




### THE INFLUENCE OF SUPERVISION AND WORK COMPETENCY ON THE WORK EFFECTIVENESS OF THE EMPLOYEES OF THE BUREAU OF WAREHOUSE RECEIPT SYSTEM AND COMMODITY AUCTION MARKET DEVELOPMENT AND DEVELOPMENT OF BAPPEBTI, MINISTRY OF TRADE

Maulida Afiaty<sup>1</sup>, Enjang Sudarman<sup>2</sup>, Bambang Nurakhim<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Mitra Bangsa, Pasar Minggu Jakarta Timur 12520  
maulida\_a@yahoo.com

INFO ARTIKEL	ABSTRACT
<b>Sejarah Artikel:</b> Diterima tgl. 18/05/2026 Diperbaiki tgl. 22/05/2026 Disetujui tgl. 02/06/2026 Tersedia daring tgl. 02/06/2026	This study aims to determine the effect of supervision and work competence on the work effectiveness of employees of the warehouse receipt system and commodity auction market development bureau of the Ministry of Trade. The phenomenon underlying this study is the discovery of employees with a suboptimal level of work effectiveness. In this study the author used quantitative research. The population in this study was 145 employees. In this study the author used a sampling technique using the Slovin formula of 59 people. Data were collected using a closed questionnaire with a Likert scale, and analyzed using multiple linear regression with the help of the SPSS program version 20. The results of the study indicate that partially and simultaneously, the influence of supervision and work competence has a positive and significant effect on work effectiveness. This study emphasizes the importance of being able to follow up with appropriate policies in order to be able to increase work effectiveness optimally.
(e) ISSN: 2962-4746 (p) ISSN: 2961-8312	
<b>DOI:</b> 10.64626/jmbo.v5i1.668	<b>Keywords:</b> Supervision, Work Competence, Work Effectiveness.
 ©2026. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY ( <a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/</a> )	

#### PENDAHULUAN

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan profesional, setiap instansi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas kinerja aparatur yang dimilikinya. Efektivitas kerja pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan

keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, khususnya dalam mendukung pencapaian tujuan lembaga. Pada lingkungan Biro Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditi BAPPEBTI Kementerian Perdagangan, efektivitas kerja pegawai memiliki peran strategis

dalam mendukung pelaksanaan kebijakan, pengawasan, serta pengembangan sistem perdagangan komoditi yang transparan dan akuntabel. Namun dalam praktiknya, efektivitas kerja pegawai tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya, di antaranya adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan serta kompetensi kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai.

Pengawasan yang baik merupakan salah satu fungsi manajemen yang sangat penting dalam memastikan bahwa setiap kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana, aturan, serta standar kerja yang telah ditetapkan. Melalui pengawasan yang efektif, pimpinan dapat mengidentifikasi berbagai penyimpangan, memberikan arahan perbaikan, serta memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan secara optimal. Di sisi lain, kompetensi kerja pegawai yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan mampu melaksanakan tugas secara lebih tepat, cepat, dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, kombinasi antara pengawasan yang efektif dan kompetensi kerja yang memadai diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan

kompetensi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Biro Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditi BAPPEBTI Kementerian Perdagangan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengawasan, kompetensi kerja, dan efektivitas kerja pegawai. Selain itu, secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pimpinan dan pengambil kebijakan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai melalui penguatan sistem pengawasan dan peningkatan kompetensi kerja di lingkungan organisasi.

## LANDASAN TEORI

### **Pengawasan**

Victor M. Situmorang dan Jusup Jahir (2018) mengemukakan bahwa: Pengawasan merupakan pengawasan yang dilakukan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan yang nyata dan setiap aspek pelaksanaan tugas dan sasaran yang telah ditetapkan. Apabila terjadi penyimpangan, atasan segera mengambil langkah-langkah perbaikan.

### **Kompetensi Kerja**

Menurut Muhibbin Syah (2017:47) mengungkapkan pengertian kompetensi bahwa: Kompetensi kerja adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Selanjutnya

dikemukakan bahwa kompetensi adalah kemampuan seorang dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak.

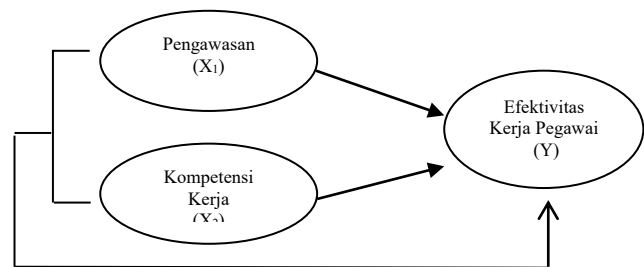
### Efektivitas Kerja

Menurut Komarudin (2017) mengemukakan pengertian efektivitas kerja adalah : Suatu keadaan dalam mencapai tujuan. Manajemen yang efektif perlu disertai dengan manajemen yang efisien. Tercapainya, tujuan mungkin hanya dapat dilakukan dengan penghamburan dan, oleh karena itu manajemen tidak boleh hanya diukur dengan efektifitas tetapi juga diperlukan efisiensi.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengawasan dan kompetensi kerja secara simultan dapat meningkatkan efektivitas kerja Slamet Djatmiko (2019) Hasil penelitian secara bersama-sama variabel Pengawasan Pimpinan dan Motivasi Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai memiliki pengaruh sangat kuat. Dibuktikan melalui hasil uji F (ANOVA) atau  $F_{hitung}$  di peroleh nilai sebesar 134,468 dimana lebih besar dari  $F_{tabel (89)}$  sebesar 2,710 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan variabel Pengawasan Pimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai terdapat pengaruh signifikan. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Arman Hidayat, telah Lulus pada Tahun (2020) Hasil penelitian secara bersama-sama variabel Pengawasan Pimpinan dan

Kualitas Kerja terhadap variabel Kinerja Prajurit memiliki pengaruh sangat kuat. Dibuktikan melalui hasil uji F (ANOVA) atau  $F_{hitung}$  di peroleh nilai sebesar 207,168 dimana lebih besar dari  $F_{tabel (135)}$  sebesar 2,680 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan variabel Pengawasan Pimpinan dan Kualitas Kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Prajurit terdapat pengaruh signifikan.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan komepetsnsi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.
2. Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.
3. Secara simultan diduga adanya pengaruh positif antara Pengawasan dan Kompetensi Kerja terhadap

Efektivitas Kerja Pegawai.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian menggunakan desain deskriptif dan korelasional, yang memecahkan suatu kasus yang diteliti. Metode ini dikutip dari pendapat Muhammad Nazir (2015) menyatakan bahwa: Metode deskriptif adalah suatu dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi suatu sistem pemikiran atau kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah 145 pegawai Biro Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditi BAPPEBTI Kementerian Perdagangan. Jenis sampel yang akan digunakan adalah jenis sampel random sampling, karena semua anggota populasi yang akan dilakukan secara acak tanpa menggunakan strata yang ada dalam anggota populasi dengan kata lain di anggap homogen. Dengan demikian dari hasil perhitungan di atas diperoleh ukuran sampel adalah 59

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengawasan ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikatnya adalah efektivitas kerja ( $Y$ ). Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert 1-5.

Uji validitas dilakukan

menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 20 dan mencakup uji asumsi klasik serta regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variable (Hanaffy, 2024).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini penulis telah menyebarkan kuesioner kepada 59 responden yang merupakan pegawai Biro Pembinaan dan Pengembangan Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditi BAPPEBTI Kementerian Perdagangan. Tiga variabel utama yang dianalisis adalah pengawasan ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan efektivitas kerja ( $Y$ ).

Hasil rekapitulasi skor menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan "setuju" dan "sangat setuju" terhadap item-item terkait ketiga variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden merasakan adanya suasana kerja internal organisasi yang dibentuk oleh praktik, prosedur, dan perilaku yang didukung dan dihargai di dalamnya, memiliki loyalitas terhadap institusi, dan menunjukkan performa kerja yang positif.

Uji instrument adalah proses pengujian alat ukur kuesioner yang digunakan dalam penelitian untuk memastikan bahwa alat tersebut valid dan reliabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil korelasi

pada skor jawaban masing-masing responden saling berkorelasi atau tidak dengan total skor masing-masing variable dengan nilai kritis pada nilai signifikansi 0,05.

**Tabel 1.** Uji Validitas Variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	38.1000	69.211	.800	.956
Pernyataan 2	38.6000	72.933	.788	.971
Pernyataan 3	37.9000	70.322	.870	.954
Pernyataan 4	37.9000	69.656	.808	.956
Pernyataan 5	38.2000	66.178	.854	.955
Pernyataan 6	38.0000	68.667	.896	.953
Pernyataan 7	37.7000	68.456	.974	.950
Pernyataan 8	38.0000	66.667	.923	.951
Pernyataan 9	37.7000	71.567	.764	.958
Pernyataan 10	37.7000	68.456	.974	.950

Sumber : Data diolah (2025)

Dengan  $df = N - 1$  atau  $df = 59 - 1 = 58$  dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  0.2673. Sehingga untuk melihat  $r_{hasil}$  dilihat pada tabel Uji validitas variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>). Oleh karena hasilnya positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  0.2673 maka variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>) dinyatakan valid yakni pertanyaan pertama 0.800, pernyataan kedua sebesar 0.788, pernyataan ketiga sebesar 0.870 pernyataan keempat sebesar 0.808, pernyataan kelima sebesar 0.854, pernyataan keenam sebesar 0.896, pernyataan ketujuh sebesar 0.974, pernyataan kedelapan sebesar 0.923, pernyataan kesembilan sebesar 0.764 serta pernyataan kesepuluh sebesar 0.974. Sehingga keseluruhan dinyatakan valid 100%.

**Tabel 2.** Perbandingan Hasil  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  Variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>)

Pertanyaan	PENGAWASAN (X <sub>1</sub> )		
	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan

Pertanyaan	PENGAWASAN (X <sub>1</sub> )		
	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,800	0.2673	Valid
2	0,688	0.2673	Valid
3	0,870	0.2673	Valid
4	0,808	0.2673	Valid
5	0,854	0.2673	Valid
6	0,896	0.2673	Valid
7	0,974	0.2673	Valid
8	0,923	0.2673	Valid
9	0,764	0.2673	Valid
10	0,974	0.2673	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Uji Reliabilitas variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>) dengan nilai  $r_{tabel}$  0.2673 sedangkan nilai Alpha 0,960 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau  $0,960 > 0.2673$  maka instrumen penelitian variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>) adalah **Reliabel**. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

**Tabel 3.** Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.960	10

Sumber : Data diolah (2025)

**Tabel 4.** Uji Validitas Variabel Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	32.3000	51.789	.834	.950
Pernyataan 2	32.5000	49.389	.839	.951
Pernyataan 3	31.9000	53.878	.921	.948
Pernyataan 4	32.1000	54.100	.795	.952
Pernyataan 5	31.9000	56.322	.680	.956
Pernyataan 6	32.1000	53.656	.835	.951
Pernyataan 7	32.3000	51.789	.834	.950
Pernyataan 8	32.7000	50.011	.765	.955
Pernyataan 9	32.5000	49.389	.839	.951
Pernyataan 10	31.9000	53.878	.921	.948

Sumber : Data diolah (2025)

Dengan  $df = N - 1$  atau  $df = 59 - 1 =$

58 dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  0.2673. Sehingga untuk melihat  $r_{hasil}$  dapat dilihat pada tabel uji validitas Kompetensi Kerja ( $X_2$ ), oleh karena hasilnya positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  0.2673, maka variabel Kompetensi Kerja ( $X_2$ ) yakni pertanyaan pertama sebesar 0.834, pernyataan kedua sebesar 0.839, pernyataan ketiga sebesar 0.921, pernyataan keempat sebesar 0.795, pernyataan kelima sebesar 0.680, pernyataan keenam sebesar 0.835, pernyataan ketujuh sebesar 0.834, pernyataan kedelapan sebesar 0.765, pernyataan kesembilan 0.839 serta pernyataan kesepuluh sebesar 0.921. Dimana keseluruhan dinyatakan valid atau sebesar 100%. Untuk lebih jelasnya nilai  $r_{hasil}$  positif dan  $>$  dari  $r_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel 5.35 dibawah ini.

**Tabel 5.** Perbandingan Hasil  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  Variabel Kompetensi Kerja ( $X_2$ )

Pertanyaan	KOMPETENSI KERJA ( $X_2$ )		
	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,834	0.2673	Valid
2	0,839	0.2673	Valid
3	0,921	0.2673	Valid
4	0,795	0.2673	Valid
5	0,680	0.2673	Valid
6	0,835	0.2673	Valid
7	0,834	0.2673	Valid
8	0,765	0.2673	Valid
9	0,839	0.2673	Valid
10	0,921	0.2673	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Uji Reliabilitas variabel Kompetensi Kerja ( $X_2$ ) dengan Nilai  $r_{tabel}$  0.2673 sedangkan nilai Alpha 0,956 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau  $0,956 > 0.2673$  maka instrumen variabel Kompetensi Kerja ( $X_2$ ) adalah secara nyata **Reliabel**. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel

berikut ini.

**Tabel 6.** Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi Kerja ( $X_2$ )

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.956	10

Sumber : Data diolah (2025)

**Tabel 7.** Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	27.9000	184.322	.857	.973
Pernyataan 2	27.9000	181.878	.876	.973
Pernyataan 3	28.2000	175.511	.966	.970
Pernyataan 4	28.0000	177.333	.851	.974
Pernyataan 5	27.9000	186.322	.805	.975
Pernyataan 6	27.8000	178.844	.942	.971
Pernyataan 7	28.1000	180.100	.836	.974
Pernyataan 8	27.7000	177.789	.921	.971
Pernyataan 9	27.9000	185.656	.869	.973
Pernyataan 10	28.5000	181.611	.909	.972

Dengan  $df = N - 1$  atau  $df 59 - 1 = 58$  dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  0.2673. Sehingga untuk melihat  $r_{hasil}$  dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y), dimana didapatkan nilai  $r_{hasil}$  positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0.2673) maka variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y) dapat dinyatakan valid yakni pertanyaan pertama sebesar 0.857, pernyataan kedua sebesar 0.876, pernyataan ketiga sebesar 0.966, pernyataan keempat sebesar 0.851, pernyataan kelima sebesar 0.805, pernyataan keenam sebesar 0.942, pernyataan ketujuh sebesar 0.836, pernyataan kedelapan sebesar 0.921, pernyataan kesembilan sebesar 0.869, serta pernyataan kesepuluh sebesar 0.909. Dimana secara keseluruhan dapat

dinyatakan yang valid sebesar 100%. Untuk lebih jelasnya nilai  $r_{\text{hasil}}$  positif dan  $>$  dari  $r_{\text{tabel}}$  dapat dilihat pada tabel 5.38 dibawah ini.

**Tabel 8.** Perbandingan Hasil  $r_{\text{hitung}}$  dengan  $r_{\text{tabel}}$  Variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Y)		
	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
1	0,857	0.2673	Valid
2	0,876	0.2673	Valid
3	0,966	0.2673	Valid
4	0,851	0.2673	Valid
5	0,805	0.2673	Valid
6	0,942	0.2673	Valid
7	0,836	0.2673	Valid
8	0,921	0.2673	Valid
9	0,869	0.2673	Valid
10	0,909	0.2673	Valid

Uji Reliabilitas variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y) dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$  0.2673, sedangkan pada nilai Alpha sebesar 0,975 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $r_{\text{Alpha}}$  positif dan lebih besar atau  $0,975 > 0.2673$  maka dengan demikian instrumen penelitian variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y) adalah **Reliabel**. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

**Tabel 9.** Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.975	10

Berdasarkan hasil Uji Validitas dan Reliabilitas masing-masing variabel independen ( $X_1$ , dan  $X_2$ ) dan variabel dependen (Y) terdapat pada tabel uji validitas yang ada, baik pertanyaan/ pernyataan yang valid

maupun yang tidak valid dijabarkan dalam tabel 5.40 berikut ini:

**Tabel 10.** Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Independen Dan Variabel Dependen

KETERANGAN	PENGAWASAN ( $X_1$ )	KOMPETENSI KERJA ( $X_2$ )	EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Y)
Pertanyaan Awal	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Pertanyaan Yang Gugur (Tidak Valid)	-	-	-
Pertanyaan Yang Valid	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
<b>Alpha</b>	<b>0,960</b>	<b>0,956</b>	<b>0,975</b>

### Uji Normalitas

Untuk mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya data-data dari variabel independen ( $X_1$ , dan  $X_2$ ) maupun variabel dependen (Y) dalam penelitian ini, dilakukan Uji normalitas terlebih dahulu dengan menggunakan perhitungan Chi kuadrat ( $X^2$ ) menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for Windows input* diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 11.** Hasil Analisis Chi Square

Test Statistics			
	Pengawasa n ( $X_1$ )	Kompetensi Kerja ( $X_2$ )	Efektivitas Kerja Karyawan (Y)
Chi-Square	23.105 <sup>a</sup>	7.158 <sup>b</sup>	20.780 <sup>c</sup>
df	58	58	58
Asymp. Sig.	.863	.980	.880

- a. 27 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 1.4.
  - b. 26 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 1.5.
  - c. 22 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 1.7.
- Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS), 2025

Hasil uji normalitas variabel Pengawasan ( $X_1$ ), diperoleh nilai  $X^2_{\text{hitung}}$

sebesar 23,105 sedangkan nilai  $X^2_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $df$ ) = 58 adalah sebesar 52,19232 ( $X^2_{tabel}$  terlampir). Dengan demikian  $X^2_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $X^2_{tabel}$ . Hal ini berarti frekuensi skor/data hasil observasi untuk variabel Pengawasan ( $X_1$ ), berdistribusi normal atau tidak menyimpang dari frekuensi yang diharapkan.

Hasil uji normalitas variabel Kompetensi Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $X^2_{hitung}$  sebesar 7,158, sedangkan nilai  $X^2_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $df$ ) = 58 adalah sebesar 52,19232 ( $X^2_{tabel}$  terlampir). Dengan demikian  $X^2_{hitung}$  lebih kecil daripada  $X^2_{tabel}$ . Hal ini berarti frekuensi skor/data hasil observasi untuk variabel Kompetensi Kerja ( $X_2$ ) berdistribusi normal atau tidak menyimpang dari frekuensi yang diharapkan.

Pada uji normalitas variabel Efektivitas Kerja Pegawai ( $Y$ ), diperoleh nilai  $X^2_{hitung}$  sebesar 20,780, sedangkan nilai  $X^2_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $df$ ) = 58 adalah sebesar 52,19232 ( $X^2_{tabel}$  terlampir). Dengan demikian  $X^2_{hitung}$  lebih kecil daripada  $X^2_{tabel}$ . Hal ini berarti frekuensi skor/data hasil observasi untuk variabel Efektivitas Kerja Pegawai ( $Y$ ) berdistribusi normal atau tidak menyimpang dari frekuensi yang diharapkan.

### Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Hasil Analisis Korelasi Parsial adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh

variabel Pengawasan ( $X_1$ ), dan Kompetensi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Efektivitas Kerja Pegawai ( $Y$ ) menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for Windows* input dilihat pada tabel 5.42 berikut ini.

**Tabel 12.** Hasil Analisis Korelasi Parsial

Correlations				
		Pengawasan (X1)	Kompetensi Kerja (X2)	Efektivitas Kerja Karyawan (Y)
Pengawasan (X1)	Pearson Correlation	1	.598**	.814**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	59	59	59
Kompetensi Kerja (X2)	Pearson Correlation	.598**	1	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	59	59	59
Efektivitas Kerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.814**	.862**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	59	59	59

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS), 2025

### Koefisien Korelasi Berganda

Tujuan analisis koefisien korelasi dimaksud untuk mengetahui tingkat pengaruh dan signifikan pengaruh antara variabel independen yakni variabel ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel dependen yakni variabel ( $Y$ ) baik secara simultan (bersama-sama) dengan menggunakan komputer program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for Windows* adapun hasilnya lihat tabel model Summary sebagai berikut :

**Tabel 13.** Analisis Koefisien Korelasi Secara Bersama-Sama

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.829 <sup>a</sup>	.688	.670	5.80919	2.292

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja (X2), Pengawasan (X1)  
 b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan (Y)  
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS), 2025

Berdasarkan pada tabel tersebut diatas yakni *model Summary* yang

menghasilkan nilai R sebesar 0,829 dan sedangkan nilai R Square sebesar 0,688 atau 68,8%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa secara bersama-sama variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>) dan Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y) memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for Windows* yakni analisis regresi berganda untuk mengetahui variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>), dan Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut :

**Tabel 14.** Analisis Regresi Linear Berganda  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.511	3.155		3.965	.000
	Pengawasan (X <sub>1</sub> )	.626	.106	.693	5.881	.000
	Kompetensi Kerja (X <sub>2</sub> )	.498	.115	.402	3.711	.096

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan (Y)  
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS), 2025

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut:  $Y = 7,511 + 0,626 X_1 + 0,498 X_2$   
 Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta intersep sebesar 7,511 menyatakan bahwa jika variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>), variabel Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>) meningkat 1 satuan, maka variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 7,511 dapat juga dinyatakan bahwa nilai konstanta intersep

sebesar 7,511 menggambarkan Efektivitas Kerja Pegawai (Y) rata-rata jika Pengawasan (X<sub>1</sub>) dan Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>) nilainya nol.

- Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,626 Hal ini berarti jika variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,626 dengan asumsi variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>) dan variabel Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>) dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,498. Hal ini berarti jika variabel Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>) meningkat 1 satuan maka variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,498 dengan asumsi variabel Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>), dan variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>) dianggap konstan.

**Tabel 15.** Hasil Uji F Secara Bersama-Sama

		ANOVA <sup>b</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2604.127	2	1302.064	38.583	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1181.136	56	33.747		
	Total	3785.263	58			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>), Pengawasan (X<sub>1</sub>)  
 b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan (Y)  
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS), 2025

Dari hasil analisis dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for windows* yakni uji ANOVA atau F<sub>hitung</sub> antara variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>) dan Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap

Efektivitas Kerja Pegawai (Y) diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 38,583 dimana lebih besar dari  $F_{tabel (58)}$  sebesar 2,850 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama atau simultan ada pengaruh signifikan.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh pengawasan dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari Hasil ini didukung oleh persamaan regresi  $Y = 7,511 + 0,626 X_1 + 0,498 X_2$  dengan taraf signifikan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $38,583 > 2,850$ ) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan variabel pengawasan ( $X_1$ ) dan variabel kompetensi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel efektivitas Kerja (Y). Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Slamet Djatmiko (2019) Hasil penelitian secara bersama-sama variabel Pengawasan Pimpinan dan Motivasi Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai memiliki pengaruh sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengawasan kerja, dan komepetensi kerja maka efektivitas kerja akan meningkat. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Arman Hidayat, telah Lulus pada Tahun (2020) Hasil penelitian secara bersama-sama variabel Pengawasan Pimpinan dan Kualitas

Kerja terhadap variabel Kinerja Prajurit memiliki pengaruh sangat kuat.

### DAFTAR PUSTAKA

- A. M. Kadarman, 2016. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Badan Penerbit Rajawali. Pers Jakarta.
- Amstrong dan Baron, 2017, *Performance Management : The New Realities*, Institute of Personnel and Development, New York.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Badan Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi, 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Badan Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Atmodiwirio Soebagio, 2016, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Badan Penerbit Ardadizya Jaya. Jakarta.
- Bambang, Riyanto, 2017, *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*, Edisi. Keempat, Cetakan Ketujuh, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Baso Moerad, H. M., 2017, *Pembinaan SDM Berbasis Kompetensi*", USAHAWAN/ No. 02 / Th. XXXII /Februari.
- Duwi Priyatno, 2017, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS Versi 24*, Badan Penerbit, Media.Com Jakarta.
- Gery Dessler, 2015, *Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai*, penerbit BPFE., Yogyakarta.
- Hadari Nawawi, 2015. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Badan Penerbit Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.
- Hamid Darmadi, 2015, *Metode Penentuan Populasi dan Sampel*, Badan Penerbit ALFABETA Bandung.
- Harries Madiistriyatno, 2021, *Metodologi*

- Penelitian Kuantitatif*, Badan Penerbit, Indigo Media, Kota Tangerang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Husein Umar, 2015. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Badan Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.
- J. Supranto. 2015, *Analisis Multi Variat Arti Dan Prestasi*. Badan Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Kartasasmita, 2015, *Efektivitas Guru Melekat*, Badan Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Komarudin, 2017, *Manajemen Personalialia*, Badan Penerbit Liberty, Yogyakarta
- Moehariono, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Muhammad Nazir, 2015, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Badan Penerbit Gramedia. Jakarta.
- Muhibbin Syah, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Grasindo Gramedia Jakarta.
- Prayitno dan Suprpto, 2015, *Standarisasi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Menuju Era Globalisasi Global*. Seri Kertas Kerja Volume II Nomor 05, Pusat Penelitian dan Pengembangan BKN, Jakarta.
- Prihadi, S., 2015, *Kinerja, Aspek Pengukuran*. Badan Penerbit PT. Gramedia Pustaka Jakarta.
- Rutoto Sabar, 2016, *Pengantar Metodologi Penelitian*. Badan Penerbit, FKIP: Universitas Muria Kudus Jawa Tengah Semarang.
- Santoso, Singgih, 2016. *SPSS Versi 24 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Badan Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2015, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Badan Penerbit Mandar Maju Bandung.
- Soewarno Handajaningrat, 2016, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Penerbit Gunung Agung. Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sonny Harsono, 2015, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Badan Penerbit ALFABETA. Bandung.
- Steers M Richard, dalam Winardi, 2018, *Efektifitas Organisasi*. Terjemahan Magdalena Jamin, Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Bisnis*, Badan Penerbit ALFABETA Bandung.
- Sujana, Nana, 2015, *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*, Badan Penerbit Sinar Baru Algensindo, Jakarta.
- Susilo Maryoto, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-dua, Badan Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Victor M. Situmorang dan Jusup Jahir, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Grasindo Gramedia Jakarta.

#### Jurnal-Jurnal

- Cahyono, H. & Rahayu, F., (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatann Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya*. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), 38-45.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*.

*PT.Refika Aditama.*

Wicaksono, Y. S. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam,Tbk Kediri)* Yosep Satrio Wicaksono. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 31- 39.