted Value	-2,565	2,318	,000	1,000	60
Std. Residual	-2,557	2,491	,000	,975	60

a. Dependent Variable: Efektifitas Kerja

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized
Residual

N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,77759424
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,048
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Regressi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan Kerja, Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja ^b		. Enter

a. Dependent Variable: RES2

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9,854	3,476		2,834	,006
Disiplin Kerja	,061	,083	,114	,728	,469
Kemampuan Kerja	,055	,054	,147	1,011	,316
Pengawasan Kerja	,048	,091	,091	,528	,600

a. Dependent Variable: RES2