



Pengaruh Pengawasan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Nano Herbaltama Internasional Tangerang Selatan

¹Julianus Sepri , ²Kamsidik

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,

Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

E-mail: ¹seprijulian21@gmail.com , ²dosen02064@unpam.ac.id

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Nano Herbaltama Internasional Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi sebanyak 58 responden yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis (uji t dan uji F) melalui perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (t -hitung 13,501 > t -tabel 2,003) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,807 dan nilai korelasi sebesar 0,875. Variabel kemampuan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (t -hitung 15,512 > t -tabel 2,003) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,958 dan nilai korelasi sebesar 0,901. Secara simultan, pengawasan dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan dengan nilai f -hitung 164,277 > f -tabel 3,165 dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,050$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,857 menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut berkontribusi sebesar 85,7% terhadap efektivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 14,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Pengawasan, Kemampuan Kerja, Efektivitas Kerja Karyawan.

Abstract - This study aims to determine the effect of supervision and work ability on employee work effectiveness at PT Nano Herbaltama Internasional, South Tangerang, both partially and simultaneously. The research method used was quantitative, with a population of 58 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected through observation, interviews, and questionnaires, then analyzed using instrument testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing (t -test and F -test) using SPSS software. The partial results of the study indicate that the supervision variable has a positive and significant effect on work effectiveness (t -test 13.501 > t -table 2.003) with a regression coefficient of 0.807 and a correlation value of 0.875. The work ability variable also has a positive and significant effect on work effectiveness (t -test 15.512 > t -table 2.003) with a regression coefficient of 0.958 and a correlation value of 0.901. Simultaneously, supervision and work ability have a significant effect on employee work effectiveness with a calculated f -value of 164.277 > f -table 3.165 and a significance level of $0.001 < 0.050$. The coefficient of determination value of 0.857 indicates that the two independent variables contribute 85.7% to employee work effectiveness, while the remaining 14.3% is influenced by other factors outside this study.

Keywords: Supervision, Work Ability, Employee Work Effectiveness.

PENDAHULUAN

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

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena manusia berperan langsung dalam menjalankan seluruh aktivitas operasional

Pengaruh Pengawasan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Nano Herbaltama Internasional Tangerang Selatan

untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi dan kelengkapan sarana prasarana, tetapi juga oleh efektivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, efektivitas kerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan tingkat keberhasilan dan daya saing perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

PT Nano Internasional sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, tentu memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan kerja tinggi serta sistem pengawasan yang efektif untuk memastikan seluruh kegiatan berjalan sesuai target perusahaan. Berdasarkan observasi awal, masih ditemukan adanya indikasi bahwa sebagian karyawan belum menunjukkan efektivitas kerja yang optimal, seperti keterlambatan penyelesaian tugas, rendahnya inisiatif kerja, dan kurangnya ketepatan dalam mencapai target yang telah ditentukan. Hal tersebut diduga berkaitan dengan pelaksanaan pengawasan yang belum maksimal serta kemampuan kerja yang bervariasi antar karyawan.

Dalam penelitian ini PT Nano Herbaltama Internasional Tangerang Selatan, Ketika perusahaan tersebut sedang menjalankan program kinerja yang bermanfaat tetapi perusahaan tersebut menunjukkan trend yang tidak begitu baik dalam hal kinerja kerja, pelayanan yang prima belum di jalankan sebagai mana mestinya. Supaya bilangan kualitas, kecakapan, keterampilan serta kedisiplinan manusia dapat sejalan dengan keinginan perusahaan yang berkaitan. Diantara elemen yang memberikan pengaruh terhadap tingkat kesuksesan sebuah perusahaan ialah pengawasan yang baik. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat melakukan pengawasan terhadap para karyawannya dalam bekerja, untuk mengurangi kecurangan dalam bekerja, bila tidak diawasi maka akan terjadi kegiatan yang bisa memberikan pengaruh kepada lingkungan kerja organisasi semisal nya minimnya kedisiplinan kerja karyawan, menurunnya efisiensi kerja karyawan, minimnya minat untuk menuntaskan kewajiban tepat waktu, minimnya koordinasi antar karyawan, gemar membolos ketika jam kerja, serta timbulnya rasa bosan kerja sebab rutinitas yang berkesinambungan, sehingga akan berdampak negative kepada pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia mencakup suatu strategi yang ditetapkan dan dijalankan oleh pengambil keputusan untuk dapat memberikan hasil kerja yang efektif. Pada tingkat strategik, pengelola sumber daya manusia harus dapat merancang kegiatan-kegiatan sumber daya manusia untuk kepentingan keberlanjutan kegiatan organisasi dimasa yang akan datang. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh efektivitas kerja pegawainya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai, dengan harapan yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Efektivitas kerja pegawai merupakan keadaan yang menunjukkan tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan penerahan segala daya yang terdapat pada manusia melalui aktivitas-aktivitasnya.

Tabel 1. Target dan Realisasi Pengukuran Penjualan pada PT Nano Herbaltama Internasional Tangerang Selatan (2021-2024)

Tahun	Target	Realisasi	Gap
2021	10.000.000.000	12,145,365,624	2.145.365.624
2022	10.000.000.000	10,641,473,995	641.473.995
2023	12.000.000.000	7.096.148.464	- 4.903.851.536
2024	13.000.000.000	6.256.370.501	- 6.743.629.499

Sumber: Penjualan pada PT Nano Herbaltama Internasional Tangerang Selatan (2025)

Data tabel diatas Berdasarkan data target dan realisasi penjualan perusahaan pada periode 2021–2024, terlihat adanya kesenjangan (Gap) antara target yang ditetapkan dengan pencapaian aktual. Pada tahun 2021 dan 2022, realisasi penjualan masing-masing sebesar Rp12.145.365.624 dan Rp10.641.473.995 mampu melampaui target yang ditetapkan sebesar Rp10.000.000.000, sehingga menghasilkan gap negatif. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan pada periode tersebut tergolong baik karena mampu melebihi target yang direncanakan.

Dari latar belakang dan data-data yang didapatkan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pengawasan dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT Nano Herbaltama Internasional Tangerang Selatan”**.

KAJIAN TEORI

Pengawasan

Menurut (Harianto et al., 2020) “mengemukakan bahwa pengawasan kerja adalah salah satu upaya yang sistematis untuk menetapkan standar kinerja pada rencana agar dapat merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur seberapa besar penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa segala tugas yang diemban telah dilakukan seefektif mungkin guna mencapai tujuan organisasi”. Manullang (2020:57) menyatakan “tujuan utama pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Hal ini dapat dipahami, bahwa bagaimana tepatnya perencanaan yang dibuat tidak akan mencapai hasil maksimal tanpa adanya fungsi pengawasan”.

Kemampuan Kerja

Menurut Kurniawati & Mujanah (2021) kemampuan kerja adalah keahlian yang diperoleh seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, keandalan, serta waktu. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Menurut Widyandari (2022) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Efektivitas Kerja Karyawan

Pengertian efektivitas kerja menurut (Sedarmayanti, 2021) bahwa efektivitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil perbandingan terbaik antara hasil yang dihasilkan dengan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang. Bekerja dengan efektif dapat diartikan bekerja dan menghasilkan hasil sebesar mungkin dengan gerakan, usaha dan waktu pengerjaan sedikit mungkin. Menurut (Mulyadi, Sistem Akuntansi, 2020) efektivitas sering dikaitkan dengan kinerja suatu atau sebuah perusahaan karena efektivitas diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan usaha yang diberikan (*input*). Efektivitas dikatakan juga sering dikaitkan dengan produktivitas yang dihasilkan karena sama-sama memiliki nilai variabel-variabel *output* dan *input*. Produktivitas dihitung dengan membagi output dengan input. Sedangkan, Efektivitas dihitung dengan membagi *input* dengan *output*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Sugiyono (2022) mendefinisikan “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”. Tujuan penelitian tentang pengaruh pengawasan dan kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan adalah untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan menggunakan penelitian ini, dapat dikembangkan suatu hipotesis yang dapat digunakan dalam penelitian untuk mengatur, meramalkan, dan menjelaskan gejala-gejala. Instrumen penelitian digunakan untuk pengumpulan data, dan analisis data kuantitatif atau statistik dilakukan untuk mengevaluasi hipotesis. Biasanya, proses pengambilan sampel dilakukan secara acak. Untuk mengumpulkan data fundamental dalam penelitian ini, digunakan kuesioner untuk menarik sampel dari masyarakat.

Metodologi penelitian ini dikenal sebagai penelitian survei. Pendekatan ini dipilih karena unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, bukan masyarakat, dan masing-masing

individu kemudian dibandingkan. Mengetahui seberapa besar pengawasan dan kemampuan kerja mempengaruhi efektivitas kerja karyawan merupakan penyebab lainnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Pengawasan (X1)	0.765	0.600	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	0.762	0.600	Reliabel
Efektivitas Kerja Karyawan (Y)	0.761	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah spss 27, 2026

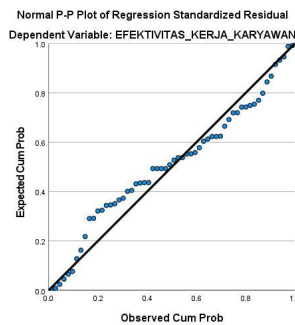
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Pengawasan (X1) Kemampuan Kerja (X2) dan Efektivitas Kerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih besar dari 0,600.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		58	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.91914395	
Most Extreme Differences	Absolute	.095	
	Positive	.095	
	Negative	-.059	
Test Statistic		.095	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.203	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.193
		Upper Bound	.214
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Data diolah spss 27, 2026

Hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikan 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Untuk memperkuat bahwa data berdistribusi normal, maka akan diuji kembali dengan *Probability Plot* atau P-Plot. Pengujian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan variabel independen dengan nilai *unstandartizedresidual*



Gambar 1. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah spss 27, 2026

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.991	3.380		.589	.558		
	PENGAWASAN	.367	.088	.398	4.173	.000	.287	3.483
	KEMAMPUAN KERJA	.601	.101	.565	5.929	.000	.287	3.483

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah spss 27, 2026

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel Pengawasan sebesar 0,287 dan Kemampuan Kerja sebesar 0,287 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Pengawasan sebesar 3,483 dan variabel Kemampuan Kerja sebesar 3,483 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.926 ^a	.857	.851	3.277	2.340

a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN KERJA, PENGAWASAN

b. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah spss 27, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,340 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

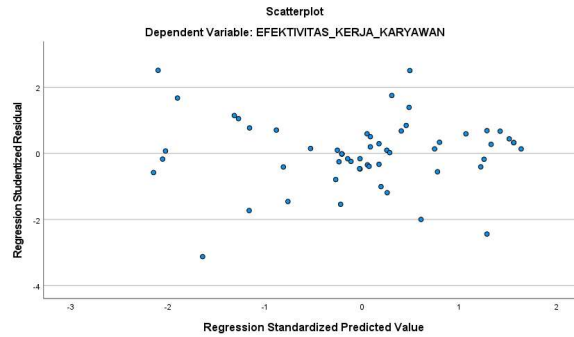
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.184	2.327		2.657	.010
	PENGAWASAN	-.027	.061	-.108	-.442	.660
	KEMAMPUAN KERJA	-.037	.070	-.130	-.529	.599

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Data diolah spss 27, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel Pengawasan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,660 dan Kemampuan Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,599 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengaruh Pengawasan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Nano Herbaltama Internasional Tangerang Selatan



Gambar 2. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah spss 27, 2026

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Pengawasan (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.991	3.380		.589	.558
	PENGAWASAN	.367	.088	.398	4.173	.000
	KEMAMPUAN_KERJA	.601	.101	.565	5.929	.000

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah spss 27, 2026

- a. Nilai konstanta sebesar 1,991 diartikan bahwa jika variabel Pengawasan (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka Efektivitas Kerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 1,991 *point*.
- b. Nilai Pengawasan (X1) 0,367 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kemampuan Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pengawasan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Efektivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,367 *point*.
- c. Nilai Kemampuan Kerja (X2) 0,601 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pengawasan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kemampuan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Efektivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,601 *point*.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Pengawasan (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.926 ^a	.857	.851	3.277	.857	164.277	2	55	<.001

a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN KERJA, PENGAWASAN

Sumber: Data diolah spss 27, 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,926 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya variabel Pengawasan dan Kemampuan Kerja mempunyai tingkat hubungan yang **sangat kuat** terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pengawasan (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.857	.851	3.277

a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN KERJA, PENGAWASAN

Sumber: Data diolah spss 27, 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,857 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap variabel Efektivitas Kerja Karyawan sebesar 85,7% sedangkan sisanya sebesar (100-85,7%)= 14,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pengawasan (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3527.852	2	1763.926	164.277	<.001 ^b
	Residual	590.561	55	10.737		
	Total	4118.414	57			

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN KERJA, PENGAWASAN

Sumber: Data diolah spss 27, 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (164,277 > 3,165), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,001 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pengawasan dan Kemampuan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pengawasan (X1) Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 11,883 + 0,807X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,875 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,765 atau sebesar 76,5% sedangkan sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (13,501 > 2,003). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ervin Nora Susanti *et.al* (2023) dengan judul Pengaruh pengawasan kerja, kemampuan kerja, kerjasama tim, dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Simatelex Manufactory Batam. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,767 > 1,993) dan nilai P-Value sebesar 0,007 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,050.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja (X2) Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 2,615 + 0,958X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,901 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,811 atau sebesar 81,1% sedangkan sisanya sebesar 18,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (15,512 > 2,003). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Kemampuan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ervin Nora Susanti *et.al* (2023) dengan judul Pengaruh pengawasan kerja, kemampuan kerja, kerjasama tim, dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Simatelex Manufactory Batam. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

dengan uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,071 > 1,993$) dan nilai P-Value sebesar 0,009, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,050.

3. Pengaruh Pengawasan (X1) Dan Kemampuan Kerja (X2) Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Pengawasan (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 1,991 + 0,367X1 + 0,601X2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,926 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,857 atau sebesar 85,7% sedangkan sisanya sebesar 14,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau ($164,277 > 3,165$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Pengawasan dan Kemampuan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ervin Nora Susanti *et.al* (2023) dengan judul Pengaruh pengawasan kerja, kemampuan kerja, kerjasama tim, dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Simatelex Manufactory Batam. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan dan Kemampuan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan dengan uji hipotesis diperoleh $F \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ ($51.345 > 2,50$) dan nilai P-Value sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05.

KESIMPULAN

1. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,883 + 0,807X1$, Dengan nilai korelasi sebesar 0,875 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,765 ini memperlihatkan bahwa variabel-variabel independen sebesar 76,5% sedangkan sisanya sebesar 24,5% dipengaruhi faktor lain. dan uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau ($13,501 > 2,003$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.
2. Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,615 + 0,958X2$. Dan nilai korelasi sebesar 0,901 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,811 ini memperlihatkan bahwa variabel-variabel independen sebesar 81,1% sedangkan sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi faktor lain. dan uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau ($15,512 > 2,003$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Kemampuan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.
3. Pengawasan dan Kemampuan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan dengan persamaan regresi $Y = 1,991 + 0,367X1 + 0,601X2$. Nilai korelasi sebesar 0,926 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Dengan nilai koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,857 ini memperlihatkan bahwa variabel dependen sebesar 85,7% sedangkan sisanya sebesar 14,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F \text{ hitung} > F \text{ table}$ atau ($164,277 > 3,165$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Pengawasan dan Kemampuan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. M., & Sulistyowati, S. (2021). Pemberdayaan Masyarakat Budidaya Maggot Bsf dalam Mengatasi Kenaikan Harga Pakan Ternak. *JE (Journal of Empowerment)*, 2(2), 243-260.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.

- Al Fikri, A. M. (2020). Pengaruh Pergantian Manajemen, Ukuran Kantor Akuntan Publik, Profitabilitas, dan Opini Audit Terhadap Auditor Switching (Studi Pada Perusahaan BUMN yang Terdaftar di BEI 2016-2019). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(1).
- Ambia, N., & Lubis, A. K. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Penerbit CV.eureka media aksara.
- Angga J, Kamsidik, & gunarda. (2024) Membangun Sumber Daya Manusia untuk Masa Depan yang Berkelanjutan. Universitas Pmulang *Jurnalamanah.com Vol. 1, No. 1 Juni 2024, Hal. 35-41*
- Ariesta, C., & Nurhidayah, F. (2020). Penerapan Penyusunan Laporan Keuangan Neraca Berbasis SAK-ETAP Pada UMKM. *Jurnal Akuntansi*, 9(2), 194–203. <https://doi.org/10.37932/ja.v9i2.142>
- Dewi, S, & Rahmi, H. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merras Danac Utama Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*
- Firmansyah, A., M. Hasbi dan S. Harahap. 2021. Isolasi dan Identifikasi Bakteri Penghasil Biosurfaktan pada kolam Anaerob IPAL Industri Minyak Sawit. *Jurnal sumberdaya dan lingkungan Akuatik*. Vol 2(1): 204-2014
- Ghozali, (2020). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky. W. (2021). *Manajemen edisi 7 Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Hanafi, A. A. (2020). Analisis Kinerja Keuangan Terhadap Keberlanjutan Usaha Pada Pt. Makassar Tene. *Economics Bosowa*, 5(004), 105-118.
- Harianto, E. (2020). Keterampilan Membaca dalam Pembelajaran Bahasa. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 9(1), 1-8.
- Hasmin, & Jumiaty, N., (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra Barat, Mitra Cendekia Media.
- Kamsidik, K., & Darmadi, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Citra Putera Perkasa Kota Tangerang. *KINERJA: Jurnal Manajemen Organisasi dan Industri*, 4(1), 41-49.
- Kamsidik, K., Krisnaldy, K., & Indrayadi, R.(2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Eagle Machinery Indonesia, Tangerang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(1), 262-270
- Kamsidik. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKPP Wali Kota Tangerang Selatan. Universitas Pamulang. *Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*. Vol. 4No. 1, Maret 2024
- Malayu S.P. Hasibuan, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Manullang, P. S. (2020). Implementasi Asuhan Keperawatan. September 25 <https://doi.org/10.31219/osf.io/md3qj>, p. 1-7.
- Mohamad, K, U. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Staff Akademik Kampus Universitas Pamulang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 3, No. 2, Januari 2021
- Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui organization citizenship behavior pada kantor wilayah kementerian agama Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1456-1469.
- Pettinger. 2020. *Introduction to Management*. Book Bloomsbury Publishing, 2020.
- Putri, N, & Suroto. (2025). Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Walexindo Group Tangerang Selatan. *Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*
- Qurbani, D. (2024). Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ch. Mohito Communications Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 150-156.

Pengaruh Pengawasan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Nano Herbaltama Internasional Tangerang Selatan

- Silalahi, V. (2021). Hubungan tingkat kecemasan dengan siklus menstruasi pada mahasiswi tingkat akhir. *Jurnal Kesehatan Mercusuar*, 4(2).
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Suroto, S., Ratnawati, R., & Yanurianto, Y. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Pengelolaan Liquid Pada PT Paragon Technology Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 1(2), 129-141.
- Widyandari, A. A. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Santi Pala. Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar.