

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS, DAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN ASAHAN

Usi Anjani¹, Dian Wahyuni²

*Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend. Ahmad Yani Kisaran Telp. 0623-347222
Email : ekonomiuna@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial lingkungan kerja, fasilitas, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja. Jumlah sampel sebanyak 70 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil regresi menghasilkan persamaan $Y = 0,874 + 0,294X_1 + 0,254X_2 + 0,145X_3$. Hasil uji- F, secara simultan lingkungan kerja, fasilitas, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja karena $F_{hitung} (22,329) > F_{tabel} (2,74)$. Hasil uji-t, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karena $t_{hitung} (4,518) > t_{tabel} (1,99601)$, fasilitas berpengaruh terhadap efektivitas kerja karena $t_{hitung} (2,818) > t_{tabel} (1,99601)$, pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja karena $t_{hitung} (2,343) > t_{tabel} (1,99601)$. Hasil uji- R^2 , koefisien yang dihasilkan oleh seluruh variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja, fasilitas, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja sebesar 48,1%.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Fasilitas, Pengawasan, Efektivitas Kerja

PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2006;21) sumber daya manusia merupakan penggerak dan faktor utama dalam sebuah organisasi baik organisasi publik maupun swasta, karena itu dibutuhkan pengelolaan atau manajemen yang baik. Pada organisasi sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan. Keberhasilan ditentukan oleh orang-orang yang berada di dalamnya. Sumber Daya Manusia (SDM) dapat bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir dengan melihat efektivitas SDM. Peran manusia sebagai pegawai berusaha untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja yang baik bagi organisasi yang bersangkutan. Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki kewenangan sebagai pelaksana dilapangan dalam rangka penegakan Peraturan Daerah (Perda). Dinas Satuan Polisi Pamong Praja bertugas untuk membantu Kepala Daerah untuk

menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur sehingga roda pemerintah dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. Seorang aparat pemerintahan akan mewujudkan keprofesionalan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja dengan memperhatikan lingkungan kerja, fasilitas, dan pengawasan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan diduga ada penurunan efektivitas kerja pegawai yang berasal dari beberapa fenomena masalah antara lain lingkungan kerja, fasilitas dan pengawasan.

Oleh karena itu, untuk mewujudkan peningkatan efektivitas kerja perlu mendapat perhatian dari pimpinan. Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu melalui upaya penataan lingkungan kerja. Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam menciptakan lingkungan kerja sehingga terciptanya suasana kerja yang berefektivitas kerja yang tinggi, seperti lingkungan kerja yang

nyaman, perencanaan sistem kerja yang efektif dan efisien, dan penataan ruangan yang baik. Berdasarkan hasil observasi penerangan dalam ruang kerja pegawai pada kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja kurang diperhatikan sehingga mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, pekerjaan akan menjadi lambat, dan banyak mengalami kesalahan. Hal ini dapat mengurangi efektivitas pegawai dalam bekerja.

Terdapat faktor lain yang mempengaruhi efektivitas pegawai, salah satunya adalah fasilitas kerja. Pada dasarnya pegawai akan merasa nyaman dan betah bekerja apabila tersedia fasilitas kerja yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka sebagai manusia. Fasilitas kerja merupakan hal yang penting bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dan tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja.

Menurut Moenir dalam (Munawirsyah, 2017;47) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Hal tersebut membuat pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat dan perlengkapan kerja. Semakin besar aktifitas suatu kantor semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan. Pada suatu kantor harus mempunyai berbagai macam kelengkapan seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi, lemari, dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas. Pada kenyataannya di kantor Satuan Polisi Pamong Praja, ada beberapa komputer yang rusak dan tidak dapat digunakan sehingga hal ini akan menghambat pekerjaan pegawai dan mengurangi efektivitas pegawai dalam bekerja. Selain itu pada beberapa ruangan kerja pegawai temperatur ruangan yang terlalu panas dan membuat pegawai yang bekerja akan merasa panas dan kenyamanan pegawai akan berkurang bahkan akan melakukan hal lain seperti menyalakan kipas angin sehingga membuat barang-

barang yang ada disekitar berserakan dan seharusnya tidak perlu mereka lakukan.

Pada saat bekerja para pegawai memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami pekerjaan sehingga dapat menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Cara untuk mengatasinya yaitu instansi yang bersangkutan perlu melaksanakan pengawasan kerja. Tujuannya adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terulang kembali.

Pengawasan yang dijalankan dengan baik akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai dan pegawai pun akan senantiasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Dilihat dari fenomena yang terjadi di kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, ada beberapa penyelesaian tugas atau pekerjaan yang terkadang tidak selesai sesuai waktu yang ditentukan, hal ini dikarenakan masih banyak pegawai yang kurang mengerti mengenai tugas yang diberikan oleh atasan dan ada sebagian pegawai yang kurang memanfaatkan waktunya seperti datang untuk absen lalu pergi lagi, sehingga banyak tugas yang terbengkalai.

Kepala Dinas pada salah satu instansi pemerintah seringkali tidak memperhatikan efektivitas yang sangat buruk dan dari fenomena penyimpangan tersebut pengawasan yang dilakukan Kepala Dinas sangat kurang atau bahkan sangat jarang sekali, dan koordinasi antara atasan dan bawahan sangat kurang. Cara untuk mengurangi penyimpangan yang terjadi, maka perlu adanya pengawasan yang rutin.

Pada penelitian sebelumnya, penelitian yang akan di teliti memiliki beberapa keterkaitan atau persamaan diantaranya penelitian dari Rido, Akmal Umar, dan Hasan Nongkeng (2019) menggunakan tiga variabel bebas yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengawasan, serta menggunakan variabel terikat yang sama yaitu efektivitas kerja. Maka kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Perbedaan pada penelitian selanjutnya adalah Herizal dan Mutia yang melakukan penelitian pada tahun 2020, sedangkan peneliti yang diteliti pada tahun 2021. Objek penelitian dari Herizal dan Mutia (2020) pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pidie Jaya. Kemudian penelitian yang dibahas pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan.

Perbedaan penelitian yang akan dibahas berikutnya adalah penelitian dari Nur Wahda Rahman, Samsir Rahim, dan Hafidz Elfiansyah yang melakukan penelitian pada tahun 2018, sedangkan peneliti yang diteliti pada tahun 2021.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian untuk dapat melihat sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, fasilitas dan pengawasan, sehingga hal tersebut dapat memberikan manfaat yang optimal terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas, dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja, Fasilitas, dan Pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan?
2. Apakah Lingkungan Kerja, Fasilitas, dan Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2014;183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2009;183) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntun tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Moenir (Munawirsyah, 2017;47) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Sedangkan menurut Ahyari (2006;128) mengatakan bahwa fasilitas adalah segala sesuatu yang terdapat dalam kantor yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas yang digunakan oleh setiap organisasi bermacam-macam bentuk, jenis, dan manfaatnya. Semakin besar aktivitas suatu organisasi maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Karakteristik Fasilitas Kerja

Menurut Hartanto (2005;501) karakteristik darisarana pendukung atau fasilitas dalam proses organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Mempunyai bentuk fisik
2. Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan
3. Mempunyai jangka waktu relatif permanen lebih dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu bulan.

Pengertian Fasilitas

Menurut Handoko (2009;360) menjelaskan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatannya dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi dipergunakan dengan cara yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dihendaki serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Pengawasan yang efektif membantu usaha dalam mengatur pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik.

Pengertian Pengawasan Kerja

Menurut Siagian (2007;54) pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat ahli lain menurut

Handoko (2009;360) menjelaskan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatannya dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi dipergunakan dengan cara yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Tujuan Pengawasan

Menurut Silalahi (2003;181) ada beberapa tujuan dari pengawasan yaitu sebagai berikut :

1. Mencegah terjadinya penyimpangan pencapaian tujuan yang telah direncanakan
2. Agar proses kerja sesuai prosedur yang telah digariskan atau ditetapkan
3. Mencegah dan menghilangkan hambatan atau kesulitan yang akan, sedang atau mungkin terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan
4. Mencegah penyimpangan penggunaan sumber daya
5. Mencegah penyalahgunaan otoritas dan kedudukan.

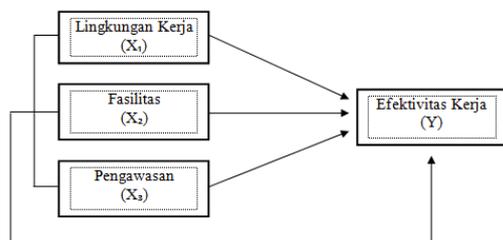
Pengertian Efektivitas

Menurut Hasibuan (2003) menyatakan bahwa efektivitas merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pelaksanaan suatu program sesuai dengan tujuan yang direncanakan menunjukkan efektivitas program tersebut dapat terlaksana dengan baik, sebaliknya ketidaksesuaian pelaksanaan program dengan tujuan yang telah

ditetapkan memperlihatkan program yang dilaksanakan belum efektif.

Kerangka Konseptual

Menurut Burhan (2015;41) kerangka konseptual adalah struktur yang melambangkan suatu hubungan yang saling mempengaruhi dimana variabel-variabel yang menjadi kajian pada suatu penelitian atau riset. Sistematika suatu penelitian atau riset diawali dari pengamatan pada objek penelitian. Selanjutnya dilakukan proses identifikasi terhadap topik utama permasalahan yang terjadi sehingga subjek yang terdapat pada objek penelitian tersebut menjadi tolak ukur dari beberapa faktor yang menjadi pengaruh munculnya masalah yang terjadi.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori. Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ : Lingkungan kerja, fasilitas, dan pengawasan berpengaruh secara simultan Terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan.
- H₂ : Lingkungan kerja, fasilitas, dan pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2014;13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2014;29) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah penelitian menjelaskan (*deskriptif explanatory*) fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Menurut Sugiyono (2014;156) bahwa penelitian *deskriptif explanatory* adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain.

Sumber Data

Sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Menurut Hasan (2002;82) data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan

yang memerlukannya. Data primer yaitu diperoleh langsung dari menyebar daftar pertanyaan (*questionnaire*) kepada pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan.

2. Data Sekunder

Menurut Hasan (2002;58) data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini digunakan untuk mendukung informasi data primer yang telah diperoleh yaitu diperoleh melalui data-data dan dokumen-dokumen dari pegawai Dinas Satuan Pamong Praja Kabupaten Asahan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Pada penelitian ini observasi yang dilakukan yaitu langsung ke lokasi penelitian yaitu Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Peneliti melakukan pengamatan terhadap subjek penelitian dan objek penelitian.

2. Wawancara (interview)

Wawancara dilakukan kepada Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan untuk memberikan informasi dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

3. Kuesioner (angket)

Pada penelitian ini, penulis memberikan kuesioner kepada seluruh pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang terdapat pada rumusan masalah, memutuskan salah satu hipotesis yang telah disampaikan serta mengetahui hasil penelitian berdasarkan tujuan yang telah dikemukakan. Pengujian hipotesis terdiri dari empat jenis yaitu analisis linier berganda, uji serempak (uji-F), uji parsial (uji-t) serta koefisien determinasi (R^2).

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi dilakukan untuk mendapatkan jenis pengaruh yang dihasilkan oleh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Hubungan tersebut dilihat berdasarkan nilai yang dihasilkan oleh variabel bebas yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	,874	1,563	
1 Lingkungan Kerja	,294	,065	,453
Fasilitas	,254	,090	,271
Pengawasan	,145	,062	,214

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2021)

Melalui statistik regresi linear berganda di atas, menghasilkan persamaan regresi yang akan disajikan berikut ini:

$$Y = 0,874 + 0,294X_1 + 0,254X_2 + 0,145X_3$$

Uraian dari setiap nilai yang disajikan pada persamaan regresi linearitas berganda di atas dapat dilihat sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 0,874, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel lingkungan kerja (X_1), fasilitas (X_2), pengawasan (X_3) tetap (konstan), maka nilai efektivitas kerja (Y) sebesar 0,874.

2. Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X_1) adalah 0,294, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel lingkungan kerja (X_1), maka akan meningkatkan nilai efektivitas kerja (Y), sebesar 0,874 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel fasilitas (X_2) adalah 0,254, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel fasilitas (X_2), maka akan meningkatkan nilai efektivitas kerja (Y), sebesar 0,874 satuan.
4. Koefisien regresi pada variabel pengawasan (X_3) adalah 0,145, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel lingkungan kerja (X_1), maka akan meningkatkan nilai efektivitas kerja (Y), sebesar 0,874 satuan.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis yang kedua melalui pengujian secara serempak, yaitu suatu bentuk pengujian yang mengkorelasikan hubungan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian secara serempak (uji-F) memiliki kriteria berdasarkan hipotesis yang telah diajukan.

Nilai F_{hitung} berdasarkan *output* statistik melalui regresi yang dilakukan, sementara nilai F_{tabel} sebagai pembandingnya melalui titik persentase distribusi (F) dengan probabilitas (tingkat signifikansi) 5% (0,05) yang berpedoman pada rumus seperti di bawah ini:

n = Jumlah responden terpilih

k = Jumlah variabel penelitian

$$\begin{aligned} \text{Nilai } F_{tabel} &= n - k \\ &= 70 - 4 \\ &= 66 (2,74) \end{aligned}$$

Melalui hasil konversi pada titik persentase distribusi (F) pada tiga variabel bebas, maka nilai F_{tabel} 2,74.

Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	72,830	3	24,277	22,329	,000 ^b
Residual	71,756	66	1,087		
Total	144,586	69			

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2021)

Berdasarkan hasil *output* statistik di atas, maka hasil uji simultan menjelaskan bahwa nilai F_{hitung} (22,329) > F_{tabel} (2,74) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) sehingga diputuskan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja, fasilitas, dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja.

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis yang ketiga adalah uji parsial, yaitu bentuk pengujian yang menyatakan dampak terhadap variabel terikat melalui setiap nilai yang dihasilkan variabel bebas. Pengujian secara parsial (uji-t) memiliki kriteria berdasarkan hipotesis yang telah diajukan.

Nilai t_{hitung} berdasarkan *output* statistik melalui regresi yang dilakukan, sementara nilai t_{tabel} sebagai pembandingnya melalui titik persentase distribusi (t) dengan probabilitas (tingkat signifikansi) 5% (0,05) yang berpedoman pada rumus seperti di bawah ini:

Nilai $t_{tabel} = n - k$

Dimana:

n = Jumlah responden terpilih

k = Jumlah variabel penelitian

$$\begin{aligned} \text{Nilai } t_{tabel} &= n - k \\ &= 70 - 3 \\ &= 67 (1,99601) \end{aligned}$$

Melalui hasil konversi pada titik persentase distribusi (t) melalui kolom *degree of freedom* (df) signifikansi 0,05, maka nilai t_{tabel} 1,99601.

Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	,874	1,563		,559	,578
Lingkungan Kerja	,294	,065	,453	4,518	,000
Fasilitas	,254	,090	,271	2,818	,006
Pengawasan	,145	,062	,214	2,343	,022

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2021)

Berikut adalah uraian hasil pengujian secara parsial (uji-t) pada masing-masing variabel bebas, yaitu:

1. Nilai t_{hitung} (4,518) > t_{tabel} (1,99601) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja.
2. Nilai t_{hitung} (2,818) > t_{tabel} (1,99601) dan nilai signifikansi (0,006 < 0,05) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya fasilitas berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja.
3. Nilai t_{hitung} (2,343) > t_{tabel} (1,99601) dan nilai signifikansi (0,022 < 0,05) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja.

Diantara keempat variabel bebas dalam penelitian ini, lingkungan kerja paling dominan mempengaruhi efektivitas kerja karena nilai t_{hitung} (4,518) adalah nilai tertinggi diantara variabel bebas lainnya.

Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian terakhir penelitian ini adalah koefisien determinasi (R^2), yaitu uji yang dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh regresi seluruh variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja, fasilitas, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja dengan melihat persentase yang diberikan melalui korelasi seluruh variabel bebas. Penentuan nilai yang dipakai harus disesuaikan dengan penggunaan jumlah variabel bebas.

Tabel 4.20 Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710 ^a	,504	,481	1,04270

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2021)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai yang dihasilkan melalui adjusted R square yaitu 0,481, artinya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja, fasilitas, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja adalah sebesar 48,1%, sedangkan 51,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Fasilitas (X_2) dan Pengawasan (X_3) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini melalui hasil uji-F, nilai F_{hitung} (22,329) > F_{tabel} (2,74) dan nilai signifikansinya (0,000 < 0,05). Hal ini berarti lingkungan kerja (X_1), fasilitas (X_2) dan pengawasan (X_3) sangat berpengaruh signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja (Y) pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rido, Akmal Umar, dan Hasan Nongkeng (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini melalui uji parsial (uji-t), nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X_1) t_{hitung} (4,518) > t_{tabel} (1,99601) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya

lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja.

Menurut Sedarmayanti (2009;183) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok. Faktor lingkungan kerja dihubungkan dengan efektivitas kerja melalui hasil observasi yaitu penerangan dalam ruang kerja pegawainya kurang diperhatikan sehingga mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, pekerjaan akan menjadi lambat, dan banyak mengalami kesalahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Muhammad Anang Firmansyah dan Nur WulanRamadhani (2018) menunjukkan hasil yang sama, dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh Fasilitas (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini melalui uji parsial (uji-t), fasilitas berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan dengan nilai $t_{hitung} (2,818) > t_{tabel} (1,99601)$ dan nilai signifikansi $(0,006 < 0,05)$.

Menurut Ahyari (2006;128) mengatakan bahwa fasilitas adalah segala sesuatu yang terdapat dalam kantor yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Hasil observasi yang dilakukan pada pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan menguraikan

fenomena fasilitas kerja seperti ada beberapa komputer yang rusak dan tidak dapat digunakan sehingga hal ini akan menghambat pekerjaan pegawai dan mengurangi efektivitas pegawai dalam bekerja. Selain itu pada beberapa ruangan kerja pegawai temperatur ruangan yang terlalu panas dan membuat pegawai yang bekerja akan merasa panas dan kenyamanan pegawai akan berkurang bahkan akan melakukan hal lain seperti menyalakan kipas angin sehingga membuat barang-barang yang ada disekitar berserakan dan seharusnya tidak perlu mereka lakukan.

Hasil penelitian ini melalui uji regresi dan hipotesis menjelaskan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang dilakukan, maka akan semakin meningkatkan efektivitas kerja, artinya, fasilitas kerja memberikan dampak positif bagi efektivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh Herizal dan Mutia (2020) yang menghasilkan fasilitas berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 5,080 > t_{tabel} 1,669$. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak prosedur kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja sedangkan secara parsial prosedur kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap efektivitas karyawan dengan fasilitas kerja pengaruhnya lebih dominan.

Pengaruh Pengawasan (X_3) Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini melalui uji parsial (uji-t), fasilitas berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan dengan nilai $t_{hitung} (2,343) > t_{tabel} (1,99601)$ dan nilai signifikansi $(0,022 < 0,05)$.

Menurut Siagian (2007:54) pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Faktor pengawasan dengan efektivitas kerja diidentifikasi pada saat bekerja para pegawai memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami pekerjaan sehingga dapat menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

Perolehan hasil regresi menyatakan adanya pengaruh positif pengawasan terhadap efektivitas kerja didukung oleh hasil uji hipotesis bahwa pengawasan memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja. Hasil tersebut menyatakan bahwa semakin sering pengawasan diberikan, maka akan semakin meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini berjalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurwahda Rahman, Samsir Rahim, dan Hafidz Elfiansyah (2018) yang menghasilkan nilai t_{hitung} pengawasan $7,123 > t_{tabel}$ $2,037$ artinya secara parsial pengawasan mempengaruhi efektivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 0,874 + 0,294 (X_1) + 0,254 (X_2) + 0,145 (X_3)$, artinya lingkungan kerja (X_1), fasilitas (X_2), dan pengawasan (X_3) menghasilkan koefisien regresi positif terhadap efektivitas kerja.
2. Uji-F menghasilkan nilai F_{hitung} $(22,329) > F_{tabel}$ $(2,74)$, artinya secara serempak lingkungan kerja,

fasilitas, dan pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

3. Uji parsial (uji-t) menghasilkan nilai t_{hitung} $(4,518) > t_{tabel}$ $(1,99601)$, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja, t_{hitung} $(2,818) > t_{tabel}$ $(1,99601)$, artinya fasilitas berpengaruh terhadap efektivitas kerja, t_{hitung} $(2,343) > t_{tabel}$ $(1,99601)$, artinya pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja.
4. Uji- R^2 menghasilkan koefisien determinasi sebesar 0,481, artinya lingkungan kerja, fasilitas, dan pengawasan berpengaruh sebesar 48,1% terhadap efektivitas kerja sedangkan 51,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

Berikut beberapa saran yang dapat dikemukakan sehubungan dengan pelaksanaan penelitian ini antara lain yaitu:

1. Pihak pimpinan Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan hendaknya senantiasa berupaya membina dan meningkatkan Efektivitas Kerja pegawainya. Adapun upaya yang dapat dilakukan dalam membina dan meningkatkan Efektivitas Kerja pegawai antara lain yaitu memperbaiki lingkungan kerja, fasilitas kerja yang mendukung pegawai, dan meningkatkan pengawasan.
2. Para pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan terkait hendaknya juga berupaya untuk mencapai efektivitas kerja secara optimal. Adapun upaya yang dapat dilakukan pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerjanya antara lain dengan cara meningkatkan kemampuan dan

keterampilan kerja, melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan pimpinan sesuai dengan prosedur dan ketentuan, serta mematuhi segala peraturan dan tata tertib yang ditetapkan di instansi.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melanjutkan penelitian ini sebaiknya bersedia untuk menambah variabel bebas lainnya sehingga akan diperoleh hasil yang lebih baik dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asahan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Remaja Ahyari. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- [2] Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*, Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Burhan, M.B. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif. Edisi Ketujuh, Cetakan Ketigabelas*, Jakarta: Prenada Kencana.
- [4] Darmodiharjo, Darji. 2005. *Pokok-Pokok Sistem Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [5] Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- [6] Hartanto, M. 2005. *Karakteristik Sarana Pendukung Dalam Aktifitas Perusahaan. Cetakan Kedua*, Bandung: PT. Rosdakarya.
- [7] Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Ideologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia
- [8] Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara
- [10] Nitisemito, A. S. 2014. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas*, Ghalia Indonesia
- [11] Moenir, H.A.S. 2014. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Alfabeta
- [12] Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- [13] Siagian, Sondang. 2007. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- [14] Silalahi, Ulbert. 2003. *Studi Tentang Ilmu Administrasi: Konsep, Teori dan Dimensi. Cetakan Keenam*, Bandung: Sinar Baru Algensindo
- [15] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D. Cetakan ke-20*, Bandung: Alfabeta
- [16] Suwanto dan Priansa, D.J. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

- [17] The Liang Gie. 2012. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty

SKRIPSI/TESIS/JURNAL

- [18] Hartati et al, “ Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Papua”, 2019
- [19] Herizal dan Mutia, “Pengaruh Prosedur Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pidie Jaya”, *Jurnal Sosial Humaniora Sigli (JSH)*, 2020, Vol. 3, No. 2
- [20] Muhammad Anang Firmansyah, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya”, *Jurnal Eksekutif*, 2018, Vol. 15, No.2
- [21] Munawirsyah Isnain, “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Efektivitas kerja Pegawai Non Medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam”, *Jurnal Bisnis Administrasi*, Vol. 06, No. 1
- [22] Nur Wahda Rahman, “Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar”, *Jurnal Administrasi Publik*, 2018, Vol.4, No. 3
- [23] Rido et al, “ Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengelolaan Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng”, *YUME: Journal of Management*, 2019, Vol. 2, No. 1