

# Analisis Pengaruh Pengawasan Manajer dan Manajemen Waktu Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT Karya Prima Putera Perkasa

Mohammad Zaki Nurrahman<sup>1)</sup>, Azwar<sup>2)</sup>, Nidia Sofia<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Jurusan Administrasi Niaga – Politeknik Negeri Jakarta, [mohammad.zakinurrahman.an18@mhs.w.pnj.ac.id](mailto:mohammad.zakinurrahman.an18@mhs.w.pnj.ac.id)

<sup>2)</sup> Jurusan Administrasi Niaga – Politeknik Negeri Jakarta, [azwar@bisnis.pnj.ac.id](mailto:azwar@bisnis.pnj.ac.id)

<sup>3)</sup> Jurusan Administrasi Niaga – Politeknik Negeri Jakarta, [nidia.sofa@bisnis.pnj.ac.id](mailto:nidia.sofa@bisnis.pnj.ac.id)

## Abstract

*This study aims to determine and analyze whether there is a partial and simultaneous influence between manager surveillance and time management on employee effectiveness at PT Karya Prima Putera Perkasa. The research method used in this study includes causal associative research with a quantitative approach. The data obtained were processed using SPSS version 25 software for windows. The results of this study indicate that the study meets the requirements of a normal distribution, where the value of sig 0,200 > 0,05, then the data is normally distributed. The regression equation model  $y = 27,774 + 0,363 X1 + 0,012 X2 + e$  shows that the research is feasible to use. The partial correlation results show that manager surveillance affects employee effectiveness by 17,98%. Meanwhile, time management affects employee effectiveness by 3,39%. The analysis of the coefficient determination shows that manager surveillance and time management influence 18% of employee effectiveness.*

**Key Word:** *manager surveillance, time management, employee effectiveness*

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh parsial dan simultan antara Pengawasan Manajer dan Manajemen Waktu terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT Karya Prima Putera Perkasa. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Data yang didapat diolah menggunakan software SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: penelitian ini memenuhi syarat distribusi normal dimana nilai sig 0,200 > 0,05 maka data berdistribusi normal. Model persamaan regresi  $Y = 27,774 + 0,363 X1 + 0,012 X2 + e$  menunjukkan penelitian layak untuk digunakan. Hasil korelasi secara parsial variabel pengawasan manajer memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja sebesar 17,98%, sedangkan variabel manajemen waktu memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja sebesar 3,39%. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh sebesar 18% efektivitas kerja dipengaruhi oleh pengawasan manajer dan manajemen waktu.

**Kata Kunci :** *Pengawasan Manajer, Manajemen Waktu, Efektivitas Kerja*

## Pendahuluan

Performa dari karyawan di dalam organisasi perlu dikelola semaksimal mungkin oleh perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam menghadapi persaingan ketat yang sedang terjadi, setiap perusahaan menginginkan performa yang maksimal oleh karyawannya. Performa karyawan yang tinggi dapat dicapai dengan pengelolaan yang efektif untuk mencapai

tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Manajemen waktu memiliki peran penting dalam mendorong terjadinya proses kerja. Hynes dalam Nugroho (2019: 11) menyatakan bahwa manajemen waktu adalah proses pribadi dengan memanfaatkan analisis dan perencanaan dalam

menggunakan waktu untuk meningkatkan manfaat dan efisiensi. Davidson dalam Nugroho (2019 : 12) mengatakan bahwa manajemen waktu merupakan cara memanfaatkan waktu dengan baik di mana seseorang mampu menyelesaikan sesuatu dengan lebih cepat dan bekerja lebih cerdas.

Tabel 1 Jumlah Keterlambatan Karyawan PT Karya Prima Putera

Bulan	Jumlah Keterlambatan Karyawan
Maret	8
April	10
Mei	9

Sumber : HR PT Karya Prima Putera Perkasa, 2022

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat terlihat jumlah keterlambatan yang ada di kantor PT Karya Prima Putera Perkasa. Perusahaan ini memiliki karyawan total 35 orang jumlah keterlambatan yang terdapat dalam tabel merupakan jumlah yang cukup banyak. Menurut beberapa karyawan dari PT Karya Prima Putera Perkasa yang diwawancarai terdapat beberapa faktor penyebab keterlambatan kedatangan karyawan yang berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Alasan yang paling kuat diberikan oleh karyawan adalah pengawasan dari manajer yang sangat minimal. Hal ini diperkuat oleh jumlah absen dari manajer yang sangat sedikit dibandingkan dengan karyawan lainnya.

Pengawasan yang minim menyebabkan beberapa kesalahan dalam suatu pekerjaan di antaranya adalah kelalaian dalam pekerjaan, pekerjaan yang melewati batas waktu yang ditentukan, pemberian feedback atau masukan kepada karyawan yang dirasa kurang sehingga beberapa karyawan kesulitan dalam mengerjakan tugasnya. Selain minimnya pengawasan manajer pada tabel 2 berikut ini tersaji beberapa faktor

lain yang menyebabkan keterlambatan pengumpulan pekerjaan.

Tabel 2 Faktor Terjadinya Keterlambatan Penyelesaian Pekerjaan

No	Penyebab	Persentase
1	Pengawasan Manajer	28%
2	Stress Kerja	22%
3	Pengelolaan Waktu	18%
4	Keluarga	10%
5	Keperluan Pribadi	7%
6	Lainnya	15%
Total		100%

Sumber: HR PT Karya Prima Putera Perkasa, 2022

Perusahaan perlu menyadari bahwa mengelola sumber daya manusia yang dimiliki merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan organisasi. Dari beberapa wawancara yang dilakukan oleh penulis, beberapa karyawan mengakui bahwa mereka merasa kebingungan atas pekerjaan yang dilakukan karena kurangnya pengawasan yang seharusnya dilakukan oleh manajer.

Kebingungan yang terjadi di karyawan juga menyebabkan keterlambatan pengerjaan tugas dari waktu yang telah ditetapkan. Pengawasan manajer disertai manajemen waktu yang baik akan mendongkrak kinerja dari karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Manajemen waktu yang baik juga memiliki dampak positif lainnya yaitu manajer dapat menetapkan target baru yang dapat mendorong laju perusahaan.

Perusahaan perlu mengukur efektivitas kerja dari karyawan karena efektivitas pekerjaan dapat mempengaruhi perusahaan. Selain itu perusahaan juga perlu mengetahui beberapa faktor pendukung dari efektivitas kerja karyawan seperti pengawasan manajer

serta manajemen waktu. Oleh karena itu berdasarkan keterangan di atas, peneliti terdorong untuk mengukur besaran pengaruh pengawasan manajer dan manajemen waktu terhadap efektivitas kerja pada karyawan PT Karya Prima Putera Perkasa.

## Kajian Pustaka

### Pengawasan Manajer

Menurut Boone dan Kurtz seperti yang dikutip oleh Sarinah dan Mardalena (2017:104) mengungkapkan bahwa pengawasan adalah *“the process by which manager determine whether actual operation are consistent with plans.”* yang dapat diartikan sebagai pengawasan adalah proses dimana manajer memastikan bahwa operasi perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Handoko dalam Sarinah dan Mardalena (2017:104) Pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatannya dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara yang paling efektif dan efisien

Dari beberapa definisi yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah kegiatan mengamati suatu keadaan di perusahaan apakah kegiatan yang dilakukan sesuai dengan tujuan yang diterapkan perusahaan. Pengawasan perlu dilakukan untuk menjamin pelaksanaan suatu tugas dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana. Pengawasan yang baik sangat diperlukan

untuk peningkatan efektivitas kerja pegawai.

### Manajemen Waktu

Busro (2018 : 94) mendefinisikan manajemen waktu adalah salah satu aspek yang mempengaruhi performa karyawan. Kemampuan manajemen waktu dapat menyeimbangkan kehidupan dan tingkat stres. Karyawan yang tidak mampu mengelola waktu dengan baik akan cenderung memiliki tingkat stress pekerjaan yang tinggi.

Taylor dalam Hidayanto (2021 : 12) mendefinisikan “manajemen waktu sebagai proses pencapaian proses sasaran utama kehidupan sebagai hasil dari menyisihkan berbagai kegiatan yang tidak berarti yang sering memakan waktu”.

Berbagai definisi yang telah dijabarkan di atas dapat menggambarkan bahwa manajemen waktu merupakan kemampuan yang dimiliki individu untuk mengelola waktu sebaik mungkin untuk mendapatkan hasil terbaik dari suatu pekerjaan. Hasil terbaik dari pekerjaan dapat digambarkan beberapa hal seperti ketepatan waktu pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan, tercapainya target yang telah ditentukan oleh atasan ataupun terciptanya lingkungan yang positif di kantor. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan betul bagaimana pengelolaan waktu yang dilakukan oleh karyawan.

### Efektivitas Kerja

Kusdi dalam Kultsum 2017 : 121) mendefinisikan efektivitas kerja proses organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan berbagai sasaran dan tujuan akan mencerminkan konstituen strategis,

kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi.

Sedangkan Ellis dalam Kultsum (2017 : 124) menyebutkan bahwa Efektivitas kerja pegawai dapat dilihat dari spesifik apakah yang sebenarnya diharapkan dari pegawai langsung, dapat diukur dengan bagaimana tiap individu mengetahui bahwa mereka telah mencapai hasil yang telah diinginkan, dapat dicapai. Target pekerjaan yang ditetapkan haruslah realistis, dapat dicapai, dan sesuai dengan orang yang ditempatkan, dan apakah hasil yang diinginkan relevan bagi tiap individu sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki, keterampilan. dan pengalaman.

Dari berbagai pengertian yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan ukuran keberhasilan suatu individu ataupun organisasi dalam menjalankan tugas pada tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan berbagai alat ataupun fasilitas yang dimiliki.

### Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada semester genap tahun ajaran 2022 dan dilaksanakan selama enam bulan yaitu pada bulan Maret sampai dengan bulan Agustus 2022. Kegiatan penelitian ini terletak di PT Karya Prima Putera Perkasa yang berlokasi di Jl. Kebagusan Raya No. 192, RT 01 RW 04 Kebagusan, Kecamatan Pasar Minggu, Kota Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Alasan utama peneliti menggunakan metode tersebut adalah dalam penelitian bersifat adanya hubungan sebab akibat dan adanya variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi, yaitu meneliti bagaimana pengaruh pengawasan manajer dan manajemen waktu terhadap efektivitas kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT Karya Prima Putera Perkasa yang telah menjadi karyawan tetap. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *non-probability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Sugiyono (2016:84), mengemukakan bahwa “non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Sugiyono (2017:85) mengungkapkan Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dengan menggunakan metode sampling jenuh maka seluruh sampel penelitian diambil dari populasi yang berjumlah 35 orang.

Data dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket kepada seluruh karyawan tetap PT Karya Prima Putera Perkasa. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan skala 4 poin dan disebarkan melalui *google form*. Sebelum dilakukannya penyebaran angket dilakukan uji instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan setiap butir pernyataan dalam kuesioner dimengerti dan dipahami oleh responden, valid dan andal sehingga layak untuk digunakan. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 25. Untuk menemukan jawaban atas rumusan masalah dan mencapai tujuan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik analisis data. Uji pertama adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji

normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolonieritas. Selanjutnya dapat mengetahui bagaimana variabel terikat atau kriteria dapat diprediksikan melalui variabel bebas atau prediktor secara individual penulis menggunakan uji regresi linear berganda. Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis dalam uji penelitian ini dilakukan uji parsial T, uji simultan F, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Kemudian untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel dilakukan analisis koefisien korelasi.

### Hasil dan Pembahasan

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data pada model regresi penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan dua cara, yang pertama adalah menggunakan tabel *One-Sample Kolmogorov Smirnov* sebagaimana berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,55432059
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,069
	Negative	-,099
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

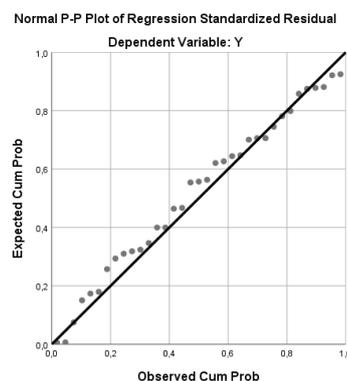
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

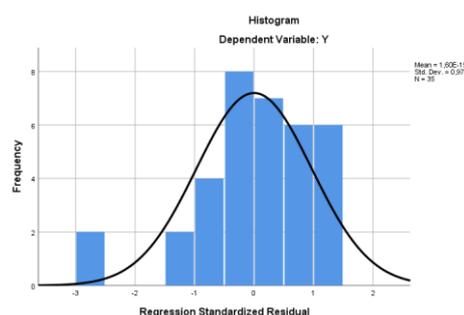
Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai *asympt sig.* > 0,05. Kemudian pengujian normalitas cara kedua adalah dengan menggunakan analisis grafik histogram dan *probability plot (P-Plot)*. Berdasarkan kedua grafik

berikut (gambar 1 dan 2) data dalam model regresi ini berdistribusi normal karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan kurva mengikuti bentuk grafik pada grafik histogram.



Gambar 1 *P-Plot of Regression Standardized Residual*



Sumber : Data diolah, 2022

Gambar 2 Grafik Histogram  
Sumber: Data diolah, 2022

#### Hasil Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolonieritas untuk model regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas karena nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10

Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas

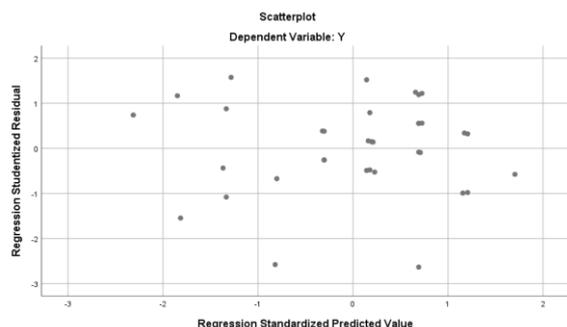
		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	27.774	10.760		2.581	0.015		
	Pengawasan Manajer	0.363	0.152	0.420	2.389	0.023	0.831	1.204
	Manajemen Waktu	0.012	0.198	0.011	0.062	0.951	0.831	1.204

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Data Diolah, 2022

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik *scatterplot*. Berdasarkan grafik *scatterplot* yang dihasilkan, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik yang terbentuk menyebar dengan baik dan tidak membentuk suatu pola



Gambar 3 Grafik *Scatterplot*  
Sumber: Data diolah, 2022

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah diuraikan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh uji asumsi klasik dalam penelitian terpenuhi, maka model regresi layak untuk digunakan. Hasil analisis regresi dalam penelitian ini memperoleh persamaan berikut:

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

$$Y = 27,774 + 0,363 X_1 + 0,012 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat diinterpretasikan tiga poin sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 27,774. Artinya, apabila variabel efektivitas kerja tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya maka besarnya efektivitas kerja akan bernilai 27,774
2. Koefisien regresi untuk variabel pengawasan manajer bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara pengawasan manajer dengan efektivitas kerja koefisien

regresi variabel pengawasan manajer sebesar 0,363

3. Koefisien regresi untuk variabel manajemen waktu bernilai 0,012. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara manajemen waktu dengan efektivitas kerja.

### Hasil Uji T

Untuk dapat membuktikan hipotesis 1 dan 2 dalam penelitian ini, dilakukan uji T. Dengan jumlah responden sebanyak 35 dan taraf sig 5%, diperoleh nilai t tabel pengawasan manajer sebesar 2,389 dan manajemen waktu sebesar 0,011. Berdasarkan tabel 5 di bawah, dapat disimpulkan bahwa pengawasan manajer memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja dan H1 diterima karena nilai t hitung > t tabel dan nilai sig < 0,05 sedangkan H2 ditolak karena t hitung < t tabel yang berarti bahwa manajemen waktu tidak memiliki signifikansi terhadap efektivitas kerja.

### Hasil Uji F

Dalam membuktikan hipotesis 3 dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji F. Dengan jumlah responden sebanyak 35 dan taraf sig 5% atau 0,05 diperoleh nilai F tabel sebesar 3,512. berdasarkan tabel 5 di bawah, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengawasan manajer dan manajemen waktu terhadap efektivitas kerja yang dibuktikan oleh F hitung > F tabel dan nilai sig. < 0,05

Tabel 5 Hasil Uji Signifikansi Simultan F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.030	2	9.015	3.512	.042 <sup>b</sup>
	Residual	82.141	32	2.567		
	Total	100.171	34			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja  
b. Predictors: (Constant), Pengawasan manajer, Manajemen waktu

Sumber : Data diolah, 2022

### Hasil Uji R<sup>2</sup>

Dalam mengetahui besaran pengaruh pengawasan manajer dan manajemen waktu terhadap efektivitas kerja secara bersama-sama dilakukan uji R<sup>2</sup>. Berdasarkan tabel 6 di bawah, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan variabel terikatnya sebesar 0,18 atau 18% sedangkan 82% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.424 <sup>a</sup>	.180	.129	1,602

a. Predictors: (Constant), manajemen waktu, pengawasan manajer

b. Dependent Variable: efektivitas kerja

Sumber: Data diolah, 2022

### Pembahasan

Berdasarkan hasil tes uji T yang dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel pengawasan manajer terhadap efektivitas kerja karyawan PT Karya Prima Putera Perkasa. Hasil penelitian tentang hubungan pengawasan manajer dengan efektivitas kerja menunjukkan semakin baik dilakukannya pengawasan manajer semakin mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Pengawasan yang dilakukan oleh manajer memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap efektivitas karyawan PT Karya Prima Putera Perkasa sebesar 17,98%. Dari variabel pengawasan manajer, indikator kontrol perilaku dan kontrol masukan memiliki pengaruh paling besar dengan persentase masing-masing sebesar 88,57% dan 87,50%. Sedangkan indikator dengan pengaruh paling rendah adalah indikator supervisi dengan persentase sebesar 85,48%.

Penelitian ini memberikan dukungan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2022). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengawasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2019) yang menemukan pengaruh dan signifikan pengawasan terhadap efektivitas kerja.

Selanjutnya melalui uji T yang telah dilakukan diketahui bahwa H<sub>0</sub> yang diajukan dapat diterima. Penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh dan tidak ada signifikan antara variabel manajemen waktu terhadap semangat kerja karyawan PT Karya Prima Putera Perkasa. Hasil penelitian mengenai manajemen waktu dengan efektivitas kerja menunjukkan manajemen waktu yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Dari variabel manajemen waktu indikator delegasi memiliki pengaruh paling besar dengan persentase sebesar 91,43% sedangkan indikator dengan pengaruh paling rendah adalah gangguan dengan persentase sebesar 84,64%

Dengan demikian, penelitian ini memberikan dukungan pada penelitian yang dilakukan oleh Nur Kholisa (2012) yang mengungkapkan adanya hubungan positif antara manajemen waktu dengan efektivitas kerja pada karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa H<sub>3</sub> yang diajukan dapat diterima. Terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel pengawasan manajer dan manajemen waktu secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT Karya Prima Putera Perkasa.

### Kesimpulan

Pengawasan manajer memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas

kerja karyawan PT Karya Prima Putera Perkasa. Perumusan hipotesis pada variabel pengawasan manajer yaitu H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Manajemen waktu terdapat pengaruh namun tidak terdapat signifikansi terhadap efektivitas kerja karyawan PT Karya Prima Putera Perkasa. Perumusan hipotesis pada variabel manajemen waktu yaitu H<sub>2</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diterima. pengawasan manajer dan manajemen waktu secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan PT Karya Prima Putera Perkasa. Variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap efektivitas kerja adalah variabel pengawasan manajer

#### Saran

pengawasan manajer yang diterapkan kepada karyawan PT Karya Prima Putera Perkasa sangat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Pengawasan yang dilakukan oleh manajer perlu dipertahankan demi efektivitas kerja karyawan yang maksimal. PT Karya Prima Putera Perkasa perlu memperhatikan kemampuan supervisi dari setiap manajer mengingat supervisi merupakan indikator dengan pengaruh terendah pada variabel pengawasan manajer. Supervisi diperlukan untuk mengatur dan mengelola karyawan agar mengikuti peraturan yang telah ditentukan, selain itu meningkatkan supervisi dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian variabel manajemen waktu, saat ini manajemen waktu yang dilakukan oleh karyawan PT Karya Prima Putera Perkasa berpengaruh namun tidak terjadi signifikansi terhadap efektivitas kerja karyawan. Dapat dilihat dari permasalahan yang mempengaruhi manajemen waktu karyawan adalah pendelegasian tugas antar karyawan. Hal ini dibuktikan oleh tingginya persentase

delegasi pada kuesioner variabel manajemen waktu. Perusahaan perlu mengendalikan pendelegasian tugas antar karyawan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Pengendalian tugas yang teratur dapat memberikan karyawan kesempatan untuk fokus untuk mengerjakan tugas dan mempersingkat waktu penyelesaian pekerjaan.

#### Daftar Pustaka

##### Buku

- Atmodjo, Sunarno. 2021. *Manajemen (Teori dan Praktis)*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hidayanto, Dwi Nugroho. 2019. *Manajemen Waktu (Filosofi – Teori - Implementasi)*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Muliana dkk. 2020. *Pengantar Manajemen*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sarinah dan Mardalaena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Simarmata, Nenny Ika Putri dkk. 2021. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

##### Jurnal

- Ambia, N. (2018). "Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas

- Pelayanan Publik Di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan”. *Publik Reform*, 3.
- Anggraeni, W., & Yuniarsih, T. (2017). “Dampak tata ruang kantor terhadap efektivitas kerja pegawai dinas pendidikan kota Bandung”. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 2(2), 105-112.
- Fitria, I. (2021). “Analisis Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Jernih sarana Medan”. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Gustian, N., Muzakkir, M., & Tamsah, H. (2017). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan, Manajemen Waktu, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan”. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 386-404.
- Saputra, A. (2020). “Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo Di Kota Batam”. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Kholisa, N. (2012). “Hubungan manajemen waktu dengan efektivitas kerja karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*”, 1(1).
- Kultsum, U. (2017). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trasti Global Konverta”. *Journal of business studies*, 2(2), 121-132.
- Masyita, S. (2016). “Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Masyarakat untuk Pembuatan E-KTP pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros”. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 1(1), 236-249.
- Muliati, L., & Budi, A. (2021). “Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus pada Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi)”. *Dynamic Management Journal*, 5(1), 38-52.
- Lubis, R. P. (2021). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Alindobaja Perkasa Medan”. *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(2), 193-202.
- Rusyadi, S. H. (2013). “Hubungan antara manajemen waktu dengan prestasi belajar pada mahasiswa” (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Setioko. 2018. “Dinamika Kepegawaian dan Efektivitas Kerja Pegawai”. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Makassar: STIEM Bongaya.
- Sondole, E. M. R., Nelwan, O. S., & Palandeng, I. D. (2015). “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung”. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Ulumudin, A. (2017). “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Garut”. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*, 4(1), 12-19