



Pengaruh Pengawasan dan Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mujur Timber Kabupaten Tapanuli Tengah

Arlen Simanjuntak

STIE Al-Washliyah Sibolga, Sibolga Indonesia

ARTICLE INFO

Kata kunci:

Pengawasan,
Pembagian Kerja,
Efektivitas Kerja

Keywords:

Supervision,
Work Division,
Work Effectiveness

Email :

arlensimanjuntak12345678@
gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pengawasan dan Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Mujur Timber Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 35 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan program SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pengawasan (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y), dengan nilai t hitung sebesar -1,368 dan nilai signifikansi $0,181 > 0,05$. Variabel Pembagian Kerja (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja, dengan nilai t hitung sebesar 1,607 dan signifikansi $0,118 > 0,05$. Secara simultan, berdasarkan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 1,423 lebih kecil dari F tabel sebesar 3,29 dengan nilai signifikansi $0,256 > 0,05$, sehingga Pengawasan dan Pembagian Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,082 menunjukkan bahwa kedua variabel independen hanya mampu menjelaskan 8,2% variasi Efektivitas Kerja, sedangkan 91,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan Pengawasan dan Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Mujur Timber Kabupaten Tapanuli Tengah tidak terbukti.

This study aims to analyze the effect of Supervision and Work Division on Employee Work Effectiveness, both partially and simultaneously, at PT. Mujur Timber, Central Tapanuli Regency. This research employed a quantitative method with descriptive and associative approaches. The sample consisted of 35 employees. Data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2), t-test, and F-test using SPSS version 27. The results indicate that partially, the Supervision variable (X1) has a negative and insignificant effect on Work Effectiveness (Y), with a t-value of -1.368 and a significance value of 0.181 (> 0.05). The Work Division variable (X2) shows a positive but insignificant effect on Work Effectiveness, with a t-value of 1.607 and a significance value of 0.118 (> 0.05). Simultaneously, the F-test results show that the calculated F-value of 1.423 is lower than the F-table value of 3.29, with a significance value of 0.256 (> 0.05), indicating that Supervision and Work Division together do not have a significant effect on Work Effectiveness. The coefficient of determination (R^2) of 0.082 demonstrates that the independent variables explain only 8.2% of the variance in Work Effectiveness, while the remaining 91.8% is influenced by other factors not included in this study. Therefore, the hypothesis stating that Supervision and Work Division have a significant effect on Work Effectiveness at PT. Mujur Timber, Central Tapanuli Regency, is not supported.

Copyright © 2026 EBISMA.

All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](#)

PENDAHULUAN

Efektivitas kerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga dari ketepatan waktu, kualitas output, serta kesesuaian dengan prosedur dan standar operasional perusahaan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, efektivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya pengawasan dan pembagian kerja.

Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan rencana, kebijakan, dan standar yang telah ditetapkan. Melalui proses monitoring, evaluasi, dan tindakan korektif, pengawasan membantu meminimalkan penyimpangan serta

meningkatkan disiplin dan tanggung jawab karyawan. Pengawasan yang efektif juga bersifat komunikatif dan partisipatif, sehingga mampu mendorong motivasi dan kinerja individu maupun tim (Sugiyono, 2017).

Selain pengawasan, pembagian kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan efektivitas kerja. Pembagian kerja yang tepat akan memperjelas tugas, tanggung jawab, dan wewenang setiap karyawan sesuai dengan kompetensi dan kapasitasnya. Dengan demikian, tumpang tindih pekerjaan, ketidakseimbangan beban kerja, serta konflik internal dapat diminimalkan. Sebaliknya, pembagian kerja yang tidak proporsional berpotensi menimbulkan ketidakefisienan, menurunkan motivasi, dan menghambat pencapaian target organisasi (Nanang, 2015).

Dalam sektor industri manufaktur seperti PT. Mujur Timber Kabupaten Tapanuli Tengah yang bergerak di bidang pengolahan kayu, pengawasan dan pembagian kerja memiliki peran yang sangat strategis. Proses produksi yang melibatkan berbagai tahapan teknis dan penggunaan mesin berisiko tinggi menuntut adanya pengawasan yang konsisten serta pembagian kerja yang sistematis. Observasi awal menunjukkan masih terdapat ketidakkonsistenan dalam pengawasan serta ketidaksesuaian penempatan tenaga kerja berdasarkan kompetensi, yang berdampak pada keterlambatan produksi dan ketidakseimbangan beban kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pembagian kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Riska Hardiyanti (2020) menemukan bahwa pembagian kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangatta Utara. Demikian pula penelitian Rahmawan Darma (2025) menunjukkan bahwa pembagian kerja dan pengawasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis.

Berdasarkan fenomena empiris dan dukungan penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Kabupaten Tapanuli Tengah, baik secara parsial maupun simultan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis melalui analisis statistik berdasarkan data numerik (Sugiyono, 2017). Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan kondisi variabel pengawasan, pembagian kerja, dan efektivitas kerja karyawan, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh antarvariabel melalui pembuktian empiris.

Penelitian dilaksanakan pada PT. Mujur Timber yang berlokasi di Jalan Sibolga–Barus KM 08 Pargodungan, Desa Tapan Nauli I, Kecamatan Tapan Nauli, Kabupaten Tapanuli Tengah. Waktu penelitian direncanakan berlangsung dari April hingga Agustus 2025. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 350 karyawan yang terdiri atas karyawan tetap, kontrak, dan borongan. Mengacu pada pendapat Arikunto (2016) mengenai penentuan sampel, diambil 10% dari total populasi sehingga diperoleh sampel sebanyak 35 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara proporsional dengan mempertimbangkan keterwakilan status karyawan. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui sumber primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan sebagai responden (Sugiyono, 2017). Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur, jurnal, dan referensi lain yang relevan dengan penelitian (Sunnyoto, 2016).

Teknik pengumpulan data meliputi studi literatur dan studi lapangan. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Jumlah pernyataan sebanyak 30 item yang terdiri atas 10 item variabel pengawasan (X1), 10 item variabel pembagian kerja (X2), dan 10 item variabel efektivitas kerja (Y). Definisi operasional variabel disusun berdasarkan indikator teoritis. Variabel pengawasan diukur melalui indikator penetapan standar, pengukuran hasil kerja, penilaian kinerja, dan tindakan korektif (Handoko, 2017). Variabel pembagian kerja diukur melalui indikator perincian tugas, jumlah tugas, beban tugas, dan penggolongan tugas (Rivai, 2016). Variabel efektivitas kerja diukur melalui indikator kejelasan perencanaan kerja, prosedur kerja, keterampilan pegawai, kerja sama atasan dan bawahan, semangat kerja, serta disiplin (Candra, 2016).

Sebelum analisis dilakukan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson dengan kriteria r hitung $> 0,30$ (Sugiyono, 2018). Uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan batas minimal 0,60 (Ghozali, 2018). Analisis data dilakukan menggunakan bantuan SPSS versi 27 melalui beberapa tahapan, yaitu uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, dan

multikolinearitas), analisis regresi linier berganda, uji t untuk menguji pengaruh parsial, serta uji F untuk menguji pengaruh simultan. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

di mana Y adalah efektivitas kerja, X₁ adalah pengawasan, X₂ adalah pembagian kerja, α adalah konstanta, β_1 dan β_2 adalah koefisien regresi, dan ε adalah error. Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden berpendidikan SLTA sebanyak 28 orang (80%), diikuti Diploma III sebanyak 4 orang (11%), dan S-1 sebanyak 3 orang (9%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja pada perusahaan memiliki latar belakang pendidikan menengah, yang mengindikasikan karakteristik perusahaan manufaktur yang lebih banyak membutuhkan tenaga operasional dibandingkan tenaga manajerial.

Berdasarkan usia, responden didominasi oleh kelompok usia 26–40 tahun sebanyak 20 orang (57%), diikuti usia 20–25 tahun sebanyak 8 orang (23%), dan usia 41–58 tahun sebanyak 7 orang (20%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berada pada rentang usia produktif, sehingga secara potensial memiliki kapasitas kerja yang optimal dalam mendukung efektivitas organisasi.

Berdasarkan jenis kelamin, responden perempuan berjumlah 18 orang (51,5%) dan laki-laki sebanyak 17 orang (48,5%). Komposisi ini menunjukkan distribusi yang relatif seimbang antara karyawan laki-laki dan perempuan dalam operasional perusahaan.

Analisis Deskriptif Variabel

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner terhadap 35 responden, diperoleh gambaran deskriptif mengenai variabel Pengawasan (X₁), Pembagian Kerja (X₂), dan Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Mujur Timber Kabupaten Tapanuli Tengah. Analisis dilakukan dengan menggunakan skala Likert lima poin dan interval kategori sebesar 0,8, sehingga rentang nilai 3,30–4,10 termasuk dalam kategori baik.

Variabel Pengawasan (X₁) memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,85 yang berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengawasan yang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan baik. Penetapan standar kerja dinilai mampu membantu meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja karyawan. Selain itu, pengukuran dan penilaian hasil kerja secara objektif dinilai membantu dalam mengidentifikasi area perbaikan serta meningkatkan tanggung jawab karyawan. Tindakan korektif yang dilakukan perusahaan juga dinilai cukup efektif dalam mengurangi kesalahan kerja yang berulang. Dengan demikian, secara umum fungsi pengawasan di perusahaan telah mendukung terciptanya kinerja yang optimal.

Variabel Pembagian Kerja (X₂) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,75 yang juga termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian kerja di perusahaan telah dilakukan secara cukup jelas dan terstruktur. Perencanaan serta perincian tugas dinilai mampu mengurangi kesalahan kerja dan membantu pengelolaan waktu serta sumber daya. Kesesuaian jumlah tugas dengan kemampuan karyawan juga dinilai cukup baik, meskipun terdapat indikasi bahwa beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan stres dan menurunkan efektivitas kerja. Secara keseluruhan, pembagian kerja yang diterapkan telah membantu meningkatkan fokus dan efektivitas pelaksanaan tugas.

Sementara itu, variabel Efektivitas Kerja (Y) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,68 yang berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Kabupaten Tapanuli Tengah telah berjalan dengan baik. Perencanaan kerja yang jelas dan prosedur kerja yang terstruktur dinilai membantu meningkatkan efisiensi dan mengurangi kesalahan kerja. Selain itu, pelatihan, kerja sama antara atasan dan bawahan, semangat kerja, serta disiplin kerja yang konsisten turut mendukung peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Pengawasan, Pembagian Kerja, dan Efektivitas Kerja berada dalam kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem manajerial yang diterapkan perusahaan telah mendukung terciptanya kinerja karyawan yang efektif, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan agar dapat mencapai kategori sangat baik.

Analisis Deduktif Variabel

Berdasarkan hasil penilaian rata-rata jawaban responden pada variabel Pengawasan (X1), Pembagian Kerja (X2), dan Efektivitas Kerja (Y), maka sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen penelitian. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar valid dan reliabel, sehingga layak digunakan dalam analisis regresi dan pengujian hipotesis.

Analisis Pengujian Data**a. Uji Instrumen (Uji Kuesioner)**

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment (r), yaitu dengan mengorelasikan skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total variabelnya (Corrected Item-Total Correlation) melalui program SPSS 27 for Windows. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) lebih besar dari r kritis sebesar 0,300. Ketentuan ini mengacu pada pendapat Helmi dan Lutfi (2016:79) yang menyatakan bahwa untuk sampel besar, nilai 0,300 dapat digunakan sebagai batas minimal validitas konstruk.

Tabel 1. Validitas Butir Pertanyaan Pengawasan

	Corrected Item-Total Correlation	r kritis	Validitas
VAR00001	0,757	0.300	Valid
VAR00002	0,464	0.300	Valid
VAR00003	0,757	0.300	Valid
VAR00004	0,626	0.300	Valid
VAR00005	0,555	0.300	Valid
VAR00006	0,626	0.300	Valid
VAR00007	0,723	0.300	Valid
VAR00008	0,757	0.300	Valid
VAR00009	0,464	0.300	Valid
VAR00010	0,626	0.300	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada variabel Pengawasan (X1), seluruh item pertanyaan (VAR00001–VAR00010) memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari 0,300, dengan nilai terendah sebesar 0,464 dan tertinggi sebesar 0,757. Dengan demikian, seluruh butir pertanyaan pada variabel Pengawasan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 2. Validitas Butir Pertanyaan Pembagian Kerja

	Corrected Item-Total Correlation	r kritis	Validitas
VAR00001	0,450	0,300	Valid
VAR00002	0,525	0,300	Valid
VAR00003	0,499	0,300	Valid
VAR00004	0,511	0,300	Valid
VAR00005	0,507	0,300	Valid
VAR00006	0,580	0,300	Valid
VAR00007	0,695	0,300	Valid
VAR00008	0,450	0,300	Valid
VAR00009	0,525	0,300	Valid
VAR00010	0,499	0,300	Valid

Pada variabel Pembagian Kerja (X2), hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan juga memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation di atas 0,300, dengan rentang nilai antara 0,450 hingga 0,695. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Pembagian Kerja dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3. Validitas Butir Pertanyaan Efektivitas Kerja

	Corrected Item-Total Correlation	r kritis	Validitas
VAR00001	0,532	0,300	Valid
VAR00002	0,508	0,300	Valid
VAR00003	0,581	0,300	Valid
VAR00004	0,578	0,300	Valid
VAR00005	0,611	0,300	Valid
VAR00006	0,169	0,300	Valid
VAR00007	0,636	0,300	Valid
VAR00008	0,535	0,300	Valid
VAR00009	0,532	0,300	Valid
VAR00010	0,508	0,300	Valid

Selanjutnya, pada variabel Efektivitas Kerja (Y), sebagian besar item menunjukkan nilai Corrected Item-Total Correlation di atas 0,300. Namun demikian, terdapat satu item dengan nilai 0,169 yang berada di bawah r kritis 0,300. Secara kaidah statistik, item tersebut seharusnya dinyatakan tidak valid dan perlu dipertimbangkan untuk direvisi atau dihapus. Meskipun demikian, secara keseluruhan item lainnya telah memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan dalam pengukuran variabel Efektivitas Kerja.

b. Uji Reliabilitas Variabel

Setelah seluruh item pertanyaan dinyatakan valid, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden terhadap instrumen penelitian. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel

No	Item	Cronbach's Alpha	N of Item
1	Pengawasan (X1)	0,884	10
2	Pembagian Kerja (X2)	0,847	10
2	Efektivitas Kerja (Y)	0,831	10

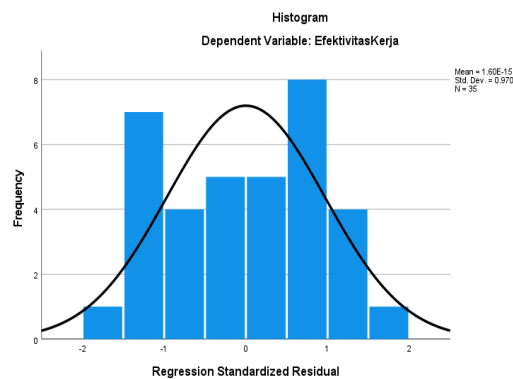
Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel Pengawasan (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,884, variabel Pembagian Kerja (X2) sebesar 0,847, dan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,831. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam menguji pengaruh Pengawasan dan Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Mujur Timber Kabupaten Tapanuli Tengah.

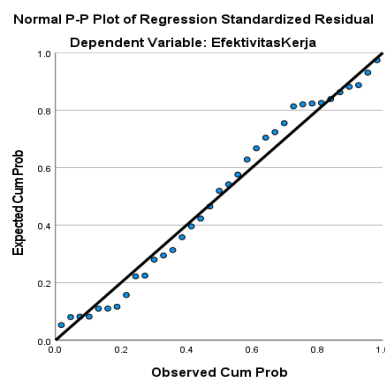
2) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan dua cara, yaitu analisis grafik dan analisis statistik.



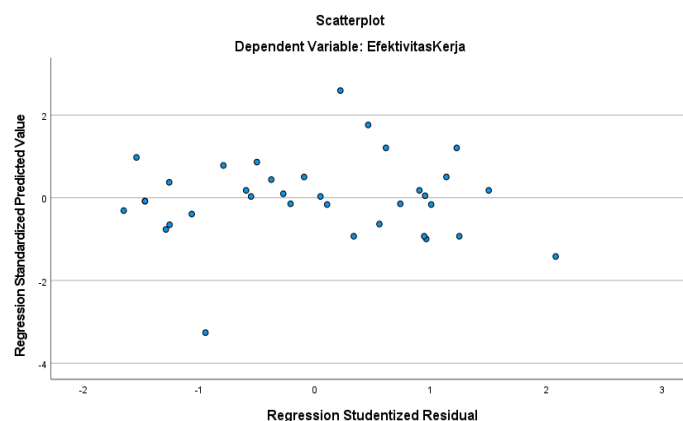
Gambar 1. Grafik Histogram Variabel Pengawasan (X1), Pembagian Kerja (X) dan Efektivitas Kerja (Y)



Gambar 2. Grafik normal PP Plot of Regression Standardized Residual

Secara grafik, normalitas diuji melalui grafik histogram dan Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Pada grafik histogram, distribusi data yang berbentuk menyerupai lonceng (bell-shaped curve) menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa grafik histogram membentuk kurva lonceng, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Selain itu, pada grafik Normal P-P Plot terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, yang mengindikasikan bahwa distribusi residual mendekati normal.

Secara statistik, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) Test. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Selain itu, nilai Monte Carlo Sig sebesar 0,395 juga lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.



Gambar 3. Hasil Pengujian Heteroskedasitas

Berdasarkan hasil scatterplot yang diperoleh dari output SPSS, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi.

Tabel 5. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pengawasan	0,647	1,545
Pembagian Kerja	0,647	1,545

Berdasarkan hasil pengujian, nilai tolerance untuk variabel Pengawasan dan Pembagian Kerja masing-masing sebesar 0,647, sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing sebesar 1,545. Karena nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, asumsi multikolinearitas telah terpenuhi.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen, yaitu Pengawasan (X1) dan Pembagian Kerja (X2), dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu Efektivitas Kerja (Y).

Tabel 6. Output Koefisien Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.286 ^a	.082	.024	3.39482	2.499	

a. Predictors: (Constant), PembagianKerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: EfektivitasKerja

Berdasarkan hasil output SPSS, diperoleh nilai R Square sebesar 0,082. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 8,2% variasi Efektivitas Kerja dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel Pengawasan dan Pembagian Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 91,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dengan demikian, kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen tergolong rendah.

Tabel 7. Output Koefisien Regresi Dan Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	34.617	6.998		4.947	.000		
Pengawasan	-.272	.199	-.288	-1.368	.181	.647	1.545
PembagianKerja	.336	.209	.338	1.607	.118	.647	1.545

a. Dependent Variable: EfektivitasKerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 34,617 - 0,272X_1 + 0,336X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 34,617 menunjukkan bahwa apabila variabel Pengawasan dan Pembagian Kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Efektivitas Kerja sebesar 34,617.

2. Koefisien regresi variabel Pengawasan (X1) sebesar -0,272 menunjukkan bahwa Pengawasan memiliki pengaruh negatif terhadap Efektivitas Kerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Pengawasan, dengan asumsi variabel lain konstan, akan menurunkan Efektivitas Kerja sebesar 0,272 satuan.
3. Koefisien regresi variabel Pembagian Kerja (X2) sebesar 0,336 menunjukkan bahwa Pembagian Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Pembagian Kerja, dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan Efektivitas Kerja sebesar 0,336 satuan.

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar -1,368 dengan tingkat signifikansi 0,181. Pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (df) = 33, diperoleh t tabel sebesar $\pm 2,03452$. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi (0,181) lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Mujur Timber Kabupaten Tapanuli Tengah. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 1,607 dengan tingkat signifikansi 0,118. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (2,03452) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pembagian Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja secara parsial.

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Pengawasan dan Pembagian Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai F hitung sebesar 1,423 dengan nilai signifikansi 0,256. Pada taraf signifikansi 5% dengan df pembilang = 2 dan df penyebut = 32, diperoleh F tabel sebesar 3,20. Karena F hitung lebih kecil dari F tabel dan nilai signifikansi (0,256) lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Pengawasan dan Pembagian Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Mujur Timber Kabupaten Tapanuli Tengah. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak terbukti.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 27, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal ini berlaku baik untuk variabel Pengawasan, Pembagian Kerja, maupun Efektivitas Kerja. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Pengawasan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,884, variabel Pembagian Kerja sebesar 0,847, dan variabel Efektivitas Kerja sebesar 0,831. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah reliabel dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Pada uji asumsi klasik, hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, data residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Pengawasan dan Pembagian Kerja sebesar 1,545, yang berarti tidak melebihi 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model penelitian. Sementara itu, pada uji heteroskedastisitas, grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Model persamaan regresi linier berganda yang diperoleh menunjukkan nilai konstanta (a) sebesar 34,617. Artinya, apabila variabel Pengawasan dan Pembagian Kerja dalam keadaan konstan atau bernilai nol, maka Efektivitas Kerja tetap sebesar 34,617. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel Pengawasan sebesar -1,368 dengan nilai signifikansi 0,181 ($>0,05$), sehingga Pengawasan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Sementara itu, variabel Pembagian Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,607 dengan signifikansi 0,118 ($>0,05$), yang berarti berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Mujur Timber Kabupaten Tapanuli Tengah.

Pada uji koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai sebesar 0,082 atau 8,2%. Hal ini menunjukkan bahwa Pengawasan dan Pembagian Kerja secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan 8,2% variasi Efektivitas Kerja, sedangkan sisanya sebesar 91,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, atau budaya organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, variabel Pengawasan dan Pembagian Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Temuan ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Riska Hardiyanti (2020) yang berjudul *Pengaruh Pembagian Kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur*, yang menyatakan bahwa secara simultan Pembagian Kerja dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja dengan kontribusi sebesar 38,2%. Demikian pula penelitian Rahmawan dan Darma (2025) berjudul *Pengaruh Pembagian Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja (Suatu Studi pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis)* yang menyimpulkan bahwa Pembagian Kerja dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

Perbedaan hasil penelitian ini kemungkinan disebabkan oleh perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, sistem manajemen, serta kondisi internal perusahaan. Pada PT. Mujur Timber Kabupaten Tapanuli Tengah, efektivitas kerja karyawan diduga lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain di luar Pengawasan dan Pembagian Kerja. Dengan demikian, meskipun secara teoritis kedua variabel tersebut memiliki hubungan dengan efektivitas kerja, dalam konteks penelitian ini pengaruhnya tidak terbukti signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Pengawasan dan Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Mujur Timber Kabupaten Tapanuli Tengah, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel, serta model regresi telah memenuhi uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Persamaan regresi menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja, sedangkan Pembagian Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Secara simultan, kedua variabel juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 8,2% menunjukkan bahwa Pengawasan dan Pembagian Kerja hanya mampu menjelaskan sebagian kecil variasi Efektivitas Kerja, sedangkan 91,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan Pengawasan dan Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja tidak terbukti. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan kualitas pelaksanaan pengawasan yang dirasakan langsung oleh karyawan, seperti perbaikan fasilitas kerja, pencahayaan, dan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan semangat dan kinerja. Selain itu, pimpinan diharapkan lebih memperhatikan aspek motivasi dan penilaian kerja karyawan serta melibatkan seluruh karyawan dalam kegiatan organisasi sehingga mereka merasa menjadi bagian penting dari perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan.

REFERENSI

- Admosoeprapto. (2016). Pengertian tolok ukur efektivitas kerja karyawan. Gramedia.
- Arikunto, S. (2016). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Rineka Cipta.
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenadamedia Group.
- Candra Wijaya, D., & Rifa'i, M. (2016). Dasar-dasar manajemen: Mengoptimalkan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien. Perdana.
- Effendi, U. (2015). Asas manajemen (Edisi ke-2). Rajawali Pers.
- Furchan, A. (2016). Pengantar penelitian dalam pendidikan. Pustaka Belajar.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2017). Manajemen (Edisi revisi ke-2). BPFE.
- Hardiyanti, R. (2020). Pengaruh pembagian kerja dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur (Skripsi).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2016). Metode kuantitatif: Teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi (Edisi ke-5). UPP STIM YKPN.
- Kusdi. (2015). Teori organisasi dan administrasi. Salemba Humanika.
- Martono, N. (2015). Metode penelitian kuantitatif. Rajawali Pers.
- Moenir, H. A. S. (2017). Manajemen pelayanan umum di Indonesia. Bumi Aksara.

- Nanang. (2015). Metodologi penelitian manajemen.
- Rahmawan, D. (2025). Pengaruh pembagian kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja (Suatu studi pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis).
- Rivai, V. (2016). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. Raja Grafindo Persada.
- Sarwoto. (2015). Dasar-dasar organisasi dan manajemen (Cetakan ke-16). Ghalia Indonesia.
- Siagian, S. P. (2018). Teori motivasi dan aplikasinya. Rineka Cipta.
- Siswanto, B. (2018). Pengantar manajemen. Bumi Aksara.
- Steers, R. M. (2015). Efektivitas organisasi. Erlangga.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian bisnis. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia. CAPS.
- Sutarto, W. (2015). Psikologi industri dan organisasi. Kencana.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2015). Dasar-dasar manajemen. Bumi Aksara.
- Umar, H. (2019). Metode riset manajemen perusahaan. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2017). Manajemen kinerja. Raja Grafindo Persada.
- STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah. (2025). Pedoman penulisan laporan penelitian penyusunan skripsi. STIE Al-Washliyah.