

**PENGARUH PENGAWASAN YANG DILAKUKAN PIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA
KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memenuhi Gelar Sarjana
Pendidikan (S1) pada Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Padang*



**MUTIARA ANNISA
NIM.17053027**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PENGAWASAN YANG DILAKUKAN PIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI
DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN KAMPAR**

Nama : Mutiara Annisa
NIM/TM : 17053027/2017
Jurusan : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Juni 2021

Mengetahui

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd

NIP. 19820311 200501 2 005

Disetujui Oleh

Pembimbing



Sri Arita, S.Pd, M.Pd.E

NIP. 19690102 200312 2 003

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan LULUS Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi

Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi




Universitas Negeri Padang

PENGARUH PENGAWASAN YANG DILAKUKAN PIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN KAMPAR

Nama : Mutiara Annisa
NIM/TM : 17053027/2017
Jurusan : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi

Padang, Juni 2021

Tim Penguji

| No. | Jabatan | Nama | Tanda Tangan |
|-----|---------|-------------------------|---|
| 1. | Ketua | Sri Arita, S.Pd, M.Pd.E |  |
| 2. | Anggota | Dra Armida, M.Si |  |
| 3. | Anggota | Elvi Rahmi, S.Pd, M.Pd. |  |

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mutiara Annisa
Nim/ Tahun Masuk : 17053027/ 2017
Tempat/Tanggal Lahir : Bangkinang, 23 April 1999
Jurusan/Keahlian : Pendidikan Ekonomi/ Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan yang dilakukan Pimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Juni 2021
Yang menyatakan



Mutiara Annisa

ABSTRAK

Mutiara Annisa, 2017/17053027. “Pengaruh Pengawasan yang Dilakukan Pimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar”. Skripsi. Padang: Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang, 2021.

Pembimbing: Sri Arita, S.Pd,M.Pd.E

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : (1) pengaruh pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai (2) pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap efektivitas kerja pegawai (3) pengaruh pengawasan yang dilakukan pimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini bersifat deskriptif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar dengan 100 pegawai. Total sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dan Cluster Proporsional Random Sampling dengan sampel 80 orang pegawai. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket dengan menggunakan model Skala *Likert*. Instrumen uji validitas menggunakan Collected Item-Total Colleration dan untuk pengujian reliabilitas menggunakan rumus koefisien alfa. Uji prasyarat dilakukan dengan uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa : (1) Pengawasan yang dilakukan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar (2) Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar (3) Pengawasan yang Dilakukan Pimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar.

Kata Kunci : Pengawasan yang Dilakukan Pimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Efektivitas Kerja.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur paling dalam penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengawasan yang Dilakukan Pimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar”.

Adapun dalam penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada ibu Sri Arita,S.Pd,M.Pd.E selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu pengetahuan, waktu dan masukan yang sangat berharga bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dekan dan Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Ketua dan Sekretaris Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Dra. Armida S, M.Si selaku dosen penguji 1.
4. Ibu Elvi Rahmi S.Pd, M.Pd Selaku dosen penguji 2.

5. Ibu Oknaryana, S.Pd,M.Pd.E selaku dosen pembimbing akademik.
6. Ibu dan bapak dosen serta seluruh tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan.
7. Kepala Dinas Pendidikan dan seluruh Staf Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar yang telah membantu penulis dalam penelitian dan pengambilan data.
8. Teristimewa untuk mama, bang edo, dila, danil, papa yang mendoakan dari surga serta keluarga besar penulis yang telah memberika do'a, motivasi, dan pengorbanan baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat serta teman-teman, kakak-kakak, dan adik-adik yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga segala bentuk bantuan serta dukungan dari berbagai pihak dinilai ibadah di sisi Allah SWT. Penulis menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki masih sangat terbatas, Oleh karena itu penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan ilmu bagi penulis serta teman-teman.

Padang, 22 April 2021

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| DAFTAR TABEL..... | vi |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | ix |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 12 |
| C. Batasan Masalah..... | 12 |
| D. Perumusan Masalah | 13 |
| E. Tujuan Penelitian | 13 |
| F. Manfaat Penelitian | 14 |
| BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR | 16 |
| A. Kajian Teori | 16 |
| B. Penelitian Yang Relevan | 35 |
| C. Kerangka Konseptual | 38 |
| D. Hipotesis Penelitian..... | 39 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 41 |
| A. Jenis Penelitian..... | 41 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian | 42 |
| C. Populasi dan Sampel | 42 |
| D. Jenis dan Sumber Data | 46 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 46 |
| F. Definisi Operasional Variabel Penelitian..... | 47 |
| G. Instrumen Penelitian..... | 48 |
| H. Teknik Analisi Data | 55 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 61 |
| A. Gambaran Umum Tempat Penelitian..... | 61 |
| B. Karakteristik Responden | 66 |

| | |
|---|-----|
| C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian..... | 69 |
| D. Hasil Analisis Data..... | 86 |
| E. Pembahasan..... | 95 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 106 |
| A. Kesimpulan | 106 |
| B. Saran..... | 107 |
| DAFTAR PUSTAKA | 109 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1. Studi awal tentang Efektivitas Kerja..... | 4 |
| Tabel 2. Studi Awal Pengawasan yang dilakukan pimpinan | 7 |
| Tabel 3. Tingkat absensi pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar..... | 8 |
| Tabel 4. Populasi Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar..... | 43 |
| Tabel 5. Perhitungan Jumlah Sampel Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar | 45 |
| Tabel 6. Kisi-kisi Instrumen..... | 50 |
| Tabel 7. Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas..... | 52 |
| Tabel 8. Hasil Uji Validitas..... | 53 |
| Tabel 9. Tabel Hasil Uji Reliabilitas..... | 54 |
| Tabel 10. Tingkat Capaian Responden | 57 |
| Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 66 |
| Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 67 |
| Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja..... | 68 |
| Tabel 14. Distribusi Frekuensi Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar | 70 |
| Tabel 15. Distribusi Variabel Efektivitas Kerja dengan indikator kualitas kerja | 71 |
| Tabel 16. Distribusi Variabel Efektivitas Kerja dengan indikator Kuantitas Kerja | 72 |
| Tabel 17. Distribusi Variabel Efektivitas Kerja dengan indikator Pemanfaatan Waktu | 73 |
| Tabel 18. Distribusi Variabel Efektivitas Kerja dengan indikator Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia..... | 74 |
| Tabel 19. Distribusi Frekuensi Pengawasan yang Dilakukan pimpinan Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar | 75 |
| Tabel 20. Distribusi variabel pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan indikator Menetapkan standar yang diharapkan | 76 |

| | |
|--|----|
| Tabel 21. Distribusi variabel pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan indikator menilai Pelaksanaan..... | 77 |
| Tabel 22. Distribusi variabel pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan indikator Membandingkan hasil..... | 78 |
| Tabel 23. Distribusi variabel pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan indikator Koreksi..... | 79 |
| Tabel 24. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Fisik Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar | 80 |
| Tabel 25. Distribusi variabel Lingkungan Kerja Fisik dengan indikator Penerangan atau cahaya | 81 |
| Tabel 26. Distribusi variabel Lingkungan Kerja Fisik dengan indikator warna ... | 82 |
| Tabel 27. Distribusi variabel Lingkungan Kerja Fisik dengan indikator kebersihan. | 83 |
| Tabel 28. Distribusi variabel Lingkungan Kerja Fisik dengan indikator pertukaran udara..... | 84 |
| Tabel 29. Distribusi variabel Lingkungan Kerja Fisik dengan indikator Suara atau kebisingan | 85 |
| Tabel 30. Distribusi variabel Lingkungan Kerja Fisik dengan indikator keamanan | 86 |
| Tabel 31. Hasil Uji Normalitas | 87 |
| Tabel 32. Hasil Uji Multikolinearitas | 88 |
| Tabel 33. Uji Heterokedastisitas | 89 |
| Tabel 34. Uji Regresi Linear Berganda..... | 90 |
| Tabel 35. Hasil Uji Kelayakan Model..... | 91 |
| Tabel 36. Hasil Uji t | 92 |
| Tabel 37. Hasil Uji Koefisien Determinasi | 94 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 1. Kerangka Konseptual | 39 |
|-------------------------------------|----|

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1. Surat Izin Uji Coba Penelitian | 112 |
| Lampiran 2. Balasan Surat Izin Uji Coba Penelitian | 113 |
| Lampiran 3. Kuesioner Uji Coba Penelitian | 114 |
| Lampiran 4. Hasil Tabulasi Uji Coba Penelitian | 122 |
| Lampiran 5. Hasil Uji Coba Penelitian | 125 |
| Lampiran 6. Dokumentasi Uji Coba Penelitian | 128 |
| Lampiran 7. Surat Izin Penelitian..... | 129 |
| Lampiran 8. Surat Balasan Izin Penelitian | 130 |
| Lampiran 9. Surat Balasan Izin Penelitian | 131 |
| Lampiran 10. Kuesioner Penelitian..... | 132 |
| Lampiran 11. Hasil Tabulasi Penelitian | 140 |
| Lampiran 12. Hasil Data SPSS | 149 |
| Lampiran 13. Dokumentasi Penelitian..... | 152 |

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi merupakan tujuan utama yang ingin diwujudkan oleh setiap organisasi. Organisasi sering disebut dengan sekelompok orang yang berkumpul secara bersama untuk menjalankan tugasnya demi mencapai tujuan yang dikehendaki. Untuk mencapai tujuan tersebut pastinya dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan tujuan organisasi sehingga dapat mencapai hasil yang efektif dan efisien. Maka sangatlah penting jika untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan efektivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, karena secara konseptual efektivitas merupakan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya dari awal hingga akhir sehingga dapat mencapai sasaran yang diinginkan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari suatu organisasi yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia yang ada di organisasi sehingga dari pengelolaan tersebut akan diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Hal ini sejalan dengan yang telah dikemukakan oleh Hasibuan (2016:10) yang menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur tentang hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Agar efektivitas

kerja dapat tercapai maka pimpinan harus dapat selalu melakukan pengawasan terkait pekerjaan yang dijalankan oleh setiap pegawai di organisasi tersebut. Jika efektivitas kerja pegawai baik serta dapat berkontribusi dalam penyelesaian tugas secara tepat waktu maka hal tersebut akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sehingga otomatis organisasi tersebut pasti akan memiliki reputasi yang baik pula. Hal ini sejalan dengan pendapat Supriyono dalam Luh Putu,dkk (2014:481) yang menyatakan bahwa “Hubungan antara keluaran suatu pusat tanggung jawab dengan sasaran yang mesti di capai, semakin besar kontribusi keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian sasaran tersebut, maka dapat dikatakan efektif pula unit tersebut”. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar kontribusi yang dilakukan oleh pegawai untuk menyelesaikan tugasnya maka semakin besar pula hasil yang akan diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan sehingga pegawai dapat bekerja dengan efektif dalam menyelesaikan tugas.

Efektivitas disebut sebagai suatu informasi yang harus sesuai dengan informasi yang harus disajikan dalam waktu dan format yang tepat sehingga dapat dipahami, konsisten dengan format sebelumnya, isi yang sesuai dengan kebutuhan saat ini dan lengkap atau sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan (Susanto dalam Herlyna,2014:1461). Dengan adanya efektivitas kerja pegawai hal ini akan membuat kualitas pelayanan menjadi meningkat serta tujuan organisasi dapat terwujud dengan baik.

Dari pengertian efektivitas diatas maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan suatu kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu pencapaian target serta segala kebutuhan yang telah direncanakan sebelumnya sehingga sasaran organisasi dapat tercapai dengan tepat waktu. O'reilly (2013:119), Misnawati (2016) mengatakan bahwa efektivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor waktu, tugas, produktivitas, pengawasan, lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik, evaluasi kerja, motivasi, perlengkapan dan fasilitas.

Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar merupakan salah satu dari instansi pemerintah yang bertugas dalam meningkatkan mutu dunia pendidikan serta manajemen pendidikan yang terarah di Kabupaten Kampar. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan yang telah dibuat dan di rencanakan sebelumnya, maka dibutuhkan pegawai yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya serta mempunyai efektivitas kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh Louis A. Allen dalam Bangun (2012:327) bahwa betapapun sempurnanya semua rencana organisasi, jika mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu organisasi tidak akan dapat mencapai hasil serta sasaran yang diinginkan sehingga efektivitas kerja tidak akan terlaksana dengan maksimal.

Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar memiliki pegawai dengan karakter yang berbeda-beda sehingga

menyebabkan adanya perbedaan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya yang mengakibatkan tingkat efektivitas kerja pegawai menjadi bervariasi. Hal ini terlihat dari tabel pernyataan dan observasi awal dengan menyebarkan 20 angket kepada 20 orang pegawai yang dilakukan oleh peneliti mengenai masalah efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar yang sebagai berikut :

Tabel 1. Studi awal tentang Efektivitas Kerja

| No | pernyataan | Ya | Tidak |
|----|---|-----|-------|
| 1 | Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan dalam bekerja | 40% | 60% |
| 2 | Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan | 50% | 50% |
| 3 | Saya dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya | 70% | 30% |
| 4 | Saya diberikan pelatihan kerja untuk meningkatkan kualitas diri saya | 60% | 40% |

(Sumber : data olahan 2020)

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis dengan menyebarkan angket kepada 20 orang pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar mengindikasikan bahwa efektivitas kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar masih belum terlaksana dengan maksimal. Hal ini dikarenakan masih ditemukan pegawai yang kurang teliti dalam menjalankan tugasnya sehingga masih terdapat kesalahan dalam bekerja dengan persentase 60% dan pekerjaan yang dilakukan pegawai secara keseluruhan belum dapat mencapai target yang ditentukan dengan persentase 50%. Serta berdasarkan pengamatan langsung yang

dilaksanakan penulis di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar terdapat fenomena bahwa :

1. Masih ditemukan pegawai yang belum dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Contohnya seperti pekerjaan yang berhubungan dengan masyarakat sehingga membuat masyarakat menunggu dalam waktu lama. Hal ini terlihat dari pengamatan yang dilakukan peneliti serta isi kotak saran yang tersedia di dinas tersebut yang diisi oleh masyarakat yang berkepentingan di dinas tersebut.
2. Masih adanya kesalahan yang dilakukan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini disebabkan oleh masih adanya pegawai yang kurang teliti dalam menjalankan tugasnya.

Dari fenomena diatas, penulis menyadari akan pentingnya efektivitas kerja pegawai yang dilaksanakan diinstansi Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar. Dari observasi yang telah dilakukan peneliti, ditemukan bahwa permasalahan terkait rendahnya efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar ini meliputi pengawasan yang belum terorganisir dengan baik, kedisiplinan kerja dan tingkat keefektifan setiap pegawai yang masih rendah dalam bekerja. Oleh karena itu efektivitas kerja sangat penting dilaksanakan untuk mengukur seberapa jauh keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Dalam mencapai efektivitas kerja yang baik, dibutuhkan faktor yang mempengaruhi salah satunya yaitu pengawasan. Pengawasan sangat penting dilaksanakan oleh setiap pimpinan organisasi untuk dapat memantau kemungkinan kesalahan yang dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pengawasan merupakan suatu proses yang dilaksanakan oleh pimpinan untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai dengan baik (Handoko,2015:357). Menurut Mulyasa (2004:107) kepemimpinan sendiri merupakan suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan perseorangan atau suatu kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Dari penerapatan pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap penyelesaian tugas yang dilakukan pegawai, maka dari hal tersebut akan dapat diketahui apa saja kendala yang dihadapi pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga jika kendala tersebut dapat terdeteksi sedini mungkin, maka pimpinan akan memberikan solusi terkait permasalahan yang dihadapi sehingga kendala dapat teratasi dengan baik dan pegawai dapat bekerja secara efektif. Dari pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan untuk menjamin serta mengendalikan pelaksanaan suatu pekerjaan yang dilaksanakan pegawai agar sesuai dengan hasil dan sasaran yang diinginkan.

Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar, masalah lain yang mendukung terjadinya pengurangan efektivitas kerja pegawai yaitu kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan. Hal

ini tercermin dari beberapa fenomena yang diperoleh oleh penulis berdasarkan pengamatan dan penyebaran angket kepada 20 orang pegawai yang diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Studi Awal Pengawasan yang dilakukan pimpinan

| No | Pernyataan | Ya | Tidak |
|----|--|------|-------|
| 1 | pimpinan mensosialisasikan SOP yang akan dicapai pada seluruh pegawai melalui unit kerja | 100% | - |
| 2 | menurut saya pimpinan telah menetapkan standar yang diharapkan dari pekerjaan yang dilaksanakan | 90% | 10% |
| 3 | pengawasan dilakukan secara berkala | 80% | 20% |
| 4 | saya diberikan teguran jika terlambat datang ke kantor | 50% | 50% |
| 5 | saya diberikan teguran jika tugas tidak diselesaikan dengan tepat waktu baik secara lisan maupun tulisan | 60% | 40% |
| 6 | Pimpinan memperhatikan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan membandingkan hasil yang ada terhadap standar | 85% | 15% |
| 7 | Pimpinan memberikan tindakan korektif langsung kepada pegawai apabila melakukan penyimpangan dalam bekerja | 100% | - |

Sumber: Data olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa Pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai sebagian telah terlaksana dengan semestinya. Dimulai dari pimpinan yang telah mensosialisasikan SOP yang akan dicapai seluruh pegawai melalui unit kerja, pengawasan langsung dengan cara menginspeksi langsung ke lokasi maupun pengawasan tidak langsung melalui laporan-laporan yang di sampaikan oleh pegawainya. Sedangkan fenomena yang ditemukan penulis dalam

observasi di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar yaitu Masih ditemukan pegawai yang bekerja dengan seenaknya tanpa memperhatikan peraturan yang berlaku sehingga mengakibatkan suasana kerja menjadi kurang baik. Hal ini terlihat dari tabel diatas yang menunjukkan kurangnya pemberian teguran kepada pegawai yang datang terlambat sehingga menyebabkan masih adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor dengan persentase 50%. Oleh karena itu diperlukan pengawasan untuk menghindari atau memperbaiki adanya penyimpangan tersebut.

Dari hasil keterlambatan pegawai tersebut, peneliti menyajikan data pendukung berupa tingkat absensi pegawai Juli-Desember 2020 di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar:

Tabel 3. Tingkat absensi pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar

| Bulan | Jumlah pegawai | Keterangan | | | | |
|-----------|----------------|------------|----|---|----|---|
| | | T | S | I | C | A |
| Juli | 100 | 15 | 12 | - | - | 7 |
| Agustus | 100 | 10 | - | 4 | - | - |
| September | 100 | 18 | 9 | - | 5 | - |
| Oktober | 100 | 15 | 12 | - | 9 | - |
| November | 100 | 24 | - | 6 | 14 | - |
| Desember | 100 | 13 | 10 | 8 | - | - |

Sumber: Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar

Berdasarkan tabel absensi diatas memperlihatkan bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai yang sangat tinggi (T) yaitu pada bulan

November 2020 sebanyak 24 orang dimana pegawai telambat masuk kantor sekitar 40-60 menit dari jam masuk yang telah ditetapkan Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar sehingga pencapaian efektivitas kerja pegawai menjadi tidak berjalan dengan kondusif.

Selain pengawasan, adapun faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu lingkungan kerja berupa lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh pimpinan dalam menumbuhkan efektivitas kerja pegawai di suatu organisasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kualitas kerja dari pegawai dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2010:13) bahwa lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas yang tersedia, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2010:24) mengemukakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi tempat kerja, penerangan, ventilasi, warna, keamanan dan lain sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kerja serta pelayanan yang diberikan organisasi kepada pegawai. lingkungan kerja yang baik akan memberikan suatu kesenangan tersendiri bagi pegawai dalam bekerja serta membuat pegawai merasa

nyaman dalam bekerja sehingga hal tersebut akan membuat pegawai lebih semangat dalam menyelesaikan tugasnya sehingga membuat tujuan organisasi dapat terealisasi dengan optimal. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan kualitas pekerjaan serta prestasi kerja sehingga hal tersebut akan membentuk efektivitas kerja yang baik.

Kondisi lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat mendorong pegawai untuk lebih efektif dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Sebaliknya jika lingkungan kerja pegawai tidak baik, maka hal ini akan melemahkan serta menghambat aktivitas kerja pegawai sehingga pegawai tidak dapat bekerja secara maksimal sehingga akan menyebabkan turunnya efektivitas kerja pegawai. Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengadaan lingkungan kerja fisik yang baik akan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat mencapai sasaran yang diinginkan.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan penulis terkait lingkungan kerja fisik di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar, ada beberapa fenomena yang ditemukan oleh penulis yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung dalam menunjang kerja pegawai. hal ini dilihat dari banyaknya dokumen yang menumpuk dan kurang tertata dengan baik.

2. Lingkungan kerja fisik yang kurang diperhatikan seperti: a) sirkulasi udara yang tidak merata, 2) masih adanya pegawai yang merasa panas saat bekerja karena AC atau kipas angin yang tersedia tidak merata, c) kurangnya pencahayaan alami sehingga jika lampu mati pegawai tidak dapat bekerja dengan nyaman. hal ini sejalan dengan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti bahwa di kantor tersebut masih kurangnya kipas angin, ac di setiap ruangan serta dari pernyataan beberapa pegawai yang mengatakan bahwa dalam beberapa ruangan masih kurangnya ac atau kipas angin sehingga membuat pegawai merasa kurang fokus dalam menjalankan tugasnya.
3. Penyusunan perabot kantor yang belum tersusun dengan baik seperti penempatan meja dan kursi yang kurang tertata rapi sehingga menyebabkan kurang indahnya pemandangan kantor serta memberikan kesan yang kurang baik bagi para masyarakat yang berkunjung.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul penelitian mengenai **“Pengaruh Pengawasan yang Dilakukan Pimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kondisi kerja yang kurang efektif sehingga pegawai tidak tepat waktu menyelesaikan pekerjaannya
2. Pegawai yang kurang teliti dalam menjalankan tugasnya sehingga masih terdapat kesalahan dalam bekerja
3. Adanya pegawai yang sering terlambat ke kantor dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya sehingga menyebabkan adanya beberapa tugas yang terbengkalai.
4. Masih banyaknya dokumen yang menumpuk diatas meja sehingga meja menjadi sempit untuk digunakan
5. Pengaturan ventilasi udara dan cahaya yang belum merata, karena masih terdapat di beberapa bagian tempat kerja pegawai yang panas dan gelap sehingga mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
6. Masih banyaknya barang-barang yang tidak tersusun dengan rapi sehingga membuat barang tersebut terlihat menumpuk dan pemandangan ruang kantor menjadi kurang indah.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dilaksanakan sebelumnya, banyak sekali ditemukan masalah yang muncul serta fenomena yang ditemukan, maka perlu diadakan pembatasan

masalah. Hal ini dimaksud untuk memperjelas dan merinci permasalahan yang diteliti agar lebih fokus mengingat banyaknya permasalahan yang ada. Penelitian ini akan memfokuskan permasalahan pada Pengaruh Pengawasan yang dilakukan pimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar ?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan yang dilakukan pimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap efektivitas kerja pegawai Di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan yang dilakukan pimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi penulis untuk menambah pengetahuan, pengalaman dan mengetahui pengaruh dari pengawasan yang dilakukan pimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap efektivitas kerja pegawai sehingga dapat mengetahui solusi dalam menyikapi permasalahan tersebut.
 - b. Bagi pihak lain, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan serta sebagai salah satu acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai salah satu syarat bagi penulis dalam menyelesaikan studi pada jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

- b. Penelitian ini dapat berguna sebagai masukan dalam menentukan langkah yang digunakan untuk meningkatkan efektivitas kerja
- c. Pegawai melalui pengawasan dan lingkungan kerja fisik bagi Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar sehingga mendapatkan hasil pencapaian yang tepat sasaran.
- d. Dapat memberikan pengetahuan kepada mahasiswa terkait pentingnya melakukan pengawasan yang dilakukan pimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap efektivitas kerja serta untuk penyajian informasi dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pengawasan yang dilakukan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat pengawasan yang dilakukan pimpinan maka efektivitas kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Adapun untuk pengawasan yang dilakukan pimpinan di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar berada pada kategori baik.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik maka hal tersebut akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar. Artinya baik buruknya kondisi dari suatu lingkungan kerja fisik akan dapat mempengaruhi tingkat efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar. Adapun untuk lingkungan kerja fisik berada dalam kategori baik.

3. Pengawasan dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pengawasan yang dilakukan pimpinan dan semakin nyaman lingkungan kerja fisik maka akan semakin tinggi pula diperoleh efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian yang telah diuraikan oleh penulis sebelumnya, maka peneliti memiliki beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi instansi sebaiknya terlebih dahulu dapat memperhatikan apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai agar terciptanya efektivitas kerja yang baik sehingga dapat mencapai sasaran yang sebelumnya telah ditetapkan.
2. Bagi pimpinan agar lebih meningkatkan pengawasan secara berkala terhadap pegawai agar jika terdapat kesalahan atau hambatan yang dilalui pegawai dalam menjalankan tugasnya dapat terdeteksi sedini mungkin sehingga dapat dilakukan penyelesaian dan solusi terkait hambatan yang dilalui oleh pegawai dalam menjalankan tugas.
3. Bagi pimpinan sebaiknya dapat memberikan teguran kepada pegawai yang melakukan kesalahan dalam pekerjaan seperti tidak datang tepat waktu serta tidak menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang telah

ditetapkan sehingga pegawai tidak akan kembali mengulang kesalahan yang sama

4. Bagi pegawai hendaknya dapat lebih disiplin dalam menjalankan tugas yang dimulai dari tidak datang terlambat saat ke kantor serta dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.
5. Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kampar sebaiknya dapat lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik baik itu dari pencahayaan, ventilasi dan kebersihan kantor sehingga dapat menciptakan suasana yang aman, nyaman dan kondusif bagi pegawai sehingga membuat pegawai lebih fokus dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.
6. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dan dapat memperluas kajian tentang faktor lain yang memiliki kontribusi terhadap efektivitas kerja dengan tempat dan indikator yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Ahyari.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*, Bandung: Pionir Jaya
- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2010.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- A.Muri Yusuf. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Aspan, H. (2020). *Individual Characteristics and Job Characteristics on Work Effectiveness in the State-Owned Company: the Moderating Effect of Emotional Intelligence*. International Journal of Innovation, Creativity, and Change (IJICC), 13(6), 761-774.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Handayani, a. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai pada pt. Pln (persero) distribusi lampung area tanjung karang*. *E-jkpp*, 5(1), 1-9.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, S.P, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Herlyna.(2014). *Studi Tentang Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kalimantan Timur*. e Journal FISIP UNMUL. Vol. 4 No. 2. Hlm. 1459-1472.
- Idris. 2010. *Aplikasi model Analisis Data Kuantitatif dengan Program SPSS*. Padang: Fakultas Ekonomi UNP.
- Idris. 2012. *Aplikasi model Analisis Data Kuantitatif dengan Program SPSS*. Padang: Fakultas Ekonomi UNP.
- Imam Ghozali. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kemuja, s. (2021). *Pengaruh tingkat pendidikan formal dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja kepala desa se-kecamatan depati tujuh*. *Jurnal administrasi nusantara maha*, 3(4), 14-21.