

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PENGAWASAN
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. BANK CENTRAL ASIA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**FITRAH ARDIANSYAH
NPM: 14.832.0051**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian – bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya tidak bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi – sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 30 Januari 2019



Fitrah Ardiyansyah

14.832.0051

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fitrah Ardiyansyah

NPM : 14.832.0051

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-Exclusif Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT. Bank Central Asia Medan*. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 30 Januari
2019

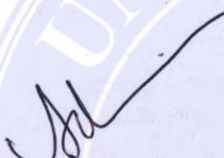
Yang menyatakan


Fitrah Ardiyansyah

Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Bank Central Asia Medan
Nama : FITRAH ARDIANSYAH
NPM : 14.832.0111
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

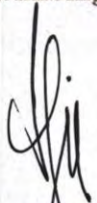
Disetujui Oleh :

Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis, SE.M.Si
Pembimbing I


Hesti Sabrina, SE. M.Si
Pembimbing II


Dr. Ihsan Effendi, SE.M.Si
Dekan


Teddi Pribadi, SE.MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 30 Januari 2019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Bank Central Asia Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Central Asia Medan sebanyak 97 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 97 responden diambil dari semua populasi.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel pengalaman kerja sebesar 14.069 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.660 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektifitas. Pada variabel pengawasan sebesar 11.345.0513 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.666 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektifitas kerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 212.041 > 3.09 dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan pengalaman kerja dan pengawasan secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel efektifitas kerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,815. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 81,5%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 80,5% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja dan efektifitas kerja. Sisanya sebesar 18,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Pegalaman Kerja, Pengawasan, Efektivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to find out "The Influence of Work Experience and Supervision on the Effectiveness of Employees of PT. Bank Central Asia Medan ". This type of research is associative namely a research that asks the relationship between two variables. The population in this study were all employees at PT. Bank Central Asia Medan is 97 employees. And by using saturated sample techniques, the number of samples in this study were 97 respondents taken from all populations.

Based on the results of the t test it can be seen that t count on the work experience variable of 14.069 is greater than t table of 1.660 with a probability of t that is sig 0,000 smaller than the significance limit of 0.05. Based on these values, the work experience variable has a positive and significant effect on the effectiveness variable. On the supervision variable of 11.345.0513 is greater than t table of 1.666 with a probability of t that is sig 0,000 smaller than the significance limit of 0.05, then the supervisory variable partially has a positive and significant effect on the variable work effectiveness. Based on the results of the F test, the Fcount value obtained is 212.041 > 3.09 with sig 0.000 < 50.05, showing that work experience and supervision simultaneously have a positive and significant effect on the work effectiveness variable. R Square value obtained is 0.815. To see the influence of the independent variable on the dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so that KD is obtained = 81.5%. This figure shows that it is 80.5% performance (dependent variable) can be explained by work experience and work effectiveness. The remaining 18.5% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Work Experience, Supervision, Work Effectiveness

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Bank Central Asia Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi, SE,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

6. Ibu Hesti Sabrina SE, Msi selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, 30 Januari 2019

Fitrah Ardiansyah

14 832 0051

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	iii
Daftar isi	v
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.5. Hipotesis.....	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
2.1. Pengalaman Kerja	
2.1.1. Pengertian Pengalaman Kerja	6
2.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	7
2.1.3. Manfaat Pengalaman Kerja.....	8
2.1.4. Indikator Pengalaman Kerja.....	9
2.2. Pengawasan	
2.2.1. Pengertian Pengawasan	10
2.2.2. Prinsip-prinsip Pengawasan.....	11
2.2.3. Indikator Pengawasan.....	13

2.3.Efektivitas Kerja	
2.3.1. Pengertian Efektivitas Kerja	16
2.3.2. Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Efektifitas	17
2.3.3. Indikator Efektivitas Kerja.....	19
2.4. Penelitian Terdahulu	22
2.5. Kerangka Konseptual	23

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	25
3.2. Populasi dan Sampel	26
3.3. Definisi Operasional	27
3.4. Jenis dan Sumber Data	29
3.5. Teknik Pengumpulan Data	29
3.6. Teknik Analisis Data.....	30
3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	30
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	31
3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	32
3.6.4. Uji Hipotesis	33
3.6.5. Koefisien Determinasi(R^2).....	34

BAB IV: PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	35
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	35
4.1.2. Visi Misi Perusahaan	38
4.1.3. Struktur Organisasi	39
4.1.4. Penyajian Data Responden	40

4.1.5. Penyajian Data Angket Responden	41
4.2. Hasil Penelitian	
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	47
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	50
4.2.3. Uji Statistik	54
4.2.4. Uji Hipotesis	56
4.2.5. Koefisien Determinasi	58
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian	58
BAB V: KESIMPULAN & SARAN	
5.1. Kesimpulan	62
5.2. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	22
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian	25
Tabel III.2	Rincian Jumlah Populasi PT. Bank Central Asia Medan	25
Tabel III.3	Operasional variabel	28
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden	40
Tabel IV.2	Usia Responden	40
Tabel IV.3.	Tabulasi Data Responden Variabel Pengalaman Kerja (X1	42
Tabel IV.4	Tabulasi Data Responden Variabel Pengawasan (X2)	43
Tabel IV.5	Tabulasi Data Responden Variabel Efektifitas Kerja (Y)...	45
Tabel IV.6	Estimasi Uji Validitas	47
Tabel IV.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	49
Tabel IV.8	Uji Multikononlinearitas	50
Tabel IV.9	Analisis Linear Berganda	53
Tabel IV.10	Uji Parsial (Uji t)	56
Tabel IV.11	Uji Simultan (Uji F)	57
Tabel IV.12	Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.1	Kerangka Konseptual.....	23
Gambar IV.1.	Struktur Organisasi Perusahaan.....	39
Gambar IV.1	Histogram.....	51
Gambar IV.2	Normal <i>Probability Plot</i>	52
Gambar IV.3	Grafik <i>scatterplot</i>	54



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Efektivitas kerja karyawan merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi, karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi. Efektivitas kinerja karyawan tidak mungkin jauh dari manajemen kinerja untuk mendapatkan keberhasilan dalam organisasi atau individu. Efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus input, proses dan output yang mengacu pada hasil guna daripada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauh mana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya. Hal ini berarti, bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki.

Salah satu pengukuran tingkat efektivitas kerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada

dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat yang telah dikuasai karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Selain faktor pengalaman kerja dalam prakteknya faktor pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut satu tata cara, metode, teknik pengawasan dengan efektif dan efisien yang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pengawasan kerja merupakan salah satu faktor utama untuk menentukan kepuasan kerja karyawan.

PT. Bank Central Asia Medan adalah bank swasta terbesar di Indonesia. Bank ini didirikan pada 21 Februari 1957 dengan nama Bank Central Asia NV dan pernah menjadi bagian penting dari Salim Group . Berdasarkan proses dan data observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Bank Central Asia Medan, terlihat masalah efektivitas kerja karyawan terutama dalam pengalaman kerja dan pengawasan karyawan yang masih belum maksimal. Masih kurangnya pengalaman kerja seperti kurangnya pemahaman penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien, kurangnya inisiatif dalam bekerja karena kurang tau apa yang harus dilakukan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam bekerja yang menghambat efektivitas kerja karyawan. Selain pengalaman kerja masalah pengawasan juga menjadi masalah kinerja karyawan, data yang diperoleh memaparkan bahwa kerja Masalah pengawasan yang terjadi adalah dimana sering ditemukan karyawan yang tidak berada di kantor saat jam kerja dan kurang efektif dan efisien dalam bekerja dikarenakan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan dalam pengerjaannya. Pengawasan menjadi salah satu faktor yang menentukan

efektifitas kerja karyawan agar lebih baik. Pengawasan yang baik akan menghasilkan efektifitas kerja tersendiri didalam diri karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Bank Central Asia Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Medan?
2. Apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Medan?
3. Apakah pengalaman kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Medan.

3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan pengawasan secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti,
Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan,
Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh pengalaman kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Medan.
3. Bagi peneliti lain,
Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.
4. Bagi akademis,
Sebagai bahan referensi bagi pihak – pihak yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama

1.5. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Medan.
2. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Medan.
3. Pengalaman kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Medan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengalaman Kerja

2.1.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah apa yang dapat ditunjukkan mengenai keahlian suatu pekerjaan dalam suatu bidang tertentu atau masa kerja. Lamanya seseorang bekerja pada bidang tertentu berkaitan dengan usia. Seseorang akan mengenai bidang yang ditekuni sehubungan dengan hal tersebut ada beberapa pengertian tentang pengalaman kerja.

Menurut Sutjiono (2009:132) pengalaman kerja adalah senioritas atau “*length of service*” atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan.

Menurut Foster (2009: 40) “Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas- tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik”.

Sedangkan menurut Syukur (2009:74). Pendapat lain mengatakan bahwa “Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya’

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang di gunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Pada umumnya perusahaan lebih cenderung untuk memilih pengalaman, karena dengan pengalaman yang

cukup panjang diharapkan mereka mempunyai kemampuan lebih besar daripada tanpa pengalaman. Dengan pengalaman tersebut, maka perusahaan tidak perlu lagi melakukan training atau apabila training itu perlu dilaksanakan adalah sekedaranya saja.

2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman kerja

Dengan mengingat pentingnya pengalaman dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. “Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil” (Djauzak, 2008:57).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Waktu.

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak.

b. Frekuensi.

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja lebih baik.

c. Jenis tugas.

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak

d. Penerapan.

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

e. Hasil.

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

2.1.3. Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sekaligus tanggung jawab yang diberikan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi pihak perusahaan maupun karyawan.

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya. Sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. Produktivitas karyawan di pengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin muda pengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

2.1.4. Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidak seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut (Foster 2009: 43):

- a. Lama waktu/masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik
- b. Tingkat pengetahuan
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
- c. keterampilan yang dimiliki
Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- d. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Menurut Riani (2011:131) Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

- a. Gerakannya mantap dan lancar
Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
- b. Gerakannya berirama
Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
- c. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda
Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
- d. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya.
Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

- e. Bekerja dengan tenang
Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

2.2. Pengawasan

2.2.1. Pengertian Pengawasan

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.

Mondy, (2008:360-361) menjelaskan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut Ibrahim (2007:154), “Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki”. Menurut Hasibuan, (2011:242), Pengawasan adalah “Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula”.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

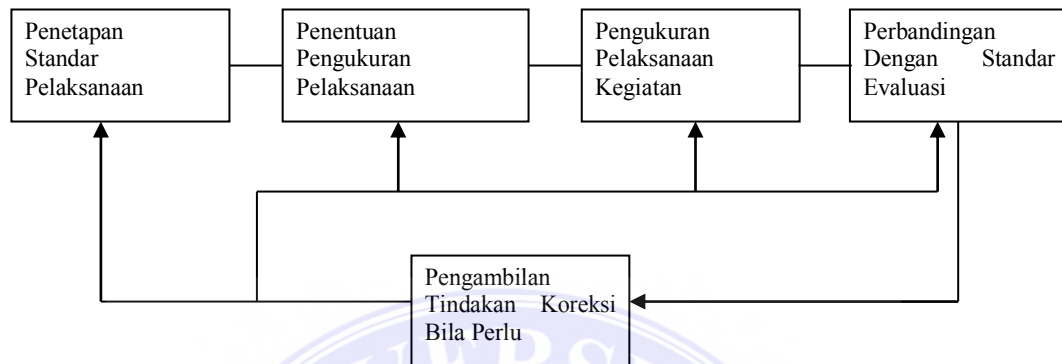
2.2.2. Prinsip-prinsip Pengawasan

Menurut Mondy (2008:373-374), bahwa prinsip-prinsip pengawasan yang efektif dapat diperinci sebagai berikut;

- a. Akurat. Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari system pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada;
- b. Tepat waktu. Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera;
- c. Obyektif dan menyeluruh. Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif secara lengkap;
- d. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik. Sistem pengawasan harus memusatkan perhatiannya pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standart paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal;
- e. Realistik secara ekonomis. Biaya pelaksanaan system pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari system tersebut;
- f. Realistik secara organisasional. Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi;
- g. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi. Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena (1) setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan (2) informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya;
- h. Fleksibel. Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan;
- i. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional. Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standart, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil dan diterima para anggota organisasi. Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

Menurut Ibrahim (2007:160), proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) tertentu yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan manajerial. Adapun langkah-langkah pokok ini meliputi penentuan ukuran atau pedoman baku standar terlebih dahulu harus ditetapkan. Ini tidak lain suatu model atau suatu ketentuan yang telah diterima bersama atau yang telah ditentukan oleh pihak yang berwenang. Standar berguna antara lain sebagai alat pembanding didalam pengawasan, alat pengukur untuk menjawab pertanyaan berapa suatu kegiatan atau sesuatu hasil telah dilaksanakan, sebagai alat untuk membantu pengertian yang lebih cepat antara pengawasan dengan yang diawasi, sebagai cara untuk memperbaiki uniformitas; Penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah atau senyatanya dikerjakan. Ini dapat dilakukan dengan melalui antara lain : laporan (lisan atau tertulis), buku catatan harian tentang bagan jadwal atau grafik produksi, inspeksi atau pengawasan langsung, pertemuan/konperensidengan petugas-petugas yang bersangkutan, survei yang dilakukan oleh tenaga staf atas badan tertentu; Perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Ini dilakukan untuk pembandingan antara hasil pengukuran tadi dengan standar, dengan maksud untuk mengetahui apakah diantaranya terdapat suatu perbedaan dan jika ada seberapa besarnya perbedaan itu, kemudian untuk menentukan perbedaan itu perlu diperbaiki atau tidak; Perbaikan atau

pembetulan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi sehingga pekerjaan tadi sesuai dengan apa yang telah direncanakan.



Gambar II.1. Proses dan Teknik Pengawasan
Sumber : Handoko (2008:363)

Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan. Dari pembahasan 4 proses pengawasan diatas, maka yang menjadi indikator pengukuran pengawasan yaitu standard, tingkat pengawasan, tingkat penyimpangan dan perbaikan kesalahan.

2.2.3. Indikator Pengawasan

Pengawasan atasan merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam

laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil, sehingga kemungkinan resiko dan kerugian perusahaan dapat diminimalkan.

Adapun indikator-indikator pengawasan yang dikembangkan menurut Ibrahim (2007:163) sebagai berikut :

- a) Inspeksi langsung, yaitu pemeriksaan yang dilakukan dengan cara melakukan observasi secara langsung.
- b) Observasi ditempat (*on the spot observation*), yaitu pengamatan yang dilakukan secara langsung ditempat bekerja.
- c) Laporan ditempat (*on the spot report*), yaitu penyampaian keputusan ditempat bila diperlukan.
- d) Laporan tertulis , yaitu laporan yang disampaikan secara tulisan.
- e) Laporan lisan, yaitu laporan yang langsung disampaikan dengan berbicara langsung.

Indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut siagian (2014:35) terdapat tiga mekanisme yang positif mempengaruhi kinerja, antara lain :

a. Kontrol Masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (*selection*) yang tepat dan memastikan bahwa

karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, Seperti : Seleksi pada Materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

b. Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian megimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan. Tindakan korektif yang diambil dalam hal ini terjadi perbedaan antara kinerja yang diinginkan atau kinerja aktual, dan umpan balik diberikan secara berkelanjutan (Azvedo, 2010). Fokus utama kontrol perilaku ini berbasis pada pencapaian peningkatan tujuan dengan asumsi bahwa manajer memiliki sebuah tugas dan bawahan memiliki kemampuan untuk bertindak, Seperti : Standar, Evaluasi, Perbandingan, Perbaikan.

c. Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang

menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah/ Bonus.

2.3. Efektivitas Kerja

2.3.1. Pengertian Efektivitas Kerja

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektifitas sebagai ketetapan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. “*effect*” merupakan perilaku atau reaksi dari seseorang yang sedang diamati. Individu yang sedang diamati kemungkinan besar akan bereaksi dengan cara yang tidak umum karena mereka merasa diamati atau turut serta dalam suatu eksperimen (Michel 2005 : 27).

Secara etimologis, kata efektif sering diartikan sebagai mencapai sasaran yang diinginkan (*producing desired result*), berdampak menyenangkan (*having a pleasing effect*), bersifat aktual, nyata (*actual dan real*) (Umam 2010 :229)

Menurut Schein dalam buku Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan (2010:129) mendefinisikan efektifitas organisasi adalah kemampuan untuk bertahan, menyesuaikan diri dan tumbuh, lepas dari fungsi tertentu yang dimilikinya.

Etzioni dalam buku karya Torang (2012: 102) menggambarkan bahwa efektivitas organisasi adalah kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan. Efektifitas Organisasi adalah terdiri dari efektivitas individu dan kelompok. Namun demikian, efektivitas

organisasi adalah lebih banyak dari jumlah efektivitas individu dan kelompok lewat pengaruh sinergistis (kerja sama), organisasi akan mampu mendapatkan kinerja yang lebih baik dan tinggi tingkatannya dari pada kinerja tiap-tiap bagian .

Terdapat beberapa indikator efektivitas kerja. Menurut Hasibuan (2008:105), efektivitas merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi perlunya pengaruh dari struktur organisasi sehingga dapat menimbulkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu dan peningkatan sumberdaya manusia

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Efektifitas

Di bawah ini penulis menguraikan empat faktor yang mempengaruhi efektivitas, yang dikemukakan oleh Richard M Steers (2008:8):

- a. Karakteristik Organisasi adalah hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Struktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi. Dalam struktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.
- b. Karakteristik Lingkungan, mencakup dua aspek. Aspek pertama adalah lingkungan ekstern yaitu lingkungan yang berada di luar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan

keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan intern yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi.

- c. Karakteristik Pekerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Di dalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi apabila suatu organisasi menginginkan keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi.
- d. Karakteristik Manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang di dalam organisasi sehingga efektivitas tercapai. Kebijakan dan praktek manajemen merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan kebijakan dan praktek manajemen harus memperhatikan manusia, tidak hanya mementingkan strategi dan mekanisme kerja saja. Mekanisme ini meliputi penyusunan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan atas sumber daya, penciptaan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan inovasi organisasi.

Menurut pendapat di atas penulis mengambil kesimpulan bahwa:

- a. organisasi terdiri atas berbagai unsur yang saling berkaitan, jika salah satu unsur memiliki kinerja yang buruk, maka akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan;
- b. Keefektifan membutuhkan kesadaran dan interaksi yang baik dengan lingkungan;
- c. Kelangsungan hidup organisasi membutuhkan pergantian sumber daya secara terus menerus.

Suatu perusahaan tidak memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi, akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya tetapi apabila suatu perusahaan memperhatikan faktor-faktor tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dapat lebih mudah tercapai hal itu dikarenakan efektivitas akan selalu dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut.

2.3.3. Indikator Efektivitas Kerja

Terdapat beberapa indikator efektivitas kerja. Menurut Hasibuan (2008:105), efektivitas merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi perlunya pengaruh dari struktur organisasi sehingga dapat menimbulkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu dan peningkatan sumber daya manusia.

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Setiap perusahaan selalu berusaha supaya efektifitas kerja dari karyawannya dapat ditingkatkan. Oleh Karena itu, suatu perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawannya memiliki moral kerja yang tinggi.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.

c. Pemanfaatan Waktu

Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.

d. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Setiap karyawan sudah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektifitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal. Sehingga dengan demikian pemanfaatan sumber daya manusia akan lebih berpotensi dan lebih mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut pendapat David Krech dalam Danim (2012: 119 – 120) menyebutkan indikator efektivitas sebagai berikut :

a. Jumlah hasil yang dapat dikeluarkan

Hasil tersebut berupa kuantitas atau bentuk fisik dari organisasi, program atau kegiatan. Hasil dimaksud dapat dilihat dari perbandingan (*ratio*) antara masukan (*input*) dengan keluaran (*output*), usaha dengan hasil, persentase pencapaian program kerja dan sebagainya.

b. Tingkat kepuasan yang diperoleh

Ukuran dalam efektivitas ini dapat kuantitatif (berdasarkan pada jumlah atau banyaknya) dan dapat kualitatif (berdasarkan pada mutu).

c. Produk kreatif

Penciptaan hubungan kondisi yang kondusif dengan dunia kerja, yang nantinya dapat menumbuhkan kreatifitas dan kemampuan.

d. Intensitas yang akan dicapai

Memiliki ketaatan yang tinggi dalam suatu tingkatan intens sesuatu, dimana adanya rasa saling memiliki dengan kadar yang tinggi.

2.4. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini :

Table 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Rohman	2014	Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pt. Bank Mega Cabang Blitar	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Motivasi Dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pt. Bank Mega Cabang Blitar
2.	Rahmawati	2016	Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero)	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Kompensasi Dan Pengalaman Kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero)
3	Helissa	2014	Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun

4	Maisyarah	2012	Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pt Angkasa Pura Ii (Persero) Medan	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pt Angkasa Pura Ii (Persero) Medan Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun
5	Pasaribu	2017	Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan, Pertamanan Dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidimpuan	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan, Pertamanan Dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidimpuan

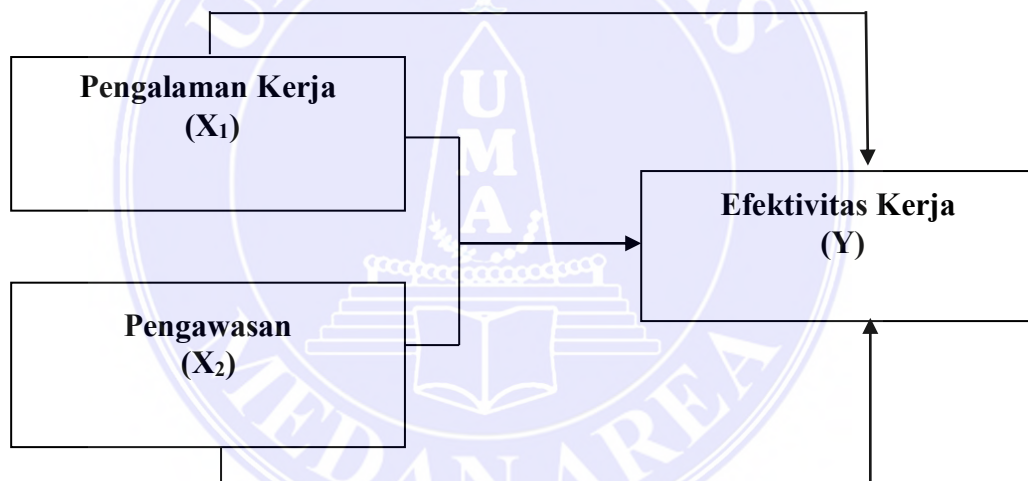
2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).

Menurut Foster (2007: 40) “Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas- tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik”. Menurut Hasibuan, (2011:242), Pengawasan adalah “Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-

rencana semula”. Menurut Schein dalam buku Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan (2010:129) mendefinisikan efektifitas organisasi adalah kemampuan untuk bertahan, menyesuaikan diri dan tumbuh, lepas dari fungsi tertentu yang dimilikinya

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT. Bank Central Asia Medan, Jl. Pangeran Diponegoro, Kota Medan, Sumatera Utara 20112.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan Juli sampai November 2018. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018				
		Jul	Agst	Sep	Okt	Nov
1	Penyusunan proposal					
2	Seminar proposal					
3	Pengumpulan data					
4	Analisis data					
5	Seminar Hasil					
6	Pengajuan Meja hijau					
7	Meja Hijau					

3.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010, hal 115). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Bank Central Asia Medan adalah 97 orang karyawan tetap.

Tabel 3.2.
Rincian Jumlah Populasi PT. Bank Central Asia Medan

No.	Divisi BCA Kantor Wilayah Medan	Karyawan	
		Laki-laki	Perempuan
1.	Kepala Kantor Wilayah Medan	1	-
2.	Sekretaris Kepala Kantor Wilayah Medan	-	1
3.	Kepala Pendidikan Operasi Wilayah Medan	1	-
4.	<i>Human Resources Department</i>	3	8
5.	Pengembangan Bisnis Wilayah	3	2
6.	Keuangan / Pembukuan	1	5
7.	Logistik	5	5
8.	Sistem Informasi Wilayah	5	-
9.	Pengawasan Internal Kantor Wilayah	1	4
10.	Sentral Bisnis Komersil	4	4
11.	Sentral Operasi Area	10	22
12.	Sentral Operasi Medan	6	6
	Jumlah	40	57

Sumber: PT. Bank Central Asia Medan

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:120), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Dari jumlah populasi penelitian sebanyak 97 orang maka digunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010:116), maka sampel yang digunakan keseluruhan karyawan pada PT. Bank Central Asia Medan adalah 97 orang karyawan tetap

3.3. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pengalaman Kerja (X1)	Pengalaman kerja adalah apa yang dapat ditunjukkan mengenai keahlian suatu pekerjaan dalam suatu bidang tertentu atau masa kerja. Lamanya seseorang bekerja pada bidang tertentu berkaitan dengan usia. Seseorang akan mengenai bidang yang ditekuni sehubungan dengan hal tersebut ada beberapa pengertian tentang pengalaman kerja.	a. Lama waktu/masa kerja b. Tingkat pengetahuan c. keterampilan yang dimiliki d. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan ... Foster (2007: 40)	<i>Likert's</i>
Pengawasan (X2)	Pengawasan adalah Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula	a. Inspeksi langsung b. Observasi ditempat (<i>on the spot observation</i>) c. Laporan ditempat (<i>on the spot report</i>), d. Laporan tertulis. e. Laporan lisan ...(Ibrahim, 2007:163)	<i>Likert's</i>
Efektivitas (Y)	Efektivitas merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan	a. Kuantitas Kerja b. Kualitas Kerja c. Pemanfaatan Waktu d. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia ...(Hasibuan, 2008:105)	<i>Likert's</i>

Sumber: Teori bab 2 landasan teori..

3.4. Jenis dan Sumber Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara pada karyawan pada PT. Bank Central Asia Medan

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

- a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5.
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4.
- c. Jawaban “Kurang Setuju”, diberi nilai 3.
- d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2.
- e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1.

3.6. Teknis Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2010:68) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

a. Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *corrected item* dengan alat bantu program SPSS *statistic 20.00 for windows*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut *valid*
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak *valid*

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach’s Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala

alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti rendah
- 3) Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup tinggi
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti tinggi
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat tinggi

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur

variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011:105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisias, yakni *variance* dari residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji statistik menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2012:204) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Efektifitas
X ₁	= Pengalaman Kerja
X ₂	= Pengawasan
b ₀	= Konstanta
b ₁ – b ₂	= Koefisien Regresi
e	= Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a , maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka kedua variabel independen secara serentak tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ,

berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a , maka kedua variabel independen memiliki pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen.

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien detreminasi (adjusted R^2) menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Koefisien detreminasi (adjusted R^2) menggunakan rumus :

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

Dimana :

D : Koefisien Determinasi

r : Koefisien variabel bebas dan variabel terikat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum PT. BCA Kantor Wilayah Medan

PT Bank Central Asia berawal dari sebuah usaha dagang bernama NV Knitting Factory di Semarang yang didirikan pada tanggal 10 Agustus 1955, dengan akte notaris no 38, kongsi dagang ini kemudian berkembang menjadi N.V Bank Central Asia, yang pertama kali beroperasi di pusat perniagaan di jalan Asemka pada tanggal 21 Februari 1957. Pada tanggal 18 maret 1960 dikukuhkan menjadi PT. Bank Central Asia, dimana berbentuk perseroan terbatas dengan modal awal sebesar Rp 600.000,- dan bertujuan untuk melayani kebutuhan pendanaan bagi masyarakat pedagang kecil yang saat itu sedang tumbuh di Jakarta.

Sejak pertengahan tahun 1970-an, Bank Central Asia mulai berkembang pesat, pada tahun inilah dapat dikatakan merupakan era cepat landas PT Bank Central Asia. Pada tahun 1974 misalnya, Bank Centrak Asia bersama-sama lembaga keuangan terkemuka dari Jepang, Inggris, dan Hongkong mulai menjalin mendirikan lembaga keuangan bukan Bank (LKBB) yang dinamakan PT Multi National Finance Cooperation (Multicor). PT Bank Centra Asia menjadi pemegang saham terbesar di Multicor sebesar 51% dari total saham.

Dengan kerja sama yang dilakukan oleh Bank Central Asia dan disertai dengan pengelolaan yang professional, sumber dana dan jangkauan PT Bank Central Asia menjadi luas dengann asset yang cukup besar yaitu Rp 12,8 Milyar pada tahun 1977. PT Bank Central Asiamulai menunjukkan diri sebagai bank

yang menguasai pasar perbankan. Bank Central Asia terus berkembang ke berbagai propinsi atau daerah-daerah yang belum banyak dijangkau bank lain. Tahun 1977 status bank devisa diperoleh Bank Central Asia, sejak saat itu berbagai macam transaksi valuta asing dan ekspor-impor dapat dilayani oleh PT Bank Central Asia. Kondisi itu membuat PT Bank Central Asia masuk dalam bank swasta papan atas dan terkemuka berstatus bank devisa.

Pada tahun 1981 PT Bank Central Asia bersama-sama dengan Japan leasing corporation dan the long term of Japan, Ltd mendirikan PT Central Sari Metropolitan Leasing, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan, dalam patungan ini PT Bank Central Asia menguasai 30%-35% sahamnya.

Pada tahun 1986 PT Bank Central Asia mulai membuka cabang di luar negeri, yang pertama adalah di Nassau Bahamas kemudian yang kedua di China Town New York Amerika Serikat. Menanggapi semakin banyaknya kebutuhan maka PT Bank Central Asia membuka cabang ketiga di London sebagai Kantor perwakilan.

Perkembangan selanjutnya pada tahun 1988 PT Bank Central Asia mendapatkan izin untuk mengeluarkan Bank Central Asia Visa Travellers Cheques. Selain itu melalui kerja sama dengan The Long Term Credit Bank of Japan, Ltd, mendirikan LTCB Central Asia, dengan komposisi kepemilikan saham 15% dimiliki Bank Central Asia dan 85% sisanya milik mitra kerja sama dari Jepang. Bank ini didirikan untuk memberikan pinjaman jangka panjang pada sektor industri yang berorientasi pada ekspor non migas. Memasuki tahun 1992 merupakan era konsolidasi bagi Bank Central Asia, Peningkatan kualitas pelayanan semakin diupayakan untuk lebih memenuhi kebutuhan nasabah, terbukti dengan asset Bank

Central Asia pada akhir desember 1992 telah mencapai Rp 41,1 Triliun dengan jumlah jaringan kantor cabang sebanyak 439 kantor cabang dalam negeri dan 7 kantor cabang luar negeri

Berkaitan dengan kebijakan perbankan pada tanggal 27 Oktober 1988 yang memberikan keleluasaan bagi bank-bank swasta nasional, Bank Perkreditan Rakyat (BPR), Bank Asing untuk memberikan atau membuka kantor-kantor baru atau kantor cabang baru.

BCA secara resmi berdiri pada tanggal 21 Februari 1957 dengan nama Bank Central Asia NV. Banyak hal telah dilalui sejak saat berdirinya itu, dan barangkali yang paling signifikan adalah krisis moneter yang terjadi di tahun 1997.

Krisis ini membawa dampak yang luar biasa pada keseluruhan sistem perbankan di Indonesia. Namun, secara khusus, kondisi ini memengaruhi aliran dana tunai di BCA dan bahkan sempat mengancam kelanjutannya. Banyak nasabah menjadi panik lalu beramai-ramai menarik dana mereka. Akibatnya, bank terpaksa meminta bantuan dari pemerintah Indonesia. Badan Penyehatan Perbankan Nasional (BPPN) lalu mengambil alih BCA di tahun 1998.

Berkat kebijaksanaan bisnis dan pengambilan keputusan yang arif, BCA berhasil pulih kembali dalam tahun yang sama. Di bulan Desember 1998, dana pihak ke tiga telah kembali ke tingkat sebelum krisis. Aset BCA mencapai Rp 67.93 triliun, padahal di bulan Desember 1997 hanya Rp 53.36 triliun. Kepercayaan masyarakat pada BCA telah sepenuhnya pulih, dan BCA diserahkan oleh BPPN ke Bank Indonesia di tahun 2000

Selanjutnya, BCA mengambil langkah besar dengan menjadi perusahaan publik. Penawaran Saham Perdana berlangsung di tahun 2000, dengan menjual saham sebesar 22,55% yang berasal dari divestasi BPPN. Setelah Penawaran Saham Perdana itu, BPPN masih menguasai 70,30% dari seluruh saham BCA. Penawaran saham kedua dilaksanakan di bulan Juni dan Juli 2001, dengan BPPN mendivestasikan 10% lagi dari saham miliknya di BCA.

Dalam tahun 2002, BPPN melepas 51% dari sahamnya di BCA melalui tender penempatan privat yang strategis. Farindo Investment, Ltd., yang berbasis di Mauritius, memenangkan tender tersebut. Saat ini, BCA terus memperkuat tradisi tata kelola perusahaan yang baik, kepatuhan penuh pada regulasi, pengelolaan risiko secara baik dan komitmen pada nasabahnya baik sebagai bank transaksional maupun sebagai lembaga intermediasi finansial

4.1.2. Visi, Misi, dan Tata Nilai PT. Bank Central Asia, Tbk.

A. Visi

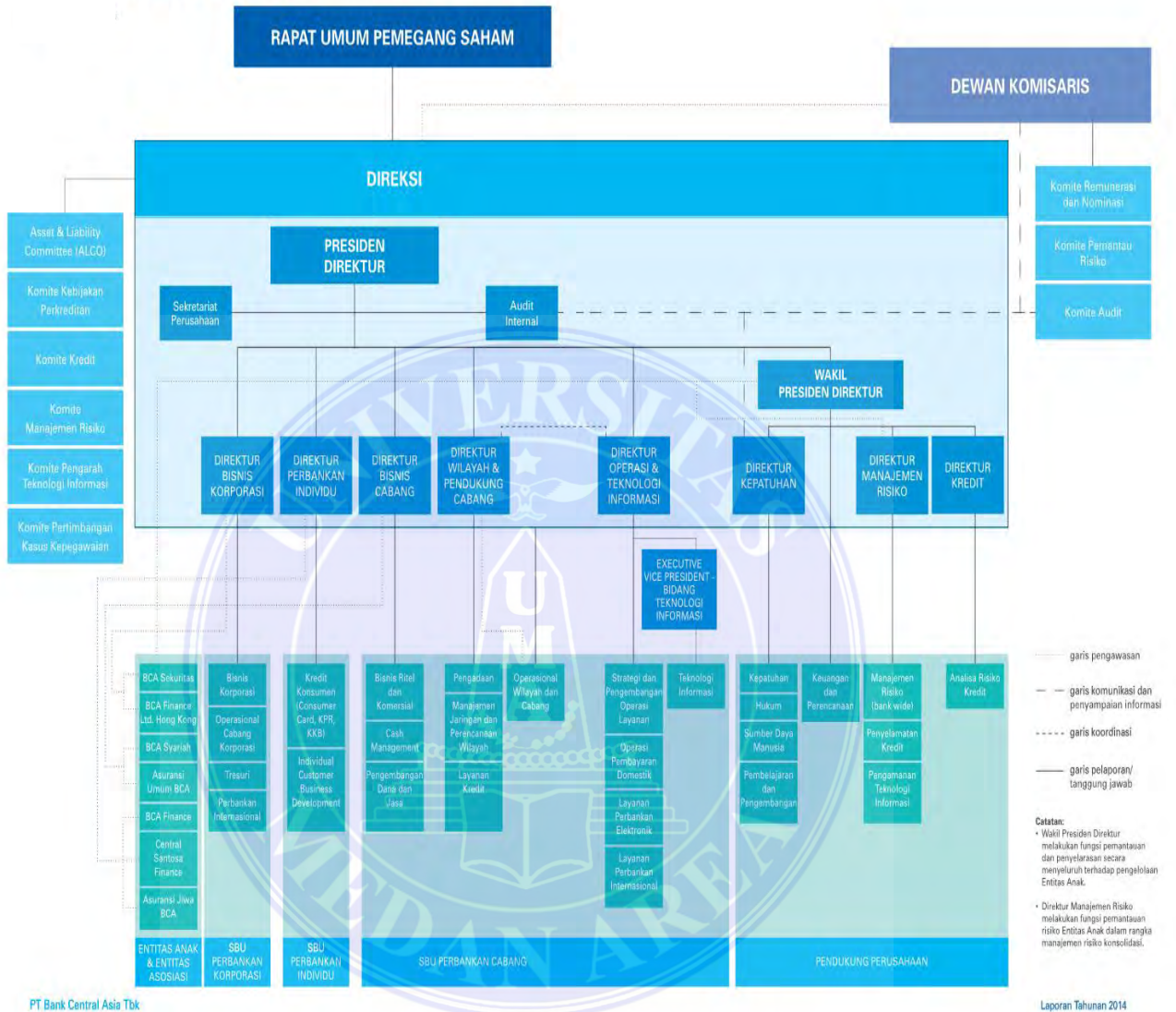
"Bank Pilihan Utama pilihan masyarakat yang berperan sebagai pilar penting perekonomian Indonesia."

B. Misi

- a. Membangun institusi unggul di bidang penyelesaian pembayaran dan solusi keuangan.
 - b. Memahami beragam kebutuhan nasabah dan memberikan layanan
 - c. finansial yang tepat demi tercapainya kepuasan optimal bagi nasabah.
- Meningkatkan nilai finansial dan nilai *stakeholders*

4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi



Sumber: PT. Bank BCA

Gambar IV.1. Struktur Organisasi Perusahaan

4.1.4. Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung PT. Bank Central Asia Medan. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 97 orang responden. Setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis kelamin	N	%
1.	Laki-laki	51	52,5%
2.	Perempuan	46	47,5%
Jumlah		97	100%

Sumber: PT. Bank Central Asia Medan

Berdasarkan data dari tabel diatas terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52,5%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 47,5%.

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Usia	N	%
1.	20– 30 Tahun	35	36%
2.	31 – 40 Tahun	32	33%
3.	41 – 50 Tahun	25	25,7%
4.	51 Keatas	5	5,3%
Jumlah		97	100%

Sumber: PT. Bank Central Asia Medan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 36% usia responden paling banyak berusia diantara 20 – 30 Tahun dimana pada usia ini adalah produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Bank Central Asia Medan memiliki karyawan dengan usia produktif bekerja dengan asumsi akan meningkatkan kinerja.

4.1.5. Penyajian Data Angket Responden

Penulis menganalisis dan mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Bank Central Asia Medan” , disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarakan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 97 eksemplar, dengan jumlah pertanyaan 26 item, yang terdiri dari 8 item untuk variabel bebas x_1 (Pengalaman Kerja), 10 item x_2 (Pengawasan) dan 8 item untuk variabel terikat y (Efektivitas Kerja).

a. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Pengalaman Kerja (X1)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang pengalaman kerja (X1), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada tabel dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.3
Tabulasi Data Responden Variabel Pengalaman Kerja (X1)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	57	58,8	18	18,6	18	18,6	4	4,1	0	0	97	100
2	30	30,9	55	56,7	12	12,5	0	0	0	0	97	100
3	32	33	61	62,9	4	4,1	0	0	0	0	97	100
4	64	66	33	34	0	0	0	0	0	0	97	100
5	30	30,9	67	69,1	0	0	0	0	0	0	97	100
6	20	20,6	68	70,1	9	9,3	0	0	0	0	97	100
7	42	42,3	47	48,5	9	9,3	0	0	0	0	97	100
8	30	30,9	55	56,7	12	12,4	0	0	0	0	97	100

Sumber : Hasil Penelitian 2018

1. Pertanyaan nomor 1 (Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien) mayoritas sebanyak 57 (58,8%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 (Pengalaman kerja yang saya miliki, Membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang Saya lakukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan) mayoritas sebanyak 55 (56,7%) responden memberikan jawaban setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 (Pengetahuan yang tinggi sangat membantu saya dalam melakukan pekerjaan) mayoritas sebanyak 61 (62,9%) responden memberikan jawaban setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 (Saya selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja) mayoritas sebanyak 64 (66%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

5. Pertanyaan nomor 5 (Keterampilan yang saya miliki masih di atas rata-rata dari karyawan yang lain) mayoritas sebanyak 67 (69,1%) responden memberikan jawaban setuju setuju.
6. Pertanyaan nomor 6 (Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas –tugas yang diberikan oleh pimpinan) mayoritas sebanyak 68 (70,1%) responden memberikan jawaban setuju.
7. Pertanyaan nomor 7 (Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan PT. Bank Central Asia Medan dengan baik) mayoritas sebanyak 47 (48,5%) responden memberikan jawaban setuju.
8. Pertanyaan nomor 8 (Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh PT. Bank Central Asia Medan) mayoritas sebanyak 55 (56,7%) responden memberikan jawaban setuju.

b. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Pengawasan (X₂)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang pengawasan (X₂), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.4
Tabulasi Data Responden Variabel Pengawasan (X₂)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	34	40	41,2	20	20,6	2	2,1	2	2,1	97	100
2	30	30,9	63	64,9	0	0	2	2,1	2	2,1	97	100
3	37	38,1	60	61,9	0	0	0	0	0	0	97	100
4	39	40,2	54	55,7	4	4,1	0	0	0	0	97	100

5	49	50,5	40	41,2	6	6,2	2	2,1	0	0	97	100
6	57	58,6	18	18,6	18	18,6	2	2,1	0	0	97	100
7	50	51,5	43	44,3	4	4,1	0	0	0	0	97	100
8	48	49,5	47	48,5	2	2,1	0	0	0	0	97	100
9	46	47,4	43	44,3	6	6,2	2	2,1	0	0	97	100
10	37	38,1	54	55,7	6	6,2	0	0	0	0	97	100

Sumber : Hasil Penelitian 2018

1. Pertanyaan nomor 1 (Pengawasan sering dilakukan oleh manajer secara langsung) mayoritas sebanyak 40 (41,2%) responden memberikan jawaban setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 (Pengawasan langsung yang dilakukan atasan sering secara mendadak) mayoritas sebanyak 63 (64,9%) responden memberikan jawaban setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 (Pengawasan langsung sering observasi ditempat) mayoritas sebanyak 60 (61,9%) responden memberikan jawaban setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 (Observasi yang dilakukan atasan sering berdasarkan atas kinerja yang diberikan langsung karyawan) mayoritas sebanyak 54 (55,7%) responden memberikan jawaban setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 (Atasan sering menanyakan penyampaian keputusan langsung ditempat) mayoritas sebanyak 49 (50,5%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
6. Pertanyaan nomor 6 (Atasan sering melakukan evaluasi saat tugas diberikan) mayoritas sebanyak 57 (58,6%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
7. Pertanyaan nomor 7 (Anda pernah dapat pengawasan dalam bentuk laporan tertulis) mayoritas sebanyak 50 (51,5%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

8. Pertanyaan nomor 8 (Laporan tertulis yang diberikan atasan merupakan tanggung jawab karyawan) mayoritas sebanyak 48 (49,5%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
9. Pertanyaan nomor 9 (Anda pernah dapat pengawasan dalam bentuk lisan dari atasan) mayoritas sebanyak 46 (47,4%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
10. Pertanyaan nomor 10 (Laporan lisan yang disampaikan dilapangan oleh atasan harus segera direalisasikan dalam pekerjaan) mayoritas sebanyak 54 (55,7%) responden memberikan jawaban setuju.

c. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang efektivitas kerja (Y), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.5

Tabulasi Data Responden Variabel Efektifitas Kerja (Y)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	55	56,7	21	21,6	17	17,5	4	4,1	0	0	97	100
2	30	30,9	55	56,7	12	12,4	0	0	0	0	97	100
3	32	33	61	62,9	4	4,1	0	0	0	0	97	100
4	64	66	33	34	0	0	0	0	0	0	97	100
5	57	58,8	21	21,6	15	15,5	4	4,1	0	0	97	100
6	30	30,9	55	56,7	12	12,4	0	0	0	0	97	100
7	57	58,8	18	18,6	18	18,6	4	4,1	0	0	97	100
8	30	30,9	55	56,7	12	12,4	0	0	0	0	97	100

Sumber : Hasil Penelitian 2018

1. Pertanyaan nomor 1 (Para karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya) mayoritas sebanyak 55 (56,7%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 (Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.) mayoritas sebanyak 55 (56,7%) responden memberikan jawaban setuju..
3. Pertanyaan nomor 3 (Para karyawan mampu memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya) mayoritas sebanyak 61 (62,9%) responden memberikan jawaban setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 (Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan) mayoritas sebanyak 66 (66%) responden memberikan jawaban setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 (Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan) mayoritas sebanyak 57 (58,8%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
6. Pertanyaan nomor 6 (Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan) mayoritas sebanyak 46 (64,8%) responden memberikan jawaban setuju.
7. Pertanyaan nomor 7 (Para pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan) mayoritas sebanyak 57 (58,8%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

8. Pertanyaan nomor 8 (Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan) mayoritas sebanyak 55 (56,7%) responden memberikan jawaban setuju.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Biasanya syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid.

Tabel 4.6
Estimasi Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_s tabel	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	P1	0.667	0,3	Valid
	P2	0.416	0,3	Valid
	P3	0.704	0,3	Valid
	P4	0.334	0,3	Valid
	P5	0.595	0,3	Valid
	P6	0.611	0,3	Valid
	P7	0.741	0,3	Valid

	P8	0.857	0,3	Valid
Pengawasan (X2)	P9	0.780	0,3	Valid
	P10	0.368	0,3	Valid
	P11	0.370	0,3	Valid
	P12	0.455	0,3	Valid
	P13	0.538	0,3	Valid
	P14	0.462	0,3	Valid
	P15	0.611	0,3	Valid
	P16	0.667	0,3	Valid
	P17	0.416	0,3	Valid
	P18	0.704	0,3	Valid
	P19	0.334	0,3	Valid
Efektifitas Kerja (Y)	P20	0.595	0,3	Valid
	P21	0.611	0,3	Valid
	P22	0.741	0,3	Valid
	P23	0.857	0,3	Valid
	P24	0.780	0,3	Valid
	P25	0.368	0,3	Valid
	P26	0.370	0,3	Valid
	P27	0.455	0,3	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS (2018)

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 20 orang responden diluar dari sampel penelitian. Syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang telah valid di atas diuji reliabilitasnya dengan teknik *cronburch alpha* yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut ini sajikan nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (Pengalaman Kerja, Pengawasan, Efektifitas Kerja) yaitu:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X1, dan X2

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Pengalaman Kerja (X1)	0,769	Reliabel
Pengawasan (X2)	0,825	Reliabel
Efektifitas Kerja (Y)	0,752	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel di atas, maka variabel pengalaman kerja, pengawasan, efektifitas kerja di nyatakan reliabel dan sangat reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai variabel pengalaman kerja (X_1) sebesar $0,769 > 0,60$ untuk variabel pengawasan (X_2) sebesar $0,825 > 0,60$ dan variabel terikat efektifitas kerja (Y) sebesar $0,752 > 0,60$ untuk Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,60$).

4.2.2. Pengujian Asumsi Klasik

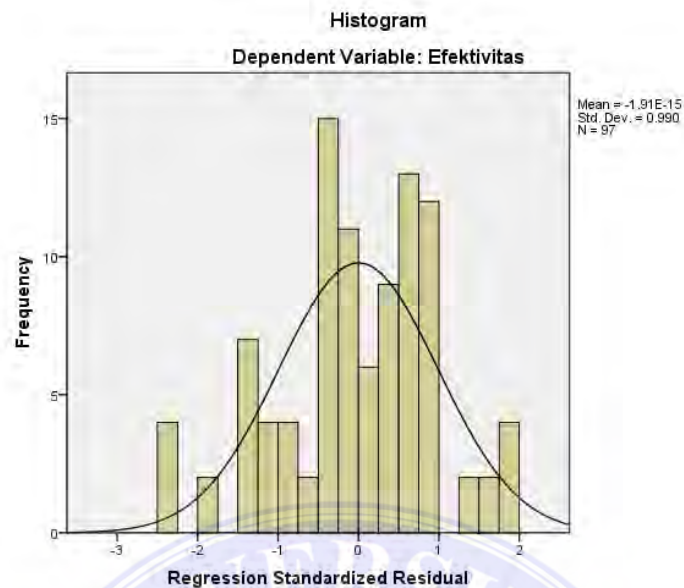
Uji asumsi klasik di gunakan untuk mengetahui apakah alat ukur atau alat uji yang di gunakan efektif atau tidak. Oleh karena itu sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

A. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS 17.00.

- a. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



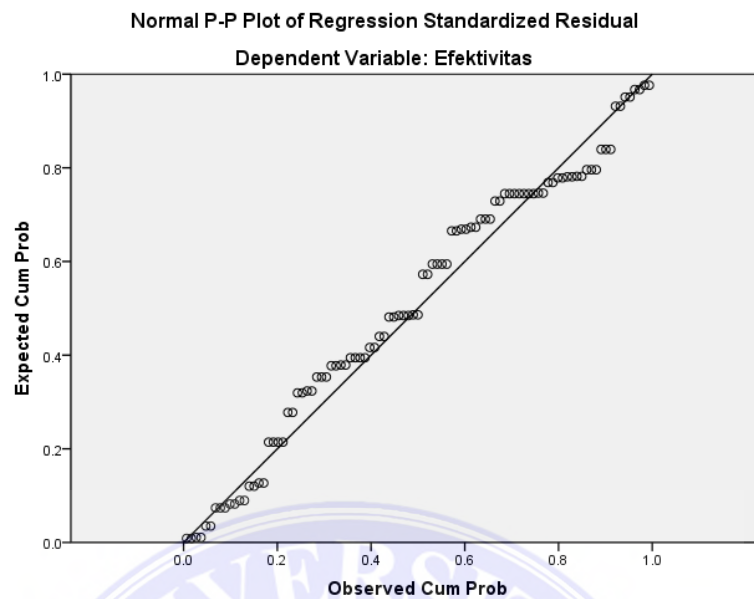
Gambar 4.2. Histogram

Gambar histogram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung imbang dan kurva menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

b. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Gambar 4.3. Normal probability plot

Gambar di atas menunjukkan bahwa *probability plot* memiliki pola distribusi normal karena pencarian data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS 20.00, hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengalaman Kerja	.708	1.412
Pengawasan	.708	1.412

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen dibawah nilai 5 senilai 1.412 dan nilai tolerance dibawah nilai 1 senilai 0,708 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas sehingga model tersebut *reliable* sebagai dasar analisis.

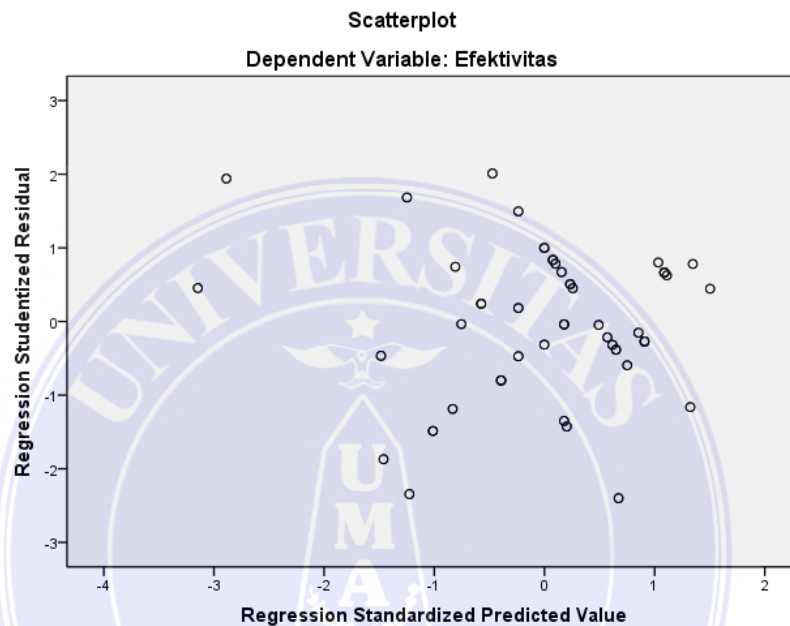
C. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel residual tersebut tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas (Ghozali, 2005:105). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar yang digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi hetekedastisitas.

2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut ini :



Gambar 4.4. grafik *scatterplot*

Gambar di atas grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen.

4.2.3. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model analisis regresi linear berganda menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 20.00 for Windows* dengan hasil persamaannya sebagai berikut :

Tabel 4.9
Analisis Linear Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.839	2.358		5.870	.000		
	Pengalaman Kerja	1.086	.077	.735	14.069	.000	.708	1.412
	Pengawasan	.253	.050	.264	5.051	.000	.708	1.412

a. Dependent Variable: Efektivitas

Sumber: Pengolahan Data SPSS 20.00 (2018)

Coefficients regresi diperoleh :

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$y = 13.839 + 1.086X_1 + 0.253X_2 + e$$

- 1) Konstanta diperoleh nilai 13.839 hal ini menunjukkan bahwa bernilai konstan, maka variabel pengalaman kerja (X_1), variabel pengawasan (X_2) bernilai konstan, maka efektivitas kerja sebesar 13.839.
- 2) Koefisien variabel pengalaman kerja (X_1) diperoleh nilai 1.068, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel pengalaman kerja (X_1) sebesar 1% maka akan mempengaruhi efektivitas kerja (Y) sebesar 1,68% dengan asumsi variabel pengawasan (X_2) dianggap tetap.
- 3) Koefisien variabel pengawasan (X_2) diperoleh nilai 0.253, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel pengawasan (X_2) sebesar 1% maka akan mempengaruhi efektivitas kerja (Y) sebesar 2,53% dengan asumsi variabel pengalaman kerja (X_1) dianggap tetap.

4.2.4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.10
Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	13.839	2.358		5.870	.000		
	Pengalaman Kerja	1.086	.077	.735	14.069	.000	.708	1.412
	Pengawasan	.253	.050	.264	5.051	.000	.708	1.412

a. Dependent Variable: Efektivitas

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh :

1. Variabel Bebas X_1 (Pengalaman Kerja)

Nilai t_{hitung} diperoleh 14.069 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.660 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 14.069 > t_{table} 1.660 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan. Hal

ini menjelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Medan.

2. Variabel Bebas X_2 (Pengawasan)

Nilai t_{hitung} diperoleh 5.051 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 1.660 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 5.051 > t_{tabel} 1.660 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengawasan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Medan

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$), Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.11

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	997.194	2	498.597	212.041	.000 ^a
	Residual	221.033	94	2.351		
	Total	1218.227	97			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Efektivitas

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $212.041 > 3.09$ artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan pengawasan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan efektivitas kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Medan.

4.2.5. Koefisien Determinasi.

Hasil pengujian *Koefisien Determinasi* (R^2) adalah :

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.819	.815	1.53343

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Efektivitas

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,815 Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 81,5%. Efektifitas kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor pengalaman kerja dan pengawasan Sisanya sebesar 18,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pemaparan dan pembahasan pada masalah yang telah di uji pada program spss, maka rumusan pertanyaan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

a. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Efektifitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor pengalaman kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan efektifitas kerja.

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setia Ningsih (2007) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada PT. Sritex Sukoharjo”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada PT. Sritex Sukoharjo. dan sebesar 71,3% kinerja dipengaruhi oleh faktor pengalaman kerja terhadap Efektifitas Kerja.

Hal ini bisa dilihat bahwa pengalaman yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi efektifitas kerja. Menurut pendapat beberapa ahli dan peneliti terdapat hubungan antara pengalaman kerja dengan efektifitas kerja. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Marwansyah (2014:135), karena dengan pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Banyak perusahaan yang dalam proses rekrutmen tenaga kerja dipilih tenaga kerja yang sudah mempunyai pengalaman kerja, karena pengalaman kerja seseorang dianggap sebagai salah satu nilai lebih dari seorang tenaga kerja. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut

akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Ini berarti orang tersebut mempunyai efektifitas kerja yang baik. Oleh karena itu dengan pengalaman kerja yang baik maka dapat meningkatkan efektifitas kerja seorang karyawan.

b. Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor pengawasan memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan efektifitas kerja.

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Helisa (2014) yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun dan sebesar 53,7% kinerja dipengaruhi oleh faktor pengawasan terhadap efektifitas kerja .

Hal ini bisa dilihat bahwa pengawasan yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi efektifitas kerja. Karena Menurut Robbins (2008:53) kepuasan kerja merupakan respon aktif atau emosional terhadap berbagai segi atau Pengawasan merupakan salah satu fungsi dari beberapa fungsi manajemen, dimana pengawasan merupakan upaya terakhir dari proses kegiatan agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan tujuan organisasi, maka pengawasan harus dilaksanakan oleh seorang pemimpin yang menetapkan suatu rencana agar dapat dilaksanakan seefektif mungkin. Mondy,

(2008:360-361) menjelaskan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Dengan adanya pengawasan diharapkan kesalahan serta penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dapat ditekan sedini mungkin, tujuan akhir keseluruhan yang pada akhirnya dapat membantu mendapatkan hasil-hasil dan pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan efisien. Berdasarkan uraian tersebut, efektivitas kerja sangat ditentukan pula oleh pelaksanaan pengawasan oleh PT. Bank Central Asia Medan. Dalam hal ini pengawasan akan efektif jika pengawasan tersebut dilaksanakan bukan untuk mencari kesalahan tetapi untuk memperkecil kesalahan dan penyimpangan sekecil mungkin serta mencari pemecahannya dalam masalah atau solusinya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel pengalaman kerja, nilai t_{hitung} diperoleh 14.069 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.660 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 14.069 > t_{table} 1.660 dan nilai $p-value$ pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Medan
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel pengawasan, nilai t_{hitung} diperoleh 5.051 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.660 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 5.051 > t_{table} 1.660 dan nilai $p-value$ pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengawasan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Medan
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan Nilai F_{hitung} - F_{tabel} diperoleh 212.041 > 3.09 artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan pengawasan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan efektivitas kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Medan

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,815 Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 81,5%. Efektifitas kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor pengalaman kerja dan pengawasan Sisanya sebesar 18,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

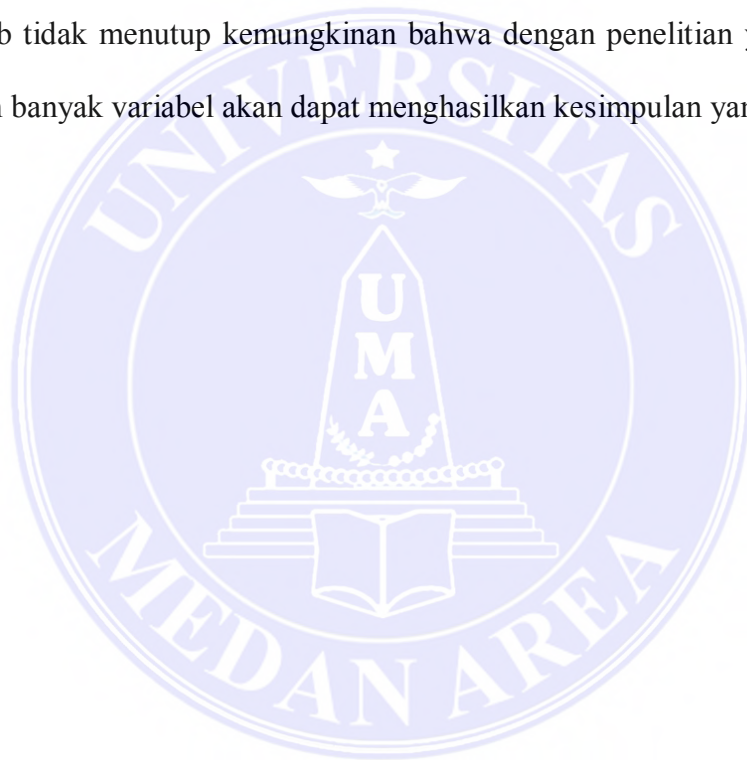
5.2. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk masalah pengalaman kerja Dalam hal pengalaman kerja, diharapkan dengan bertambahnya masa kerja karyawan maka karyawan akan semakin memahami tugas-tugas yang dikerjakan, dan meningkatnya pengetahuan dan penguasaan pekerjaan yang dikerjakan, sehingga akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Untuk meningkatkan penguasaan dan pengetahuan pekerjaan, diharapkan karyawan selalu berkonsultasi dengan seniornya, serta banyak membaca buku tentang pekerjaannya. Semakin lama seorang karyawan bekerja, maka semakin lama ia belajar dan tentunya semakin memahami pekerjaannya. Pada akhirnya, karyawan akan semakin kreatif dalam bekerja. Dengan melakukan pekerjaan yang semakin kreatif, maka kinerja karyawan tentunya akan meningkat.
2. Untuk masalah pengawasan yang terlihat lebih rendah, mampu untuk meningkatkan Pengawasan serta menjaganya tetap optimal karyawan dapat bekerja dengan lebih baik sesuai dengan apa yang ingin dicapai oleh perusahaan. Bagi perusahaan adanya Pengawasan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan sebuah pekerjaan yang

akan berujung konsistensi peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan upah minimum akan meningkatkan sumber pendapatan, Dalam hal ini pemerintah harus lebih tegas dalam memberikan sanksi kepada perusahaan yang masih melanggar kebijakan upah minimum dengan memberikan upah kepada pekerjanya di bawah upah minimum, hal ini dilakukan agar tidak ada lagi pihak-pihak yang dirugikan. .

3. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Azevedo,R.E. & Akdere,M.(2006). An *Experimental Study of Learning Styles Inventory: Implications for Human Resource Development. University of Minnesota*: Human Resource Development
- David Krech, Richard S . Cruthfield dan Egerton L. Ballachey . 2012 . **Individual and Society**
- Djauzak, Ahmadi. 2004. **Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai sarana Pembangunan Bangsa**.Jakarta: Balai Pustaka
- Edy Sutrisno, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Foster , Dennis L. 2009. *First Class An Introduction to Travel and Tourism Second Edition*.Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, Malayu. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P,2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta
- Hariandja Marihot T.E. 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- John M, Konopaske Robert & Matteson Michael T 2005, **Perilaku Dan Manajemen Organisasi (Alih Bahasa Gina Gania)**, Edisi Tujuh, Erlangga, Jakarta
- Khaerul. Umam. 2010. **Perilaku Organisasi**. Bandung: Pustaka Setia
- Ibrahim. 2007. **Penelitian dan Penilaian Pendidikan**. Bandung : SinarBaru Algensindo
- Ivancevich, John M, Konopaske Robert & Matteson Michael T 2007, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi (Alih Bahasa Gina Gania)*, Edisi Tujuh, Erlangga, Jakarta
- Khaerul. Umam. 2010. **Perilaku Organisasi**. Bandung: Pustaka Setia
- Mondy R Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga

- Nitisemito Alex S., 2006, **Manajemen Personalia**, Jilid II, Cetakan Keduabelas, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2008. **Perilaku Organisasi**. PT. Indeks kelompok Gramedia: Jakarta.
- Robbins SP, (2013), **Prilaku Organisasi**, Jakarta. PT. Gramedia pustaka Utam: .Jakarta.
- Sastrohadiwiryo. 2008. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**, edisi 2, Jakarta, PT. Bumi Aksar,
- Schein, Edgar H. 2010. **Organizational Culture and Leadership**. 4th Edition. San Francisco: Jossey-Bass
- Siagian, Sondang. P. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2010, **Metode Penelitian Bisnis**, Penerbit :CV.ALFABETA, Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutjiono, Yuliani Nurani. 2009. **Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini**. Jakarta: PT Indeks
- SyamsirTorang. 2012. **Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi**. Bandung: Alfabeta.
- Syukur, M. 2009. **Semangka (*Citrullus lanatus Thunberg*)** <http://www.ina.or.id>. 7 September 2013
- Wibowo. 2011. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

KUESIONER
PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PENGAWASAN
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. BANK CENTRAL ASIA MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda conteng /*checkbox* (\surd) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS PENGALAMAN KERJA (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Lama Waktu/ Masa kerja						
1	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien					
2	Pengalaman kerja yang saya miliki, Membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang Saya lakukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan					
Tingkat pengetahuan						
3	Pengetahuan yang tinggi sangat membantu saya dalam melakukan pekerjaan.					
4	Saya selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja.					
Keterampilan yang dimiliki						
5	Keterampilan yang saya miliki masih di atas rata-rata dari karyawan yang lain					
6.	Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas –tugas yang diberikan oleh pimpinan					
Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan						
7.	Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan PT. Bank Central Asia Medan dengan baik.					
8.	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh PT. Bank Central Asia Medan.					

2. VARIABEL BEBAS PENGAWASAN (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Inspeksi langsung						
1	Pengawasan sering dilakukan oleh manajer secara langsung					
2	Pengawasan langsung yang dilakukan atasan sering secara mendadak					
Observasi ditempat (on the spot observation)						
3	Pengawasan langsung sering observasi ditempat					
4	Observasi yang dilakukan atasan sering berdasarkan atas kinerja yang diberikan langsung karyawan					
Laporan ditempat (on the spot report),						
5	Atasan sering menanyakan penyampaian keputusan langsung ditempat					
6	Atasan sering melakukan evaluasi saat tugas diberikan					
Laporan tertulis						
7	Anda pernah dapat pengawasan dalam bentuk laporan tertulis					
8	Laporan tertulis yang diberikan atasan merupakan tanggung jawab karyawan					
Laporan lisan						
9	Anda pernah dapat pengawasan dalam bentuk lisan dari atasan					
10	Laporan lisan yang disampaikan dilapangan oleh atasan harus segera direalisasikan dalam pekerjaan					

3. VARIABEL TERIKAT EFEKTIVITAS KERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kuantitas Kerja						
1	Para karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
2	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.					
Kualitas Kerja						
3	Para karyawan mampu memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
4	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
Pemanfaatan Waktu						
5	Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan					
Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia						
7	Para pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
8	Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.					

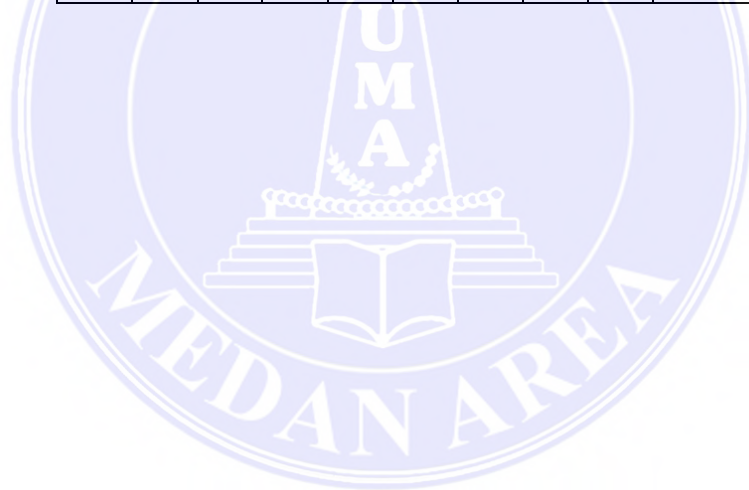
Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

PENGALAMAN KERJA (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
1	5	4	4	5	5	4	3	4	34
2	3	4	4	4	5	3	4	4	31
3	5	5	5	5	4	4	5	5	38
4	5	3	4	5	4	4	5	3	33
5	2	4	5	4	4	4	5	4	32
6	5	4	4	5	4	4	5	4	35
7	5	4	5	5	5	4	4	4	36
8	4	5	5	4	4	4	4	5	35
9	4	4	5	4	4	5	5	4	35
10	3	5	5	4	4	4	3	5	33
11	5	5	5	4	4	5	4	5	37
12	4	4	4	5	4	4	5	4	34
13	4	3	3	4	4	3	4	3	28
14	5	4	5	5	5	4	4	4	36
15	3	3	3	4	4	4	3	3	27
16	4	4	5	5	4	4	4	4	34
17	5	5	4	5	4	5	5	5	38
18	5	5	4	5	4	5	5	5	38
19	5	4	4	5	4	4	4	4	34
20	3	5	5	4	4	5	5	5	36
21	4	4	4	4	4	5	5	4	34
22	5	4	4	5	4	4	4	4	34
23	5	3	4	5	4	3	4	3	31
24	5	4	5	5	4	5	5	4	37
25	3	5	5	4	4	5	5	5	36
26	4	5	4	5	5	4	5	5	37
27	3	4	5	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	5	5	4	34
30	5	3	5	5	4	5	4	3	34
31	5	5	4	5	4	4	5	5	37
32	5	4	4	5	5	4	5	4	36
33	5	4	4	5	5	4	4	4	35
34	5	5	4	5	5	4	4	5	37
35	5	4	4	5	5	4	4	4	35
36	5	4	4	5	4	4	4	4	34
37	3	5	4	5	4	4	5	5	35
38	5	5	4	5	5	4	4	5	37

39	5	4	4	5	5	4	4	4	35
40	5	4	4	5	4	4	4	4	34
41	5	4	4	5	5	4	3	4	34
42	3	4	4	4	5	3	4	4	31
43	5	5	5	5	4	4	5	5	38
44	5	3	4	5	4	4	5	3	33
45	2	4	5	4	4	4	5	4	32
46	5	4	4	5	5	4	3	4	34
47	3	4	4	4	5	3	4	4	31
48	5	5	5	5	4	4	5	5	38
49	5	3	4	5	4	4	5	3	33
50	2	4	5	4	4	4	5	4	32
51	5	4	4	5	4	4	5	4	35
52	5	4	5	5	5	4	4	4	36
53	4	5	5	4	4	4	4	5	35
54	4	4	5	4	4	5	5	4	35
55	3	5	5	4	4	4	3	5	33
56	5	5	5	4	4	5	4	5	37
57	4	4	4	5	4	4	5	4	34
58	4	3	3	4	4	3	4	3	28
59	5	4	5	5	5	4	4	4	36
60	3	3	3	4	4	4	3	3	27
61	4	4	5	5	4	4	4	4	34
62	5	5	4	5	4	5	5	5	38
63	5	5	4	5	4	5	5	5	38
64	5	4	4	5	4	4	4	4	34
65	3	5	5	4	4	5	5	5	36
66	4	4	4	4	4	5	5	4	34
67	5	4	4	5	4	4	4	4	34
68	5	3	4	5	4	3	4	3	31
69	5	4	5	5	4	5	5	4	37
70	3	5	5	4	4	5	5	5	36
71	4	5	4	5	5	4	5	5	37
72	3	4	5	4	4	4	4	4	32
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32
74	4	4	4	4	4	5	5	4	34
75	5	3	5	5	4	5	4	3	34
76	5	5	4	5	4	4	5	5	37
77	5	4	4	5	5	4	5	4	36
78	5	4	4	5	5	4	4	4	35
79	5	5	4	5	5	4	4	5	37

80	5	4	4	5	5	4	4	4	35
81	5	4	4	5	4	4	4	4	34
82	3	5	4	5	4	4	5	5	35
83	5	5	4	5	5	4	4	5	37
84	5	4	4	5	5	4	4	4	35
85	5	4	4	5	4	4	4	4	34
86	5	4	4	5	5	4	3	4	34
87	3	4	4	4	5	3	4	4	31
88	5	5	5	5	4	4	5	5	38
89	5	3	4	5	4	4	5	3	33
90	2	4	5	4	4	4	5	4	32
91	5	4	4	5	4	4	4	4	34
92	3	5	4	5	4	4	5	5	35
93	5	5	4	5	5	4	4	5	37
94	5	4	4	5	5	4	4	4	35
95	5	4	4	5	4	4	4	4	34
96	5	4	4	5	5	4	3	4	34
97	3	4	4	4	5	3	4	4	31

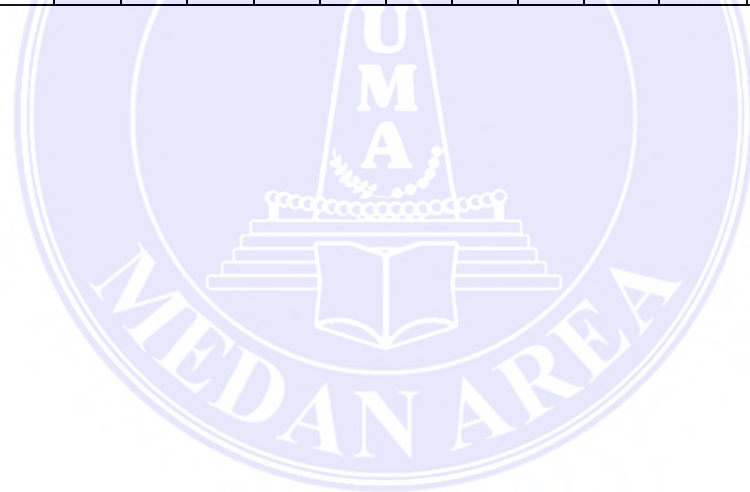


PENGAWASAN (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47
2	5	5	5	3	3	3	4	4	3	4	39
3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	3	42
5	4	4	4	4	2	2	5	4	2	4	35
6	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	44
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
9	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
10	4	4	4	4	3	3	5	4	3	5	39
11	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
12	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
13	1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	34
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
15	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	35
16	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
17	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
18	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
19	2	4	4	5	4	5	4	5	5	4	42
20	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	39
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	39
23	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
24	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	43
25	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	45
26	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	43
28	4	1	5	5	5	4	5	5	5	5	44
29	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40
30	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
31	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	46
32	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	46
33	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
34	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
35	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
36	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	45
37	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	43
38	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	46

39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
40	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	46
41	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
42	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	45
43	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	45
44	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	42
45	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	38
46	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47
47	5	5	5	3	3	3	4	4	3	4	39
48	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
49	3	4	4	4	5	5	4	5	5	3	42
50	4	4	4	4	2	2	5	4	2	4	35
51	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	44
52	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
53	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
54	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
55	4	4	4	4	3	3	5	4	3	5	39
56	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
57	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
58	1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	34
59	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
60	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	35
61	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
62	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
63	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
64	2	4	4	5	4	5	4	5	5	4	42
65	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	39
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	39
68	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
69	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	43
70	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	45
71	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	43
73	4	1	5	5	5	4	5	5	5	5	44
74	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40
75	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
76	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	46
77	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	46
78	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
79	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49

80	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
81	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	45
82	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	43
83	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	46
84	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
85	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	46
86	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
87	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	45
88	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	45
89	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	42
90	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	38
91	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	45
92	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	43
93	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	46
94	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
95	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	46
96	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
97	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	45

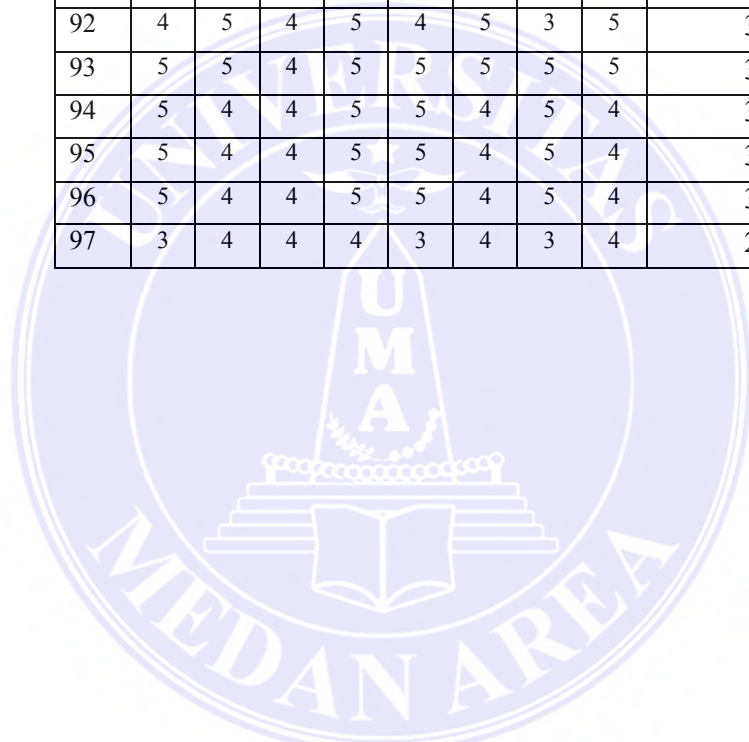


EFEKTIFITAS KERJA (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
1	5	4	4	5	5	4	5	4	36
2	3	4	4	4	3	4	3	4	29
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	3	4	5	5	3	5	3	33
5	2	4	5	4	2	4	2	4	27
6	5	4	4	5	5	4	5	4	36
7	5	4	5	5	5	4	5	4	37
8	4	5	5	4	4	5	4	5	36
9	4	4	5	4	4	4	4	4	33
10	3	5	5	4	3	5	3	5	33
11	5	5	5	4	5	5	5	5	39
12	4	4	4	5	4	4	4	4	33
13	4	3	3	4	4	3	4	3	28
14	5	4	5	5	5	4	5	4	37
15	3	3	3	4	3	3	3	3	25
16	4	4	5	5	4	4	4	4	34
17	5	5	4	5	5	5	5	5	39
18	5	5	4	5	5	5	5	5	39
19	5	4	4	5	5	4	5	4	36
20	3	5	5	4	3	5	3	5	33
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	5	4	4	5	5	4	5	4	36
23	5	3	4	5	5	3	5	3	33
24	5	4	5	5	5	4	5	4	37
25	3	5	5	4	3	5	3	5	33
26	4	5	4	5	4	5	4	5	36
27	3	4	5	4	3	4	3	4	30
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	5	3	5	5	5	3	5	3	34
31	5	5	4	5	5	5	5	5	39
32	5	4	4	5	5	4	5	4	36
33	5	4	4	5	5	4	5	4	36
34	3	5	4	5	5	5	5	5	37
35	5	4	4	5	5	4	5	4	36
36	5	4	4	5	5	4	5	4	36
37	4	5	4	5	4	5	3	5	35
38	5	5	4	5	5	5	5	5	39

39	5	4	4	5	5	4	5	4	36
40	5	4	4	5	5	4	5	4	36
41	5	4	4	5	5	4	5	4	36
42	3	4	4	4	3	4	3	4	29
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	5	3	4	5	5	3	5	3	33
45	2	4	5	4	2	4	2	4	27
46	5	4	4	5	5	4	5	4	36
47	3	4	4	4	3	4	3	4	29
48	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49	5	3	4	5	5	3	5	3	33
50	2	4	5	4	2	4	2	4	27
51	5	4	4	5	5	4	5	4	36
52	5	4	5	5	5	4	5	4	37
53	4	5	5	4	4	5	4	5	36
54	4	4	5	4	4	4	4	4	33
55	3	5	5	4	3	5	3	5	33
56	5	5	5	4	5	5	5	5	39
57	4	4	4	5	4	4	4	4	33
58	4	3	3	4	4	3	4	3	28
59	5	4	5	5	5	4	5	4	37
60	3	3	3	4	3	3	3	3	25
61	4	4	5	5	4	4	4	4	34
62	5	5	4	5	5	5	5	5	39
63	5	5	4	5	5	5	5	5	39
64	5	4	4	5	5	4	5	4	36
65	3	5	5	4	3	5	3	5	33
66	4	4	4	4	4	4	4	4	32
67	5	4	4	5	5	4	5	4	36
68	5	3	4	5	5	3	5	3	33
69	5	4	5	5	5	4	5	4	37
70	3	5	5	4	3	5	3	5	33
71	4	5	4	5	4	5	4	5	36
72	3	4	5	4	3	4	3	4	30
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32
74	4	4	4	4	4	4	4	4	32
75	5	3	5	5	5	3	5	3	34
76	5	5	4	5	5	5	5	5	39
77	5	4	4	5	5	4	5	4	36
78	5	4	4	5	5	4	5	4	36
79	3	5	4	5	5	5	5	5	37

80	5	4	4	5	5	4	5	4	36
81	5	4	4	5	5	4	5	4	36
82	4	5	4	5	4	5	3	5	35
83	5	5	4	5	5	5	5	5	39
84	5	4	4	5	5	4	5	4	36
85	5	4	4	5	5	4	5	4	36
86	5	4	4	5	5	4	5	4	36
87	3	4	4	4	3	4	3	4	29
88	5	5	5	5	5	5	5	5	40
89	5	3	4	5	5	3	5	3	33
90	2	4	5	4	2	4	2	4	27
91	5	4	4	5	5	4	5	4	36
92	4	5	4	5	4	5	3	5	35
93	5	5	4	5	5	5	5	5	39
94	5	4	4	5	5	4	5	4	36
95	5	4	4	5	5	4	5	4	36
96	5	4	4	5	5	4	5	4	36
97	3	4	4	4	3	4	3	4	29



Pengalaman Kerja (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.1	4.1	4.1
	3	18	18.6	18.6	22.7
	4	18	18.6	18.6	41.2
	5	57	58.8	58.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	12.4	12.4	12.4
	4	55	56.7	56.7	69.1
	5	30	30.9	30.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	4.1	4.1	4.1
	4	61	62.9	62.9	67.0
	5	32	33.0	33.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	34.0	34.0	34.0
	5	64	66.0	66.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	67	69.1	69.1	69.1
	5	30	30.9	30.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	9.3	9.3	9.3
	4	68	70.1	70.1	79.4
	5	20	20.6	20.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	9.3	9.3	9.3
	4	47	48.5	48.5	57.7
	5	41	42.3	42.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	12.4	12.4	12.4
	4	55	56.7	56.7	69.1
	5	30	30.9	30.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Pengawasan (X2)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.1	2.1	2.1
	2	2	2.1	2.1	4.1
	3	20	20.6	20.6	24.7
	4	40	41.2	41.2	66.0
	5	33	34.0	34.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.1	2.1	2.1
	2	2	2.1	2.1	4.1
	4	63	64.9	64.9	69.1
	5	30	30.9	30.9	100.0
		Total	97	100.0	100.0

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	60	61.9	61.9	61.9
	5	37	38.1	38.1	100.0
		Total	97	100.0	100.0

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	4.1	4.1	4.1
	4	54	55.7	55.7	59.8
	5	39	40.2	40.2	100.0
		Total	97	100.0	100.0

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.1	2.1	2.1
	3	6	6.2	6.2	8.2
	4	40	41.2	41.2	49.5
	5	49	50.5	50.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.1	4.1	4.1
	3	18	18.6	18.6	22.7
	4	18	18.6	18.6	41.2
	5	57	58.8	58.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	4.1	4.1	4.1
	4	43	44.3	44.3	48.5
	5	50	51.5	51.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.1	2.1	2.1
	4	47	48.5	48.5	50.5
	5	48	49.5	49.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.1	2.1	2.1
	3	6	6.2	6.2	8.2
	4	43	44.3	44.3	52.6
	5	46	47.4	47.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	6.2	6.2	6.2
	4	54	55.7	55.7	61.9
	5	37	38.1	38.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Efektivitas (Y)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.1	4.1	4.1
	3	17	17.5	17.5	21.6
	4	21	21.6	21.6	43.3
	5	55	56.7	56.7	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	12.4	12.4	12.4
	4	55	56.7	56.7	69.1
	5	30	30.9	30.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	4.1	4.1	4.1
	4	61	62.9	62.9	67.0
	5	32	33.0	33.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	34.0	34.0	34.0
	5	64	66.0	66.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.1	4.1	4.1
	3	15	15.5	15.5	19.6
	4	21	21.6	21.6	41.2
	5	57	58.8	58.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	12.4	12.4	12.4
	4	55	56.7	56.7	69.1
	5	30	30.9	30.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.1	4.1	4.1
	3	18	18.6	18.6	22.7
	4	18	18.6	18.6	41.2
	5	57	58.8	58.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	12.4	12.4	12.4
	4	55	56.7	56.7	69.1
	5	30	30.9	30.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Efektivitas	34.4845	3.56228	97
Pengalaman Kerja	34.39	2.409	97
Pengawasan	43.3402	3.71340	97

Correlations

		Efektivitas	Pengalaman Kerja	Pengawasan
Pearson Correlation	Efektivitas	1.000	.877	.661
	Pengalaman Kerja	.877	1.000	.540
	Pengawasan	.661	.540	1.000
Sig. (1-tailed)	Efektivitas	.	.000	.000
	Pengalaman Kerja	.000	.	.000
	Pengawasan	.000	.000	.
N	Efektivitas	97	97	97
	Pengalaman Kerja	97	97	97
	Pengawasan	97	97	97

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan, Pengalaman Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Efektivitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.819	.815	1.53343

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Efektivitas

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	997.194	2	498.597	212.041	.000 ^a
	Residual	221.033	94	2.351		
	Total	1218.227	97			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Efektivitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.839	2.358		5.870	.000		
	Pengalaman Kerja	1.086	.077	.735	14.069	.000	.708	1.412
	Pengawasan	.253	.050	.264	5.051	.000	.708	1.412

a. Dependent Variable: Efektivitas

Charts

