

## PENGARUH PENGAWASAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MULTI ARTHA UNIVERSINDO MEDAN

**Rinaldi, Thomas Sumarsan Goh<sup>2</sup>, Wily Julitawaty<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Alumni STIE Professional Manajemen College Indonesia  
email: liangrinaldi@yahoo.com

<sup>2</sup>Dosen Universitas Methodist Indonesia  
email : gohto@gmail.com

<sup>3</sup>Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia  
email: wilyjulitawaty@yahoo.com

***Abstract.** The success and progress of the company is strongly influence by human resources that exist within the company. For the good quality of human resources, the company must apply good monitoring and improve job enthusiasm to makes job effectiveness better in future. The purpose of this study was to determine the influence of monitoring and job enthusiasm to job effectiveness at PT. Multi Artha Universindo Medan. The analysis methods used in this research are quantitative analysis. The data used in this research were primary data and secondary data. The population of this research is 34 peoples and the sampling is using saturation sampling technique in which all members of the population become samples. The variables were measured by Likert scale. Data analysis technique in this research is multiple linear regressions. The results of this research stated that simultaneously monitoring and job enthusiasm are influencing job effectiveness at PT. Multi Artha Universindo Medan. Partially, monitoring is influencing job effectiveness and job enthusiasm is influencing job effectiveness at PT. Multi Artha Universindo Medan.*

**Key Words : Monitoring, Job Enthusiasm, Job Effectiveness**

### **I. PENDAHULUAN**

Dalam dunia kerja saat ini tenaga kerja atau karyawan senantiasa mempunyai kedudukan yang penting karena tanpa karyawan suatu perusahaan tidak dapat mewujudkan tujuannya. Dengan adanya karyawan yang terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa diandalkan, sedapatnya perusahaan perlu lebih memperhatikan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih efektif.

PT. Multi Artha Universindo

Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor kaos kaki merek Mundo. Perusahaan mengharapkan usaha yang dijalani dapat semakin berkembang dengan peningkatan penjualan. Akan tetapi harapan perusahaan belum terealisasi dengan baik karena penjualan kaos kaki semakin menurun. Berikut ini akan ditampilkan data penjualan kaos kaki merek Mundo tahun 2013 sampai dengan tahun 2016 seperti pada Tabel 1.

**Tabel 1. Data Penjualan Kaos Kaki Merek Mudo Tahun 2013 – 2016**

No.	Tahun	Total Penjualan (Rp.)
1.	2013	Rp. 1.224.100.000
2.	2014	Rp. 1.220.400.000
3.	2015	Rp. 1.218.700.000
4.	2016	Rp. 1.194.100.000

Sumber: PT. Multi Artha Universindo Medan

Dari Tabel 1. di atas diketahui bahwa penjualan kaos kaki mengalami penurunan dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2016. Hal ini mencerminkan adanya penurunan efektivitas kerja karyawan dalam meningkatkan penjualan sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan baik, optimal, dan efektif sesuai rencana dan harapan yang diinginkan perusahaan. Penurunan efektivitas kerja karyawan diduga disebabkan oleh faktor pengawasan dan semangat kerja karyawan.

Dalam faktor pengawasan, pengawasan yang dilakukan pimpinan kepada bawahannya masih kurang optimal karena pimpinan sering tidak berada di perusahaan karena mengurus keperluan lain sehingga menyebabkan pimpinan jarang di tempat dalam mengawasi karyawannya bekerja. Hal ini menyebabkan karyawan bekerja tidak efektif seperti karyawan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu, hasil kerja bersalahan, hasil kerja tidak sesuai harapan pimpinan, dan lainnya.

Dalam faktor semangat kerja, karyawan kurang semangat dalam bekerja yang terlihat dari banyaknya karyawan yang absen dan telat masuk kerja. Selain itu, karyawan juga sering menunda pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan pada

hari tersebut. Hal ini menyebabkan hasil kerja karyawan tidak efektif dan tidak sesuai harapan pimpinan.

Berdasarkan uraian di atas, dilakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Pengawasan dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Multi Artha Universindo Medan”**.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Teori Tentang Pengawasan

Menurut Effendi (2014:223) ”Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tanpa adanya pengawasan tidak dapat dikatakan berhasil.”

### Teori Tentang Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2013:94) “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.”

### Teori Tentang Efektivitas Kerja Karyawan

Menurut Priansa dan Garnida (2015:11) “Efektivitas adalah pencapaian usaha yang sesuai dengan rencananya (*doing the right things*) atau rencana hasil dibandingkan dengan realisasi hasil.”

## III. METODOLOGI

### PENELITIAN

Lokasi yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Multi Artha Universindo Medan berada di jalan Aksara Baru I Blok-D No. 217 Medan. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Agustus 2017 sampai dengan Mei 2018.

### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 34 orang. Dengan kata lain, penarikan sampel secara jenuh yaitu 100% dari jumlah populasi yaitu 34 responden sebagai sampel penelitian sedangkan 30 responden di luar perusahaan digunakan untuk uji validitas yaitu PT.Medan Jaya Putra. Model analisis data yang digunakan dalam hipotesis penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program software SPSS versi 24

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda

windows. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat digunakan rumus analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Efektivitas Kerja Karyawan  
a = Konstanta  
b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi Variabel X<sub>1</sub> (Pengawasan)  
b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi Variabel X<sub>2</sub> (Semangat Kerja)  
X<sub>1</sub> = Variabel Pengawasan  
X<sub>2</sub> = Variabel Semangat Kerja  
e = Persentase Kesalahan (0,5)

Pengujian hipotesis regresi berganda menyatakan bahwa terdapat pengaruh pengawasan dan semangat kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Multi Artha Universindo Medan.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	8,446	3,992		
Pengawasan	,279	,103	,351	2,718	,011
Semangat Kerja	1,086	,239	,587	4,548	,000

a. Dependent Variable : Efektivitas Kerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian 2017 (Data Diolah)

$$Y = 8,446 + 0,279 X_1 + 1,086 X_2$$

Berdasarkan Tabel 2. di atas dapat ditulis persamaan linear berganda pada penelitian ini adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 8,446 yang artinya bahwa jika tidak terdapat variabel pengawasan (X<sub>1</sub>) dan semangat kerja (X<sub>2</sub>), maka variabel efektivitas kerja karyawan (Y) akan bernilai

sebesar 8,446 satuan.

2. Variabel pengawasan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,279 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel pengawasan (X<sub>1</sub>) sebesar 1 satuan, maka variabel efektivitas kerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,279 satuan dengan asumsi bahwa nilai pada variabel lain tetap.
3. Variabel semangat kerja (X<sub>2</sub>)

sebesar 1,086 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel semangat kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka variabel kepuasan kerja karyawan (Y) akan naik sebesar 1,086 satuan dengan asumsi bahwa nilai pada variabel

lain tetap.

### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3. Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,696 <sup>a</sup>	,485	,452	1,781

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

Sumber : Hasil Penelitian 2017 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 3. diatas dapat dilihat bahwa hasil uji koefisien determinasi pada *Adjusted R Square* adalah 0,452 atau 45,2%, yang artinya variable pengawasan ( $X_1$ ) dan variabel semangat kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel efektivitas kerja karyawan (Y) sebesar 45,2%, sedangkan

sisanya sebesar 54,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti pelatihan dan pengembangan karyawan.

### Uji t (Parsial)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu :

**Tabel 4.. Hasil Pengujian secara Parsial (Uji t) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,446	3,992		2,116	,042
Pengawasan	,279	,103	,351	2,718	,011
Semangat Kerja	1,086	,239	,587	4,548	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian 2017 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4. diatas dapat dilihat bahwa hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{tabel}$  untuk signifikansi 0,05 pada derajat bebas  $df = n - k = 34 - 3 = 31$  adalah sebesar 2,039.

1. Pada variabel pengawasan ( $X_1$ ) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,718 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,039 dan nilai signifikansi

0,011 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pengawasan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel efektivitas kerja karyawan (Y).

2. Pada variabel semangat kerja ( $X_2$ ) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,548 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,039 dan nilai

signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel semangat kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan dan

positif terhadap variabel efektivitas kerja karyawan (Y) serta berpengaruh lebih dominan dibandingkan dengan variabel pengawasan ( $X_1$ ).

### Uji F (Serempak)

**Tabel 5. Hasil Pengujian secara Simultan (Uji F)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	92,619	2	46,310	14,601	,000 <sup>b</sup>
Residual	98,322	31	3,172		
Total	190,941	33			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengawasan Semangat Kerja

Sumber : Hasil Penelitian 2017 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 5. diatas dapat dilihat bahwa hasil uji F menunjukkan nilai  $F_{tabel}$  untuk signifikansi 0,05 pada derajat bebas pertama =  $k-1 = 3-1 = 2$  dan derajat bebas kedua =  $n-k = 34-3 = 31$  adalah 3,30. Hasil yang diperoleh pada  $F_{hitung}$  sebesar  $14,601 > F_{tabel}$  3,30 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel pengawasan ( $X_1$ ) dan variabel semangat kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektivitas kerja karyawan (Y).

kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektivitas kerja karyawan (Y). Variabel semangat kerja ( $X_2$ ) juga berpengaruh lebih dominan terhadap variabel efektivitas kerja karyawan (Y) dibandingkan variabel pengawasan ( $X_1$ ).

- Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel pengawasan ( $X_1$ ) dan variabel semangat kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektivitas kerja karyawan (Y).

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Adapun kesimpulan pada penelitian ini adalah:

- Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengawasan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektivitas kerja karyawan (Y).
- Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel semangat

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis mencoba memberikan saran sebagai berikut:

- Agar atasan melakukan peninjauan kembali atas efektivitas kerja karyawan yang menurun. Dari segi pengawasan yang kurang dilakukan sehingga karyawan menjadi suka menunda pekerjaan yang seharusnya diselesaikan dalam tempo waktu yang dekat, hasil

kerja yang bersalahan karena tidak ada atasan yang membimbing disaat pekerjaan itu sedang dilakukan, dan hasil yang tidak sesuai keinginan atasan.

2. Agar atasan lebih memperhatikan karyawan yang semangat kerjanya menurun. Dapat dilihat dari absensi karyawan yang banyak, sering telat masuk kerja yang menyebabkan pekerjaan banyak tertunda sehingga efektivitas kerja menurun. Atasan diharapkan untuk lebih memantau proses kerja karyawan dan memberikan semangat dalam hal psikologis misalnya dengan memberikan *reward* untuk karyawan yang berprestasi bagus yang bertujuan agar semangat kerja karyawan pun bisa meningkat sehingga masalah diatas bisa teratasi dan efektivitas kerja yang diharapkan dapat tercapai.
3. Agar atasan melakukan pengawasan di lingkungan kerja. Atasan diwajibkan untuk melakukan pemantauan kepada karyawasan dari segi kinerja agar bisa memperbaiki dibagian mana karyawan melakukan suatu pekerjaan secara tidak efektif sehingga dengan begitu efektivitas kerja karyawan dapat tercapai dengan maksimal.

#### DAFTAR PUSTAKA

Amirullah. 2015. *Kepemimpinan & Kerja Sama Tim*. Jilid Satu. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Darmayanti, Reina dan Ardi Sandra. 2014. Pengaruh Pengawasan

Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 11. No. 3.

Edison, Emron., Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung : ALFABETA.

Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Edisi Kedua, Cetakan Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.

Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. Edisi Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Feriyanto, Andri, Shyta, dan Endang Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1): Untuk Mahasiswa dan Umum*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.

Gaol, Chr. Jimmy 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Ke Satu. Jakarta: PT. Grasindo Anggota Ikapi.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 21*. Cetakan Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, Tarsisius Hani. 2013. *Manajemen*. Edisi-2, Cetakan Ke-23. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herlambang, Susatyo. 2013. *Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi Ketiga. Cetakan Kesatu. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pasaribu, Safran Efendi. 2017. Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kebersihan, Pertamanan, dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidempuan. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, ISSN: 2541-657X, Vol. 1.
- Putri, Meicha Amelia. 2017. Pengaruh Semangat Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan. *JOM Fekon*, Vol. 4 No. 1.
- Priansa, Donni Juni dan Agus Garnida. 2015. *Manajemen Perkantoran: Efektif, Efisien, dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediakom.
- Ridhotullah, Subeki dan Mohammad Jauhar. 2015. *Pengantar Manajemen*. Cetakan Pertama. Jakarta: Prestasi Pustaka Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2014. *Praktik Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta : BUKU SERU.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi, J. 2012. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Edisi Revisi, Cetakan Keempat. Jakarta: Kencana.