

Pengaruh Pengawasan yang Dilakukan Pimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Efektivitas Kerja

Mutiara Annisa ¹, Sri Arita²

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang

*Corresponding author : sriarita69@gmail.com

ARTICLE INFO

Received 29 Desember 2021

Accepted 12 Oktober 2022

Published 13 Oktober 2022

Keywords: *supervision by leaders, physical work environment, work effectiveness*

DOI :

<http://dx.doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.12456>

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze: 1) the effect of supervision carried out by the leadership on the affectiveness of the employee's work 2) the influence of the physical work environment on the effectiveness of the employee's work 3) the influence of supervision carried out by the leadership and the physical work environment of employee work effectiveness. This type of research is descriptive associative. The total sample is determined by using the cluster proportional random sampling with a sample of 80 sample. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis technique. Based on this research, it can be concluded that : 1) supervision carried out by the leadership has a significant effect on the work effectiveness of employees at the Departement of Youth and Sports Education in Kampar Regency 2) The Physical work environment has a significant effect on the work effectiveness of employees at the Departement of Youth and Sports Education in Kampar Regency 2) Supervision by the Leader and the physical Work Environment have a significant effect on the Work Effectiveness of Employees at the Departement of Youth and Sports Education in Kampar Regency.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi merupakan suatu tujuan utama yang pastinya ingin diwujudkan oleh setiap organisasi. Organisasi sering disebut dengan sekelompok orang yang berkumpul secara bersama untuk menjalankan tugasnya demi mencapai tujuan yang dikehendaki. Dalam mencapai tujuan tersebut pastinya dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas untuk menjalankan tujuan organisasi sehingga efektivitas kerja dapat tercapai dengan maksimal. Oleh karena itu sangatlah penting jika ingin mencapai tujuan organisasi diperlukan efektivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, hal

tersebut karena secara konseptual efektivitas merupakan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya dari awal hingga akhir sehingga dapat mencapai sasaran yang diinginkan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Menurut (Prof et al., 2019) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari suatu organisasi yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia sehingga dari pengelolaan tersebut dapat diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Penjelasan tersebut sesuai dengan yang dijelaskan Hasibuan (2016:10) dimana manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hubungan antar pegawai dan peranan setiap tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Agar suatu efektivitas kerja dapat terealisasi dengan baik maka pimpinan harus dapat selalu melakukan pengawasan secara berkala terkait pekerjaan yang dijalankan oleh setiap pegawai di organisasi tersebut. Jika efektivitas kerja pegawai baik serta dapat berkontribusi dalam penyelesaian tugas secara tepat waktu maka hal tersebut dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi sehingga pegawai dapat dinyatakan baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Efektivitas dapat dikatakan sebagai suatu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya berawal dari proses penyelesaian tugas hingga dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan Anggraeni & Yuniarsih (2017). Hal ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh (Handoko, 2015) dimana ia menjelaskan bahwa efektivitas merupakan suatu kemampuan dalam memilih tujuan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Sarwoto, 2011) menjelaskan bahwa dengan adanya efektivitas kerja pegawai hal ini akan membuat kualitas pelayanan menjadi meningkat dan tujuan dari organisasi dapat terwujud sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. O'reilly (2013:119) menjelaskan bahwa efektivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu pengawasan dan lingkungan kerja fisik.

Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar merupakan salah satu dari instansi pemerintah yang bertugas dalam meningkatkan mutu pendidikan yang terarah di Kabupaten Kampar. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan organisasi tersebut maka dibutuhkan pegawai yang dapat mencapai efektivitas kerja yang baik sehingga seluruh sasaran yang diinginkan dapat terealisasi dengan baik. Dapat diketahui bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar memiliki karakter yang bervariasi sehingga adanya perbedaan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang mengakibatkan tingkat efektivitas kerja pegawai menjadi berbeda-beda. Hal ini terlihat dari tabel observasi awal yang dilakukan peneliti dengan menyebarkan 20 angket kepada pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar terkait masalah efektivitas kerja pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Studi Awal Tentang Efektivitas Kerja

No	pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan dalam bekerja	40%	60%
2	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan	50%	50%

3	Saya dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya	70%	30%
4	Saya diberikan pelatihan kerja untuk meningkatkan kualitas diri saya	60%	40%

Sumber: Data Diolah 2020

Pada tabel diatas terlihat bahwa efektivitas kerja pada pegawai Dinas tersebut masih belum terlaksana dengan maksimal. Hal ini dikarenakan masih ditemukan pegawai yang kurang teliti dalam menjalankan tugasnya sehingga masih terdapat kesalahan dalam bekerja dengan persentase 60% dan pekerjaan yang dilakukan pegawai secara keseluruhan belum dapat mencapai target yang ditentukan dengan persentase 50%. Adapun berdasarkan pengamatan langsung yang dilakukan peneliti di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar ditemukan fenomena berupa: 1) masih ditemukan pegawai yang belum dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. 2) masih ditemukan kesalahan yang dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Dari fenomena diatas, penulis menyadari akan pentingnya efektivitas kerja pegawai yang dilaksanakan pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar. Pada observasi yang sudah dilaksanakan ditemukan bahwa permasalahan terkait rendahnya efektivitas kerja pegawai meliputi pengawasan yang belum terorganisir dengan baik, kedisiplinan kerja dan tingkat keefektifan setiap pegawai yang masih rendah dalam bekerja. Oleh sebab itu efektivitas kerja sangat penting dilaksanakan dalam mengukur sejauh mana tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Dalam mencapai efektivitas kerja yang baik, dibutuhkan faktor yang mempengaruhi salah satunya yaitu pengawasan. Pengawasan sangat penting dilaksanakan oleh setiap pimpinan organisasi agar dapat memantau kemungkinan terjadinya kesalahan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya. Menurut Handoko (2015:257) pengawasan adalah suatu proses yang dilaksanakan oleh pimpinan dalam menjamin bahwa tujuan dari organisasi dan manajemen dapat direalisasikan dengan maksimal. Hal ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh (Effendi, 2014) bahwa pengawasan yaitu suatu proses yang dilakukan pimpinan dalam menjamin bahwa seluruh tujuan organisasi dapat terealisasikan dengan baik. Mulyasa (2004:107) menjelaskan bahwa kepemimpinan sendiri merupakan suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan pegawai baik itu secara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dari penerapan pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap penyelesaian tugas yang dilakukan pegawai, maka dari hal tersebut akan dapat diketahui apa saja kendala serta permasalahan yang dihadapi oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga jika hal tersebut dapat terdeteksi sedini mungkin, maka pimpinan dapat dengan cepat memberikan solusi terkait permasalahan yang dihadapi sehingga kendala dapat teratasi dengan baik dan pegawai dapat bekerja secara efektif (Kadarisman, 2012). Dari berbagai penjelasan tersebut disimpulkan bahwa pengawasan yaitu suatu kegiatan dalam menjamin serta mengendalikan pelaksanaan suatu pekerjaan yang dilaksanakan pegawai agar sesuai dengan hasil dan sasaran yang diinginkan.

Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar ditemukan fenomena terkait pengawasan setelah melakukan observasi awal dengan menyebarkan angket kepada 20 pegawai yang mana sebagai berikut:

Tabel 2. Studi Awal Pengawasan Yang Dilakukan Pimpinan

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

Sumber: Data Diolah 2020

Berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai sebagian besar telah terlaksana dengan semestinya. Dimulai dari pimpinan yang telah mensosialisasikan SOP yang akan dicapai seluruh pegawai melalui unit kerja, pengawasan langsung dengan cara menginspeksi langsung ke lokasi maupun pengawasan tidak langsung melalui laporan-laporan yang disampaikan oleh pegawainya. Sedangkan fenomena yang ditemukan peneliti dalam melakukan observasi di dinas tersebut yaitu masih ditemukannya pegawai yang bekerja dengan seenaknya tanpa memperhatikan peraturan yang berlaku sehingga mengakibatkan suasana kerja menjadi kurang baik. hal ini dilihat pada tabel diatas yang menunjukkan kurangnya pemberian teguran kepada pegawai yang datang terlambat sehingga menyebabkan masih adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor dengan persentase 50%. Oleh karena itu diperlukan pengawasan untuk menghindari atau memperbaiki adanya penyimpangan tersebut.

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

Tabel 3 Tingkat absensi Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar

Bulan	Jumlah pegawai	Keterangan				
		T	S	I	C	A
Juli	100	15	12	-	-	7

Agustus	100	10	-	4	-	-
September	100	18	9	-	5	-
Oktober	100	15	12	-	9	-
November	100	24	-	6	14	-
Desember	100	13	10	8	-	-

Sumber: Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar

Berdasarkan tabel absensi diatas memperlihatkan bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai yang sangat tinggi (T) yaitu pada bulan November 2020 sebanyak 24 orang dimana pegawai terlambat masuk kantor sekitar 40-60 menit dari jam masuk yang telah ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar sehingga pencapaian efektivitas kerja pegawai menjadi tidak berjalan dengan kondusif.

Selain pengawasan, adapun faktor lain yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja merupakan berbagai hal yang terdapat disekitar pegawai baik berupa fisik maupun non fisik sehingga dapat mempengaruhi kualitas kerja serta tingkat efektivitas kerja pegawai dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2010:13) yang memaparkan bahwa lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas yang ada lingkungan sekitar dimana ada yang melaksanakan pekerjaan, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Keadaan lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat mendorong pegawai untuk lebih efektif dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Sebaliknya jika lingkungan kerja pegawai tidak baik maka hal ini akan melemahkan serta menghambat aktivitas kerja pegawai sehingga pegawai tidak dapat bekerja secara maksimal serta akan menyebabkan turunnya efektivitas kerja pegawai. Dari penjelasan diatas disimpulkan bahwa pengadaan lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam organisasi sehingga tujuan organisasi mencapai sasaran yang diinginkan.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti terkait lingkungan kerja fisik di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar ditemukan fenomena yaitu sebagai berikut : 1) lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam menunjang kerja pegawai yang dilihat dari banyaknya dokumen yang menumpuk dan kurang tertata dengan baik di dinas tersebut 2) lingkungan kerja fisik yang kurang diperhatikan seperti : a) sirkulasi udara yang tidak merata, b) AC dan kipas yang tidak merata pada seluruh ruangan, c) kurangnya pencahayaan alami sehingga jika lampu di beberapa ruangan mati maka pegawai tidak dapat bekerja dengan nyaman karena minimnya pencahayaan dan 3) penyusunan perabot kantor yang belum tersusun dengan baik seperti penempatan meja dan kursi yang kurang tertata rapi sehingga menyebabkan kurang indahnya pemandangan ruang kantor sehingga dapat memberikan kesan yang kurang baik bagi para masyarakat yang berkunjung.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dan lingkungan kerja fisik sangat penting untuk diperhatikan, direalisasikan serta dilaksanakan secara berkala agar dapat tercapainya efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan

Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:9) penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang berfungsi dalam mendeskripsikan serta memberikan gambaran terkait objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana mestinya tanpa membuat analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Sugiyono (2012:11) juga menjelaskan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang melihat hubungan antar variabel terhadap objek yang diteliti berdasarkan sebab-akibat (kausal) yang mana digambarkan melalui angka sehingga dalam penelitian tersebut terdapat variabel independen dan dependen untuk melihat seberapa besar pengaruh antar variabel tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh pengawasan yang dilakukan pimpinan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y) pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar. Di dalam penelitian ini, ada beberapa tahapan pengujian yang harus dilaksanakan, yang diawali dengan uji asumsi klasik sebelum menggunakan analisis regresi berganda dimana meliputi normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.31022696
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.081
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.192 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Diolah 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, diperoleh nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,192 dengan nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat dikatakan semua variabel penelitian telah berdistribusi dengan normal.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Toleran
Model	(Constant)	12.163	1.829		6.648	.000	
	TOTAL.X1	.330	.085	.419	3.870	.000	.513
	TOTALX2	.251	.072	.377	3.485	.001	.513

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber: Data Diolah 2021

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas diperoleh nilai VIF untuk pengawasan yang dilakukan pimpinan (X_1) yaitu $1,949 \leq 10$ dengan nilai tolerance $0,513 \geq 0,10$ dan VIF untuk lingkungan kerja fisik (X_2) yaitu $1,949 \leq 10$ dengan nilai tolerance $0,513 \geq 0,10$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model	(Constant)	2.877	.994		2.895	.005
	TOTAL.X1	.021	.046	.072	.453	.652
	TOTALX2	-.019	.039	-.079	-.494	.622

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber: Data Diolah 2021

Pada tabel heteroskedastisitas diatas, dijelaskan bahwa variabel pengawasan yang dilakukan pimpinan (X_1) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,652 serta lingkungan kerja fisik (X_2) dengan nilai signifikansi 0,622. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan yang dilakukan pimpinan dan lingkungan kerja fisik tidak terjadi masalah heteroskedastisitas karena nilai sig $\geq 0,05$.

Untuk mengetahui pengaruh pengawasan yang dilakukan pimpinan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga

Kabupaten Kampar (Y) peneliti menggunakan analisis regresi berganda. Adapun hasil dari analisis regresi berganda yaitu sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	12.163	1.829		6.648	.000
	TOTAL.X1	.330	.085	.419	3.870	.000
	TOTALX2	.251	.072	.377	3.485	.001

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber: Data Diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis tabel 7 diatas dengan menggunakan program SPSS versi 22, diketahui koefisien regresi dari masing-masing variabel adalah koefisien pengawasan yang dilakukan pimpinan (X_1) sebesar 0,330 dan koefisien variabel lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar 0.251 dengan nilai konstanta 12.163. Oleh karena itu maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 12.163 + 0.330 + 0.251 + e$$

Tabel 8. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1006.737	2	503.368	44.775	.000 ^b
	Residual	865.651	77	11.242		
	Total	1872.388	79			

a. Dependent Variable: TOTALLY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTAL.X1

Sumber: Data olahan 2021

Dari hasil uji f diatas diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan dan lingkungan kerja fisik secara bersama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar.

Tabel 9. Hasil Uji t

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	12.163	1.829		6.648	.000
	TOTAL.X1	.330	.085	.419	3.870	.000
	TOTALX2	.251	.072	.377	3.485	.001

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber: Data olahan 2021

Dari tabel 9 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi pengawasan yang dilakukan pimpinan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima dimana pengawasan yang dilakukan pimpinan memiliki pengaruh yang signifikan pada efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar. Sedangkan nilai signifikansi lingkungan kerja fisik sebesar $0,001 < 0,05$ yang menyatakan H_0 ditolak dan H_2 diterima dimana lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.538	.526	3.35294

a. Predictors: (Constant), total X2, total.X1

Sumber: Data Diolah 2021

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,538. hal ini menjelaskan bahwa kemampuan variabel bebas terhadap terikat yaitu sebesar 53,8% sisanya 46,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengawasan yang dilakukan Pimpinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Adapun

dari hasil nilai koefisien regresi pada pengawasan yang dilakukan pimpinan memperoleh nilai sebesar 0,330 yang artinya jika pengawasan yang dilakukan pimpinan dilakukan secara berkala maka efektivitas kerja akan meningkat sebesar 0,330.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pasaribu, 2017) yang mana hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Adapun menurut (Terry, G.R. dan Rue, 2014) indikator dari pengawasan yaitu menetapkan standar, menilai pelaksanaan, membandingkan hasil dan koreksi. Oleh karena itu dengan pengukuran pengawasan berdasarkan indikator diatas, jika dapat terlaksana dengan baik maka kesalahan yang ada dapat diminimalisir sehingga tingkat efektivitas kerja setiap pegawai pun menjadi lebih baik dan dapat mencapai suatu sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar

Dari olah data yang telah dilaksanakan oleh peneliti menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ serta koefisien regresi lingkungan kerja fisik memperoleh nilai sebesar 0,251 yang artinya jika lingkungan kerja fisik dapat ditata dengan baik dan lebih diperhatikan maka hal tersebut akan dapat meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,251.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh (Handayani, 2013) dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Menurut (Wihartanti, 2017) adapun indikator dari lingkungan kerja fisik meliputi penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, suara kebisingan dan keamanan. Berdasarkan tolak ukur lingkungan kerja fisik diatas, jika dapat selalu dijaga dan diperhatikan, maka hal tersebut dapat membuat rasa aman, nyaman dan fokus dari setiap pegawai sehingga dapat meningkatkan kualitas pekerjaan pegawai hingga dapat mencapai efektivitas kerja yang terbentuk dengan baik.

Pengaruh Pengawasan yang dilakukan Pimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengawasan yang dilakukan pimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar yang mana ini dilihat dari nilai koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,538 atau 53,8% pengawasan yang dilakukan pimpinan dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga

Kabupaten Kampar dan sisanya 46,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hal ini sesuai dengan teori (Wihartanti, 2017) yang menyatakan bahwa yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai salah satunya yaitu pengawasan dan lingkungan kerja fisik. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan pimpinan dan lingkungan kerja fisik maka efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar juga akan semakin baik. Sebaliknya jika pengawasan yang dilakukan pimpinan dan lingkungan kerja fisik tidak baik maka efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar juga tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu pengawasan dan lingkungan kerja fisik sangat penting untuk dilaksanakan dengan optimal agar efektivitas kerja pegawai meningkat sehingga tujuan organisasi pun dapat terealisasi dengan baik.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan yang telah disajikan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Pengawasan yang dilakukan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar 2) Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar 3) Pengawasan yang dilakukan pimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar.

Dari hasil penelitian ini ada beberapa saran yang akan disampaikan, diantaranya yaitu 1) Bagi instansi sebaiknya terlebih dahulu dapat memperhatikan apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai agar terciptanya efektivitas kerja yang baik sehingga dapat mencapai sasaran yang sebelumnya telah ditetapkan, 2) Bagi pimpinan agar lebih meningkatkan pengawasan secara berkala terhadap pegawai agar jika terdapat kesalahan atau hambatan yang dilalui pegawai dalam menjalankan tugasnya dapat terdeteksi sedini mungkin sehingga dapat dilakukan penyelesaian dan solusi terkait hambatan yang dilalui oleh pegawai dalam menjalankan tugas, 3) Bagi pegawai hendaknya dapat lebih disiplin dalam menjalankan tugas yang dimulai dari tidak datang terlambat saat ke kantor serta dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, 4) Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar sebaiknya dapat lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik baik itu dari pencahayaan, ventilasi dan kebersihan kantor sehingga dapat menciptakan suasana yang aman, nyaman dan kondusif bagi pegawai sehingga membuat pegawai lebih fokus dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, W., & Yuniarsih, T. (2017). Dampak Tata Ruang Kantor Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 1. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2.8098>
- Effendi, U. (2014). *Asas Manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Handayani, A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja

- Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang. *Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang*, 53(9), 1689–1699.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen*. BPFE.
- Hasibuan, S.P, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Mulyasa. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. PT Remaja Rosdakarya.
- O'reilly, R. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka.
- Pasaribu, S. E. (2017). Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padang Sidempuan. *Nusantara*, 1, 76–86.
- Prof, J., Kampus, H., Tawar, A., & Barat, S. (2019). *EcoGen SUMATEA BARAT Emi Susanti , Rini Sarianti Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang EcoGen Volume 2 , Nomor 3 , 5 September 2019*. 2(September).
- Sarwoto. (2011). *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Terry, G.R. dan Rue, L. . (2014). *Dasar-dasar Manajemen*. PT Bumi Aksara.
- Wihartanti, L. V. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen). *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(2), 147. <https://doi.org/10.25273/jap.v5i2.1195>