

## **PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN STAF GUDANG PT. CEPAT NAHKODA SETIA SINGA**

Mohammad Mardiyoto<sup>1</sup>, Giharjo<sup>2</sup>, Vivi Ristanti<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti, Bogor  
E-mail: [mohammadmardiyoto@gmail.com](mailto:mohammadmardiyoto@gmail.com)

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti, Bogor  
E-mail: [gigiharjo@gmail.com](mailto:gigiharjo@gmail.com)

<sup>3</sup>Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti, Bogor  
E-mail: [vi.ristanti17@gmail.com](mailto:vi.ristanti17@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan staf gudang PT. Cepat Nahkoda Setia Singa. Penelitian ini dilakukan di PT. Cepat Nahkoda Setia Singa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yaitu metode sampling jenuh pada penelitian ini adalah seluruh karyawan staf Gudang pada PT. Cepat Nahkoda Setia Singa yang berjumlah 58 orang (semua populasi dijadikan sampel). Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dalam bentuk kuesioner. Teknik pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji korelasi, koefisien determinasi dan uji simultan. Variabel Pengawasan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Efektivitas Kerja (Y), hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,30. Hasil penelitian adalah tingkat signifikan Pvalue (0,000) < 0,05 yang artinya ada pengaruh antara Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja yaitu sebesar 93,5 persen. Sedangkan untuk Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja juga berpengaruh sebesar 82,2 persen yang artinya ada pengaruh antara Pengawasan dan Lingkungan Kerja yaitu sebesar 93,9 persen, sedangkan sisanya 6,1 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Efektivitas Kerja, Pengawasan, Lingkungan Kerja

### **Abstract**

*This study aims to determine how much influence supervision and work environment have on the work effectiveness of warehouse staff employees at PT. Cepat Nahkoda Setia Singa. This research was conducted at PT. Cepat Nahkoda Setia Singa. This study uses a quantitative approach. The sampling technique, namely the saturated sampling method, was used in this study for all Warehouse staff employees at PT. Cepat Nahkoda Setia Singa, totaling 58 people (all populations were sampled). Data collection techniques use observation in the form of a questionnaire. Data processing techniques carried out in this study were validity tests, reliability tests, multiple linear regression tests, correlation tests, coefficients of determination tests, and simultaneous tests. Monitoring variables (X1), Work Environment (X2), and Work Effectiveness (Y), the validity test results have a CITC value greater than 0.30. The result of the research is a significant level of P value (0.000) < 0.05, which means that there is an influence of Supervision on Work Effectiveness that is equal to 93.5 percent. As for the work environment, it also has an effect of 82.2 percent, which means that there is an influence between supervision and the work environment, namely 93.9 percent, while the remaining 6.1 persen is influenced by other variables not examined in this study.*

*Keywords: Supervision, Work Environment, Work Effectiveness*

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan. Perusahaan memerlukan pemimpin yang tegas dan mampu mengawasi pekerjaan bawahannya dengan baik dan dapat diandalkan serta memiliki jiwa pemimpin yang kuat, mempunyai kemampuan mempengaruhi, memiliki motivasi yang tinggi terhadap kemajuan perusahaan, dapat mengayomi bawahan, dapat dipercaya dan dapat menciptakan rasa nyaman pada saat bekerja.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh efektivitas kerja. Efektivitas kerja adalah pemanfaatan sumber daya, sasaran dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran berarti makin tinggi efektivitas kerja pada perusahaan baik swasta maupun pemerintah maka sasarannya tertuju pada proses pelaksanaan dan tingkat keberhasilan yang dilakukan oleh para karyawan itu sendiri (Mardiasmo, 2018).

Dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan, diperlukan pengawasan yang baik karena dengan adanya pengawasan yang baik membuat efektivitas kerja pegawai berjalan lancar dan dapat mendorong mereka rajin mengerjakan pekerjaannya untuk menciptakan hasil kerja yang optimal. Pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang di rencanakan. Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan di dalam suatu perusahaan memang mutlak diperlukan. Pekerjaan di PT. Cepat Nahkoda Setia Singa dalam suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan adanya sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan.

Dari hasil pengamatan untuk pengawasan PT. Cepat Nahkoda Setia Singa kurang efisien karena jika supervisor tidak ada di lapangan, karyawan ada yang seenaknya tidak memakai atribut tidak sesuai SOP perusahaan seperti tidak memakai atribut seperti baju (laki-laki), hanya memakai celana pendek dan hanya memakai sandal jepit tidak memakai sepatu. Supervisor memberikan kewenangan kepada salah satu karyawan disetiap bidang untuk mengawasi tim di bidangnya. Pengawasan supervisor tidak maksimal jika jumlah karyawan yang diawasi terlalu banyak, karena hal ini dapat menjauhkan dari aspek efektivitas. Demikian juga pengawasan tidak akan terlalu baik jika diberikan pada sekelompok pekerja atau karyawan, karena keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Siagian, 2018).

Selain pengawasan, lingkungan kerja juga mempengaruhi efektifitas karyawan karena lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai merasa nyaman dengan lingkungannya maka pegawai akan betah ditempat kerja untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja yang digunakan lebih efektif dan optimis prestasi kerja juga meningkat target yang ditentukan perusahaan dapat tercapai. Lingkungan kerja di PT. Cepat Nahkoda Setia Singa kurang memadai seperti pencahayaan, sirkulasi udara, fasilitas seperti komputer untuk staf.

Menurut Sukanto dan Indryo (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja apa aja yang kurang untuk berlangsungnya suatu pekerjaan yang sehat dan aman bagi seluruh karyawannya. Pada prinsipnya efektivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan baik jika manajemen menerapkan standar operasi prosedur yang memadai bagi karyawan yang dapat memotivasi karyawan untuk bertindak optimal dalam kegiatan kerja sehari

hari. Proses ini akan berjalan dengan baik jika perusahaan menerapkan konsep *planning, directing, actuating dan controlling* yang terjadwal dan tersistem dengan baik yang dikerjakan secara bersama sama oleh seluruh *stake holder* perusahaan seperti yang diutarakan oleh (Robbins, 2019:98 ). Keempat kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik jika perusahaan menerapkan pengawasan dan lingkungan kerja yang baik pada perusahaan tersebut.

Efektifitas kerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar produktivitas karyawan meningkat. efektivitas kerja karyawan yang meningkat, maka diharapkan produktivitas dalam perusahaan pun akan meningkat dan berjalan dengan baik sehingga tercapai tujuan perusahaan. suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Busro, 2018). Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga dan memperhatikan keseimbangan antara tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan.

Pengawasan yang baik dapat mengendalikan kemana arah dan tujuan suatu perusahaan dan lingkungan kerja yang kondusif dirasa akan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Sehingga karyawan akan dapat menyelesaikan setiap pekerjaannya sesuai dengan target kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan. Hal tersebut juga dibutuhkan di PT. Cepat Nahkoda Setia Singa yang berlokasi di Pegangsaan dua, Jakarta Utara.

Tanggung jawab terhadap sumber daya manusia dimana perusahaan dituntut untuk memahami apa yang menjadi kebutuhan karyawan. Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah bagaimana sumber daya manusia yang dimiliki menjadi potensi yang dapat mendukung dan mencapai tujuan perusahaan serta memiliki efektivitas kerja. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Staf Gudang PT. Cepat Nahkoda Setia Singa”

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengawasan ( $X_1$ )

Menurut Busro (2018) yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, metode tertentu, dan tindakan perbaikan. Indikator Pengawasan menurut Busro (2018):

- a. Mengawasi Kegiatan Yang Benar
- b. Tepat Waktu
- c. Biaya Yang Efektif
- d. Tepat Akurat
- e. Dapat Diterima Oleh Yang Bersangkutan

### Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Menurut Afandi (2018:66) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya. Indikator Lingkungan Kerja menurut Afandi (2018):

- a. Pencahayaan
- b. Warna
- c. Udara
- d. Suara

### Efektivitas Kerja ( $Y$ )

Menurut Hasibuan (2019) efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator Efektivitas Kerja menurut Hasibuan (2019):

- a. Kualitas Kerja

- b. Kuantitas Kerja
- c. Pemanfaatan Waktu

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan “cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu” (Sugiyono, 2022). Penelitian pada skripsi ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu membandingkan pengetahuan teoritis yang berhubungan dengan objek penelitian serta hasil penelitian yang didapat dari pengisian kuisisioner oleh karyawan PT. Cepat Nahkoda Setia Singa.

### Populasi

Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan” (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Staff Gudang PT. Cepat Nahkoda Setia Singa yang berjumlah 58 orang.

### Sampel

Menurut Sugiyono (2022) menyatakan bahwa 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 akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari 58 populasi harus betul-betul representatif” (Sugiyono, 2022). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan staf gudang PT. Cepat Nahkoda Setia Singa dengan menggunakan sampel jenuh.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan usaha-usaha dalam memperoleh bahan-bahan penjelasan dari kenyataan yang dapat dipertanggung jawabkan untuk hasil dari sebuah penelitian. Teknik pengumpulan data merupakan hal utama dalam mempengaruhi hasil penelitian. Dalam teknik pengumpulan data, ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu metode dan instrument penelitian.

- a. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah penelitian lapangan. Penelitian lapangan dilakukan untuk mengamati kegiatan yang berhubungan dengan pengawasan, lingkungan kerja, serta efektivitas kerja karyawan staf gudang PT. Cepat Nahkoda Setia Singa. Penelitian lapangan diperlukan untuk memperoleh data primer dengan cara kuisisioner yang berasal dari responden/sampel.
- b. Instrumen penelitian yang digunakan dalam observasi ini adalah kuisisioner. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuisisioner kepada responden di wilayah penelitian yaitu PT. Cepat Nahkoda Setia Singa. Melalui kuisisioner ini peneliti akan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab, kemudian dari jawaban tersebut peneliti akan mendapatkan data yang selanjutnya akan diolah untuk mendapatkan hasil penelitian.

**Tabel 1.** Instrumen Kuisisioner dalam Bentuk Checklist

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1		1	2	3	4	5

Sumber : Sugiyono (2022)

Keterangan:

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. RR = Ragu-Ragu
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

### Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Setelah dilakukan pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden untuk mengukur sikap, teknik pengolahan data yang akan digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2022) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik ukur untuk menghitung item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

**Tabel 2.** Skala Model Likert

Indikator	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu – Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2022)

Apabila data yang terkumpul telah diolah menggunakan skala likert, maka selanjutnya akan dilakukan analisis data. Analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas pada instrumen pengolahan data yang digunakan.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022) valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Uji validitas instrumen yang digunakan adalah validitas isi dengan analisis item, yaitu dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total. Apabila nilai korelasi di atas 0,30 maka dikatakan item tersebut valid, sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,30 maka dikatakan item tersebut tidak valid. Kuesioner bisa dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki nilai di atas 0,30 dibandingkan dengan nilai-nilai yang ada pada kolom, corrected item-total correlation (CITC). dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika CITC > 0,30 maka valid

Jika CITC < 0,30 maka tidak valid

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu (Sugiyono, 2022). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2022).

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini diukur dengan menggunakan koefisien Cronbach Alpha dari masing-masing item pertanyaan dalam satu variabel. Suatu instrumen dikatakan handal jika nilai Cronbach Alpha lebih besar daripada 0,60 sehingga dikatakan reliabel.

c. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima dari hipotesis yang telah dirumuskan.

Uji t menggunakan beberapa dasar analisis untuk menentukan pengaruh dan hubungan variabel. Berikut dasar analisis yang digunakan pada uji t:

- Ho diterima dan H<sub>a</sub> ditolak Jika nilai signifikansi > taraf nyata (0,05)
- Ho ditolak dan H<sub>a</sub> diterima Jika nilai signifikansi < taraf nyata (0,05)

2) Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji F yang biasa disebut Analysis of Variance (ANOVA). Tingkat interval keyakinan yang diambil adalah 95 persen dengan tingkat signifikan kesalahan eror sebesar alpha 5 persen (0,05). Penetapan tingkat signifikan antara variabel yang diteliti dan merupakan tingkat signifikansi yang umum digunakan dalam penelitian sosial.

Dalam uji F tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,95 atau 95 persen dengan  $\alpha = 0,05$  atau 5 persen artinya kemungkinan dari hasil kesimpulan adalah benar pengawasan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan dengan ekspektasi ketepatan sebesar 95 persen atau korelasi kesalahan sebesar 5 persen dan derajat kebebasan digunakan untuk menentukan Ftabel dengan kaidah keputusan:

- Ho ditolak dan H<sub>a</sub> diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai  $Sig < \alpha$
- Ho diterima dan H<sub>a</sub> ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai  $Sig > \alpha$

3) Uji Regresi

a. Uji Regresi Linier Ganda

Menurut Sugiyono (2022) menyatakan bahwa analisis regresi linier ganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu apabila variabel lain berubah. Jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu sehingga dikatakan sebagai regresi linier berganda. Model regresi linier ganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi sering disebut variabel bebas atau variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat atau variabel dependen. Analisis regresi linier ganda pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti. Analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel X<sub>1</sub> (pengawasan) dan X<sub>2</sub> (lingkungan kerja) terhadap Y (efektivitas kerja karyawan). rumusnya  $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$

b. Uji Korelasi Linier Ganda

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dihitung dengan koefisien korelasi. Menurut Sugiyono (2022) menyatakan bahwa teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama. Korelasi PPM (Person Product Moment) dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga (-1 ≤ r ≤ +1). Apabila nilai r = -1 artinya korelasi negatif sempurna, nilai r = 0 artinya tidak ada korelasi dan nilai r = 1 berarti korelasi sangat kuat. Arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut :

**Tabel 3.** Kategori Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang

**Tabel 3.** Kategori Interpretasi Koefisien Korelasi (*lanjutan*)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2022)

c. Koefisien Determinasi

Apabila koefisien korelasi dikuadratkan, akan menjadi koefisien penentu ( $K_p$ ) atau koefisien determinasi ( $K_d$ ). Artinya penyebab perubahan pada variabel Y datang dari variabel X, sebesar kuadrat koefisien korelasinya. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X (pengawasan, lingkungan kerja terhadap variabel Y (efektivitas kerja karyawan). Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$  (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (persen). Rumus koefisien determinasi sebagai berikut:  
 $K_d = r^2 \times 100\%$

Keterangan :

$K_d$  = koefisien determinasi

$r^2$  = koefisien korelasi ganda

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian Hipotesis 1 (Variabel Pengawasan ( $X_1$ ) Terhadap Efektivitas Kerja (Y))

a. Uji t-test

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji t sebagai berikut:

**Tabel 4.** Uji t-test

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2,723	2,238		1,216	0,229
Total X1	0,964	0,034	0,967	28,497	0,000

Sumber: Olah Data Tahun 2023

Dari Tabel 4 diatas dapat dilihat P-value (Sig) = 0,000 < 0,05 maka dari hasil ini dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  di terima sehingga ada pengaruh antara variabel pengawasan ( $X_1$ ) terhadap efektivitas kerja (Y).

b. Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 5.** Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,967 <sup>a</sup>	0,935	0,934	1,790

Sumber: Olah Data Tahun 2023

Dari Tabel 5 diatas dapat dilihat untuk hasil :

$$\begin{aligned}
 K_p &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,935 \times 100\% \\
 &= 93,5\%
 \end{aligned}$$

Sehingga pada penelitian ini ada pengaruh antara variabel pengawasan ( $X_1$ ) terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar 93,5 persen, dan sisanya sebesar 6,5 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari

variabel yang diteliti.

c. Uji Korelasi

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji korelasi sebagai berikut:

**Tabel 6.** Uji Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,967 <sup>a</sup>	0,935	0,934	1,790

Sumber: Olah Data Tahun 2023

Dari Tabel 6 di atas dapat dilihat untuk hasil korelasi pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,967 sehingga antara variabel pengawasan ( $X_1$ ) terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

d. Uji Regresi Linier Sederhana

**Tabel 7.** Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,723	2,238		1,216	0,229
Total X1	0,964	0,034	0,967	28,497	0,000

Sumber: Olah Data Tahun 2023

Dilihat pada Tabel 7 diatas untuk hasil uji regresi linier sederhana di dapatkan hasil :

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 2,723 + 0,967X_1$$

Dari hasil diatas dapat dijelaskan bahwa 2,723 memiliki arti apabila variabel pengawasan ( $X_1$ ) dianggap nol (0) atau diabaikan, maka efektivitas kerja ( $Y$ ) dianggap memiliki nilai sebesar 2,723, dan untuk 0,967 artinya setiap perubahan variabel pengawasan ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan perubahan pada variabel efektivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 0,967.

**Hasil Penelitian Hipotesis 2 (Variabel Lingkungan Kerja ( $x_2$ ) Terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ ))**

a. Uji t-test

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji t sebagai berikut:

**Tabel 8.** Uji t-test

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,323	3,986		0,583	0,562
1 Total_X2	0,970	0,060	0.907	16,093	0,000

Sumber: Olah Data Tahun 2023

Dari Tabel 8 diatas dapat dilihat  $P$ -value (Sig) = 0,000 < 0,05 maka dari hasil ini dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  di terima sehingga ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ).

b. Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji koefisien

determinasi sebagai berikut:

**Tabel 9.** Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R-square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	0,907a	0,822	0,819	2,972

Sumber: Olah Data Tahun 2023

Dari Tabel 9 diatas dapat dilihat untuk hasil :

$$\begin{aligned} Kp &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,822 \times 100\% \\ &= 82,2\% \end{aligned}$$

Sehingga pada penelitian ini ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar 82,2 persen, dan sisanya sebesar 17,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel yang diteliti.

c. Uji Korelasi

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji korelasi sebagaiberikut:

**Tabel 10.** Uji Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	0,907a	0,822	0,819	2,972

Sumber: Olah Data Tahun 2023

Dari Tabel 10 diatas dapat dilihat untuk hasil korelasi pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,907 sehingga antara variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap efektivitas kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

d. Uji Regresi Linier Sederhana

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji linier sederhana sebagai berikut:

**Tabel 11.** Uji Regresi Linier Sederhana

Model		UnstandardizedCoefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2,323	3,986		0,583	0,562
	Total $X_2$	0,970	0,060	0,907	16,093	0,000

Sumber: Olah Data Tahun 2023

Dilihat pada Tabel 11 diatas untuk hasil uji regresi linier sederhana di dapatkan hasil :  $Y = a + b X_1$

$$Y = 2,323 + 0,907 X_2$$

Dari hasil diatas dapat dijelaskan bahwa 2,323 memiliki arti apabila variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dianggap nol (0) atau diabaikan, maka efektivitas kerja (Y) dianggap memiliki nilai sebesar 2,323, dan untuk 0,907 artinya setiap perubahan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan perubahan pada variabel efektivitas kerja (Y) sebesar 0,907.

**Hasil Penelitian Hipotesis 3 (Variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Efektivitas Kerja (Y))**

a. Uji f

**Tabel 12.** Uji f

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2,612,556	2	1,306,278	425,002	0,000b
Residual	169,047	55	3,074		
Total	2,781,603	57			

Sumber: Olah Data Tahun 2023

Dari Tabel 12 diatas dapat dilihat P-value (Sig) = 0,000 < 0,05 maka dari hasil ini dapat dikatakan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> di terima sehingga ada pengaruh antara variabel pengawasan (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap efektivitas kerja (Y).

b. Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 13.** Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,969a	0,939	0,937	1,753

Sumber: Olah Data Tahun 2023

Dari Tabel 13 diatas dapat dilihat untuk hasil

$$\begin{aligned}
 Kp &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,939 \times 100\% \\
 &= 93,9\%
 \end{aligned}$$

Sehingga pada penelitian ini ada pengaruh antara variabel pengawasan (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar 93,9 persen, sisanya sebesar 6,1 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel yang diteliti.

c. Uji Korelasi

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji korelasi sebagaiberikut:

**Tabel 14.** Uji Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of theEstimate
1	0,969a	0,939	0,937	1,753

Sumber: Olah Data Tahun 2023

Dari Tabel 14 diatas dapat dilihat untuk hasil korelasi pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,910sehingga antara variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap semangat kerja (Y) memiliki tingkat hubungan sangat kuat.

d. Uji Regresi Linier Sederhana

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji linier sederhanasebagai berikut:

**Tabel 15.** Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,144	2,354		0,486	0,629
1 Total X1	0,829	0,081	0,832	10,291	0,000
Total X2	0,159	0,086	0,149	1,839	0,71

Sumber: Olah Data Tahun 2023

Dilihat pada Tabel 15 diatas untuk hasil uji regresi linier sederhana di dapatkan hasil :

$$Y = a + bx_1 + bx_2$$

$$Y = 1,144 + 0,832X_1 + - 0,149X_2$$

Dari hasil diatas dapat dijelaskan bahwa 1,144 memiliki arti apabila variabel pengawasan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) dianggap nol (0) atau diabaikan, maka efektivitas kerja (Y) dianggap memiliki nilai sebesar 1,144. Untuk 0,832 artinya setiap perubahan variabel pengawasan ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan perubahan pada variabel efektivitas kerja (Y) sebesar 0,832, dan -0,149 artinya setiap perubahan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) maka akan mengakibatkan perubahan pada variabel efektivitas kerja (Y) sebesar -0,149.

## KESIMPULAN

Dari hasil pengujian hipotesis penelitian yang telah dilakukan terbukti bahwa variabel pengawasan ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel efektivitas kerja (Y), sehingga untuk hasil penelitian yang sudah dijabarkan di dalam bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variabel bebas pengawasan ( $X_1$ ) untuk uji validitas setiap butir pernyataan memiliki nilai CITC (Corrected Item-Total Correlation) > 0,30 dan pada uji reliabilitas memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60 oleh karena itu dapat disimpulkan untuk keseluruhan butir pernyataan yang di dalam variabel bebas pengawasan ( $X_1$ ) valid dan reliable.
2. Pada variabel bebas lingkungan kerja ( $X_2$ ) untuk uji validitas setiap butir memiliki nilai CITC (Corrected Item-Total Correlation) > 0,30 dan pada uji reliabilitas memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60 oleh karena itu dapat disimpulkan untuk keseluruhan butir pernyataan yang di dalam variabel bebas lingkungan kerja ( $X_2$ ) valid dan reliable.
3. Pada variabel terikat efektivitas kerja (Y) untuk uji validitas setiap butir memiliki nilai CITC (Corrected Item-Total Correlation) > 0,30 dan pada uji reliabilitas memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60 oleh karena itu dapat disimpulkan untuk keseluruhan butir pernyataan yang di dalam variabel terikat efektivitas kerja (Y) valid dan reliable.
4. Setelah dilakukan pengujian pada variabel pengawasan ( $X_1$ ) terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan staf gudang pada PT. Cepat Nahkoda Setia Singa diperoleh hasil tingkat signifikan = 0,000 < 0,05 atau dalam arti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  di terima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan staf gudang pada PT. Cepat Nahkoda Setia Singa dan memiliki pengaruh sebesar 93,5 persen maka untuk sisanya sebesar 6,5 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel yang diteliti, untuk tingkat hubungan pengawasan ( $X_1$ ) terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan staf gudang pada PT. Cepat Nahkoda Setia Singa adalah sedang hal ini dibuktikan melalui hasil perhitungan korelasi yang memiliki nilai sebesar 0,967.
5. Setelah dilakukan pengujian pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Cepat Nahkoda Setia Singa diperoleh hasil tingkat signifikan = 0,000 < 0,05 atau dalam arti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  di terima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan staf gudang pada

PT. Cepat Nahkoda Setia Singa dan memiliki pengaruh sebesar 82,2 persen maka untuk sisanya sebesar 17,5 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel yang diteliti,serta untuk tingkat hubungan antara variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ) karyawan staf gudang pada PT. Cepat Nahkoda Setia Singa adalah sangat kuat yang dibuktikan dengan hasil perhitungan korelasi yang memiliki nilai sebesar 0,907.

6. Setelah dilakukan pengujian pada variabel pengawasan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ) pada PT. Cepat Nahkoda Setia Singa diperoleh hasil tingkat signifikansi =  $0,000 < 0,05$  atau dalam arti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  di terima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan ( $X_1$ ) dan efektivitas kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang simultan terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ) staf gudang pada PT. Cepat Nahkoda Setia Singa yaitu sebesar 93,9persen, sisanya sebesar 6,1persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel yang diteliti serta untuk tingkat hubungan antara variabel pengawasan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ) staf gudang pada PT. Cepat Nahkoda Setia Singa yaitu sangat kuat yang dibuktikan dengan hasil perhitungan korelasi yang memiliki nilai sebesar 0,969.

## SARAN

Setelah melakukan penelitian di PT. Cepat Nahkoda Setia Singa maka peneliti memberikan saran – saran sebagai berikut :

1. Perusahaan lebih memperhatikan lagi pengawasan disetiap kegiatan kerja karyawan supaya karyawan memakai atribut sesuai dengan peraturan perusahaan dan kerja karyawan bisa berjalan dengan baik, efektif dan mampu bekerja dibawah tekanan sesuai target yang ditentukan.
2. Perusahaan lebih memperhatikan lagi dari segi peralatan seperti *PC/leptop. Printer, scanner, rak, dll.* supaya pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan bisa mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan.
3. Pengawasan sangat penting bagi perusahaan karena dalam pengawasan akan tercapainya tujuan yang diharapkan. Metode pengawasan seharusnya memiliki catatan atau menilai dalam bentuk prestasi kerja.
4. Dalam mengawasi karyawan harus obyektif, teliti dan sesuai standar yang digunakan sehingga pengawasan tidak diabaikan atau tidak berlebihan.
5. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Khususnya yang berminat untuk mengetahui lebih jauh Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja (melakukan penelitian) maka perlu modifikasi variabel-variabel independen baik menambah variabel datanya. Sehingga akan lebih objektif dan bervariasi dalam melakukan penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, I. (2018). Manajemen Humas dalam membangun citra sekolah: Studi kasus di SMK Yosonegoro Magetan (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Bulan, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bunga Wangsa Sedjati Kota Batu).
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media
- Dewita, R. A., & Yapentra, A. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada SMK "XY" Kota Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 10(3), 411-418.
- Fahmi, Irfan. (2017). Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). Pengantar manajemen. Deepublish.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan.

- Yogyakarta: CAPS (*Center for Academic Publishing Service*).
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Irmayani, N. W. D., & SE, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Jurdi, F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Luthfi, A., Norawati, S., Zulher, Z., & Basem, Z. (2022). The effect of supervision, work motivation, and interpersonal communication on employee performance and organizational commitment as variables intervening. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 5(1), 92-104.
- Mardiasmo. (2018). *Efisiensi Dan Efektifitas*. Jakarta: Andry.
- Meithiana, I., & Ansory, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rahmat, Y. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap Pada Pt. Air Jernih Desa Aliantan Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 9(3), 393-400.
- Ricardianto, P. (2020). Peluang dan Tantangan Sumber Daya Manusia dalam Penyelenggaraan Pelabuhan Cerdas (Smart Port) Nasional di Masa Revolusi Industri 4.0. *Warta Penelitian Perhubungan*, 32(1), 59-66.
- Robbins, S. (2019). *Organization Theory: Structure, Design, and Applications*. Jakarta: Salemba.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, D. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukanto dan Indriyo. (2018). *Manajemen Produksi*. Edisi Pertama. Gramedia Pustaka, Jakarta
- Sukoco, I. (2017). *Human Capital Approach to Increasing Productivity of Human Resources Management*. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(1).
- Supomo, R. dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa dan Umum*.
- Steers. (2017). *Efektifitas Organisasi (Kaidah perilaku: Seni Manajemen)*. Jakarta: Erlangga.
- Syahputra, E. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada UPT*. Samsat Medan Utara (Doctoral dissertation).
- Tampubolon, M. P. (2017). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.