

# HUBUNGAN ANTARA PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SULAWESI UTARA

TRI SUSANTI\*

**Abstract:** *This research aims to determine the relationship between (1) controlling with work effectiveness, (2) work environment with work effectiveness, and (3) the relationship between controlling and work environment with work effectiveness altogether. Methods this research used a survey with the correlation approach. The sample of this research use 60 responden, and 20 responden for testing, and selected based on simple random sampling. Study toward regional office employees ministry religion province North Celebes. The technique of data collecting was using the instrument in the form of questionnaire. This instrument is calibrated with the test item validity and reliability coefficients. To test the validity of three variables (controlling, work effectiveness and work environment) using Pearson Product Moment correlation, while the reliability coefficient is calculated three variables (controlling, work effectiveness and work environment) using the formula of Cronbach Alpha.*

*The results of this research are first, there are positive relationships between controlling and work effectiveness, which can be given on the correlation coefficient with the regression equation. Secondly, there is a positive relationship between work environment with work effectiveness that can be given on regression correlation coefficient with regression equation. Third, there is a positive relationship between controlling and work environment together with work effectiveness, which can be given on the correlation coefficient by multiple regression equation.*

**Keywords:** *Controlling, Work Environment, Work Effectiveness.*

## PENDAHULUAN

Kementerian Agama sebagai salah satu lembaga negara mempunyai kedudukan dan peranan sangat penting bagi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas Pemerintah. Tugasnya adalah, melaksanakan Pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan guna mewujudkan tujuan Nasional sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Kedudukan Kementerian Agama, merupakan sebuah momentum yang secara historis tidak terlepas dari eksistensi bangsa dan perjuangannya dalam menegakkan kemerdekaan. Hal ini karena, keberadaan Kementerian ini tidak terlepas dari sejarah proses kelahiran Pancasila sebagai Dasar Negara. Sejalan dengan tantangan jaman yang makin maju, yang ditandai dengan munculnya berbagai gejolak sosial, politik, dan ekonomi, maka tantangan dan kendala itu secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan masalah keagamaan. Karena itu, usaha penanggulangan berbagai masalah tersebut dilakukan secara sungguh-sungguh, efektif, dan efisien sesuai dengan peran dan tugas yang diemban sebagai pemberi bimbingan dan pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat secara keseluruhan.

Dalam kaitan ini, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara, sebagai bagian dari keseluruhan lembaga pemerintahan, mempunyai misi yaitu :

---

\* Staf Kementerian Agama Propinsi Sulawesi Utara sebagai pengadministrasi pada Bidang Mependa

(1) meningkatkan kualitas bimbingan, pemahaman, pengamalan, dan pelayanan kehidupan beragama; (2) meningkatkan kualitas pendidikan Agama dan Keagamaan; (3) memberdayakan umat beragama dan lembaga keagamaan; (4) memperkokoh kerukunan umat beragama. Dalam melaksanakan tugas tersebut perlu didukung oleh semua unsur terutama unsur sumber daya manusia yang siap bekerja dengan baik. Dengan demikian dapat mendukung arah kebijakan pemerintah dalam bidang agama yaitu terwujudnya masyarakat Indonesia yang taat beragama, rukun, cerdas, mandiri, dan sejahtera lahir dan bathin.

Efektivitas kerja individu pada hakikatnya adalah keberhasilan unjuk kerja yang maksimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan, sehingga memudahkan tercapainya tujuan. Oleh karena itu, apabila dicermati hakikat efektivitas kerja 'individu' tersebut, tentu akan memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.

Hal ini juga menjadi suatu himbauan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Sulawesi Utara, Halil Domu, dimana pelayanan prima tersebut atau *excellent service* yang dilakukan jajarannya harus mencapai tujuan yang hendak dicapai yaitu kepuasan masyarakat.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara menyadari persoalan Sumber Daya Manusia merupakan aset dan mitra yang berperan aktif mendukung keberhasilan Lembaga. Persoalan SDM ini telah menjadi sebuah kendala yang serius, sehingga Kementerian Agama Sulawesi Utara berusaha meningkatkan kualitas, keahlian, serta kompetensinya melalui berbagai program Pendidikan maupun Pelatihan secara intensif dan berkesinambungan.

Jelaslah tampak bahwa efektivitas organisasi merupakan suatu konsep yang luas, mencakup aspek internal maupun eksternal sebuah lembaga dalam hubungan dengan pencapaian tujuan, salah satunya dengan memberikan pelayanan yang prima dan penciptaan pemerintahan yang baik (*good government*). Hal ini senada dengan himbauan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara yang bertekad menciptakan Pemerintahan yang bersih serta bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Hal ini diungkapkan terkait realisasi program pemerintah di lingkup Kementerian Agama Sulawesi Utara.

Munculnya ketidakefektifan dalam lembaga merupakan wujud dari ketidakefektifan individu. Perubahan atas proses perbaikan tidak akan terjadi secepat yang diinginkan meskipun memiliki orang-orang hebat, nilai-nilai yang baik, strategi yang kuat, namun perubahan yang terjadi tidak sesuai dengan harapan.

Salah satu faktor yang disadari sangat berhubungan dengan efektivitas pegawai adalah pengawasan. Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting. Hal itu karena pengawasan berkaitan dengan mutu. Selain Pengawasan, faktor lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan membangun, pemberdayaan sumber daya yang tidak merata, pegawai

yang tidak secara keseluruhan bekerja sama secara efektif akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Kondisi lingkungan yang tidak kondusif akan menjadi sebuah kendala, kendala inilah yang mengawali ketidakefektifan Pegawai, dimana masing-masing Pegawai tidak dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal sesuai dengan kapasitasnya, sehingga kinerja pribadi cenderung turun dan akan mempengaruhi kinerja lembaga.

Dari uraian di atas tampak jelas bahwa terdapat banyak variabel yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Pegawai harus mampu mengendalikan ketidakpastian, dengan cara mencari dan memiliki informasi mengenai faktor-faktor yang dibutuhkan dalam lingkungannya, serta menerima hasil pengawasan sebagai sebuah masukan yang sifatnya membangun sehingga mampu mengatasi kesulitan dalam memprediksi perubahan yang terjadi. Berkaitan dengan hal-hal tersebut di atas, maka perlu adanya penelaahan lebih lanjut mengenai Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara.

**Efektivitas Kerja.** Menurut Gibson, et al, "*effectiveness is the accomplishment of recognized objectives of cooperative effort. The degree of accomplishment indicates the degree of effectiveness*". Efektivitas adalah prestasi atau pencapaian dari tujuan yang terencana serta dari usaha-usaha yang terkooperatif. Semakin tinggi pencapaian tujuan mengindikasikan semakin tinggi efektivitas. Hal ini mengindikasikan suatu organisasi dapat dikatakan efektif jika tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai.

Mullins juga mendefinisikan efektivitas sebagai berikut :

*Effectiveness is concerned with doing the right things and related to outputs of the job and what the manager actually achieves. Effectiveness must be related to the achievement of some purpose, objective or task to the performance of the process of management and the execution of work.*

Yang berarti bahwa efektivitas berkaitan dengan melakukan hal yang benar yang berhubungan dengan proses dan hasil dari pekerjaan. Efektivitas harus berhubungan dengan pencapaian tujuan, sasaran atau kesuksesan dari proses tersebut. Efektivitas di sini adalah mengukur seberapa jauh sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai.

Pendapat lain menyebutkan "*effectiveness is defined as the degree to which a social system achieves its goals for work. Effectiveness must be distinguished from efficiency. Efficiency is mainly concerned with cost relative to output. Effectiveness is directly concerned with goal attainments*". Definisi ini menyatakan bahwa efektivitas kerja dimaksudkan sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai tujuannya. Efektivitas harus dibedakan dengan pengertian efisiensi. Efisiensi terutama mengandung pengertian perbandingan antara biaya dengan hasil, sedangkan efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian suatu tujuan.

Membahas efektivitas kerja maka juga perlu melihat pengertian kerja. Quick dan Nelson membedakan pengertian *work* dan *job*. "*Work is mental or physical activity that has productive results.*" *Work* didefinisikan sebagai kegiatan mental atau fisik yang menghasilkan sebuah produk atau layanan, sedangkan *job* merupakan satu set kerja tertentu dan kegiatan tugas individu yang terlibat dalam sebuah organisasi.

Berkaitan dengan efektivitas kerja, Schermerhorn menyatakan bahwa "*performance effectiveness is an output measure of task or goal accomplishment*" maksudnya efektivitas kinerja adalah ukuran output dari pencapaian tugas atau tujuan. Efektivitas terkait erat dengan pencapaian kinerja baik individu, kelompok maupun organisasi. Upaya untuk mengukur kinerja dapat didasarkan atas beberapa faktor, seperti sikap individu, perilaku individu, ataupun hasil akhir.

Efektivitas kerja merupakan pengukuran terhadap tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tingkat pencapaian tujuan suatu pekerjaan menjadi petunjuk tentang efektivitas yang dilakukan seseorang. Tingkat pencapaian tersebut dapat terlihat dari produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, biaya dan

pemanfaatan sumber daya. Hal ini berarti Pegawai dituntut untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar sehingga visi dan misi dapat tercapai.

Efektivitas kerja seorang pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama mengacu pada aktivitasnya yang harus berhubungan dengan peningkatan kehidupan beragama dan pendidikan keagamaan, berhubungan dengan sesama pegawai, dan masyarakat. Maka pada penulisan ini efektivitas dikaitkan dengan keberadaan pegawai dalam Kantor Wilayah Kementerian Agama.

Dari uraian di atas dapat disintesis bahwa efektivitas kerja adalah penilaian terhadap keberhasilan yang di capai oleh individu sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, didasari oleh cara yang benar, tepat waktu dan dengan pemanfaatan segala sumber daya organisasi, yang ditandai dengan indikator: (1) perencanaan program kerja, (2) pemanfaatan sumber daya, (3) pelaksanaan program kerja, dan (4) pencapaian tujuan.

**Pengawasan.** Menurut Peraturan Menteri Agama No. 8 Tahun 2007 Pasal 1, pengawasan adalah seluruh proses kegiatan penilaian terhadap tugas dan fungsi satuan organisasi atau satuan kerja dengan tujuan untuk memastikan apakah pelaksanaan tugas dan fungsi telah sesuai dengan rencana, kebijakan yang ditetapkan dan peraturan Perundang-undangan.

Mengutip definisi yang diutarakan oleh Mosley, Megginson dan Pietri bahwa *“the controlling function involves comparing actual performance with planned standards and taking corrective action, if needed, to ensure that objectives are achieved”*. Fungsi pengawasan adalah berupa tindakan yang membandingkan kinerja aktual dengan standar yang direncanakan serta mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan, untuk memastikan tujuan dapat tercapai. Mereka menjelaskan bahwa pengawasan akan berhasil apabila diawali dengan penetapan standar, kemudian memeriksa situasi yang telah dicapai, kemudian melakukan apa yang harus dilakukan untuk memastikan kinerja sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Pengawasan harus tepat dan benar untuk memastikan fungsi manajemen lainnya pun dilakukan secara efektif.

Mockler menjelaskan bahwa manajemen pengawasan merupakan upaya sistematis untuk menetapkan standar kinerja yang sesuai dengan rencana, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kinerja pegawai dengan standar yang telah ditetapkan, menentukan apakah terjadi kesalahan atau penyimpangan, serta untuk mengambil tindakan yang diperlukan guna menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan digunakan seefektif dan seefisien mungkin dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan Mullins mengungkapkan

*Management control is primarily a process for motivating and inspiring people to perform organization activities that will further the organization's goals” “It is also a process for detecting and correcting unintentional performance errors and intentional irregularities, such as theft or misuse of resources”.*

Yang berarti bahwa manajemen pengawasan adalah kegiatan yang akan memotivasi dan menginspirasi pegawai untuk bertindak lebih guna pencapaian tujuan organisasi. Lebih lanjut dijelaskan. Yang mengandung pengertian bahwa proses pengawasan juga digunakan untuk mendeteksi dan memperbaiki kesalahan atau penyimpangan kinerja yang disengaja, seperti pencurian ataupun penyalahgunaan sumberdaya.

Stoner, Freeman dan Gilbert, Jr., menyebutkan bahwa pengawasan penting dilakukan karena dapat memberi manfaat terhadap organisasi antara lain: (1)

menciptakan kualitas yang lebih baik, (2) mengatasi perubahan, (3) mempercepat siklus organisasi, (4) memfasilitasi delegasi dan kerjasama tim.

Berdasarkan uraian di atas maka pengawasan dapat disintesis sebagai semua proses yang dilakukan oleh manajemen untuk memastikan semua hal berjalan sesuai rencana dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan indikator: (1) mengarahkan pekerjaan sesuai rencana, (2) mengarahkan penilaian kinerja, (3) pencapaian tujuan, dan (4) perbaikan atau koreksi.

**Lingkungan Kerja.** Draffe menyatakan bahwa *work environment* (lingkungan kerja) itu tersusun dari dua elemen utama, yaitu lingkungan fisik (*physical environment*) dan lingkungan mental/lingkungan psikologis (*mental environment or psychological environment*). Kedua elemen ini bergabung untuk mempengaruhi setiap orang dalam suatu organisasi. Lingkungan fisik terdiri dari pencahayaan, kebisingan, suhu dan kepadatan, ventilasi, pewarnaan dan penataan, latar, perawatan, ketersediaan logistik, kenyamanan, keamanan, dan bangunan. Sementara lingkungan psikologis terdiri dari gabungan empat faktor utama yaitu pekerjaan itu sendiri (seperti jam kerja, pembagian tugas), gaya manajerial, pengaruh rekan kerja dan sifat pribadi.

Franken pun mengungkapkan hal yang sama, bahwa lingkungan kerja terbagi atas 2 (dua) aspek penting yaitu: lingkungan fisik (*physical environment*) dan lingkungan psikologis (*psychological environment*). Menurutnya lingkungan fisik terdiri dari desain gedung, pencahayaan, sumber kebisingan, musik, serta pola dan jangka waktu kerja, sedangkan lingkungan psikologis terdiri dari tingkat kebosanan dan tantangan dalam pekerjaan. Kedua lingkungan ini secara bersama-sama akan berpengaruh pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Sementara itu menurut Daft, Lingkungan kerja organisasi "*all elements existing outside the organization's boundaries that have the potential effect the organization.*" (lingkungan kerja adalah semua elemen yang berada di luar batas organisasi yang berpotensi mempengaruhi organisasi). Menurutnya lingkungan terbagi atas lingkungan eksternal dan lingkungan internal, dan lingkungan eksternal terbagi atas yaitu *general environment* dan *task environment*.

Warr (1999) mereview penelitian tentang kepuasan kerja dan mengklasifikasikan elemen mayor dari lingkungan kerja yang merupakan determinan dari *well-being* dalam kerja. Elemen-elemen tersebut adalah: (1) *opportunity for personal control*. Pekerja membutuhkan kepastian kerja, kebebasan, otonomi, partisipasi dalam membuat keputusan, dan determinasi diri di dalam bekerja, (2) *opportunity for skill use*. Kebutuhan kompetensi adalah satu dari tiga hal yang paling mendasar yang dibutuhkan manusia, (3) *reasonable externally generated goals*. Kepuasan ditandai dengan adanya tujuan yang jelas yang dapat menstimulasi kondisi kerja yang menantang. (4) *variety*. Keterarikan terhadap bidang kerja dan tersedianya kesempatan untuk mempelajari hal baru, (5) *environmental clarity*. Satu elemen yang penting adalah kejelasan umpan balik atau bagaimana individu dapat menjelaskan tugas, pekerjaan, kekhawatiran dan tujuan di dalam organisasi, (6) *availability of money*. Kepuasan kerja diasosiasikan dengan gaji yang mereka terima, (7) *physical security*. Berkenaan dengan kondisi yang bagus dalam bekerja, keamanan, dan alat kerja yang memadai, (8) *supportive supervision*. Hal ini berhubungan dengan manajemen yang suportif dan kepemimpinan yang efektif, (9) *opportunity for interpersonal contact*. Kesempatan untuk melakukan kontak interpersonal,

(10) *valued social position*. Status sosial sangat penting bagi sebagian orang dan perasaan ini dapat menjadi motivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Lingkungan kerja yang baik dapat pula menumbuhkan sikap kepercayaan (*trust*) pegawai pada perusahaan dan keterlibatan (*involvement*) pegawai dalam proses pengambilan keputusan perusahaan. Sihombing dalam jurnal pendidikan dan kebudayaan menyatakan, lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi. Dia menyimpulkan lingkungan kerja memiliki indikator sebagai berikut: (1) fasilitas kerja, (2) gaji dan tunjangan, dan (3) hubungan kerja.

Dari uraian di atas dapat disintesis bahwa lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan kondisi sosial di tempat kerja yang berpengaruh langsung terhadap pelaksanaan tugas pegawai yang ditandai dengan indikator-indikator: (1) keselamatan kerja, (2) polusi, (3) ruang kerja, (4) sistem gaji dan tunjangan, (5) pengembangan karir, (6) dukungan atasan, (7) dukungan rekan kerja, (8). peralatan kerja

## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dengan jenis penelitian *correlative research*. kegiatan penelitian ini dilaksanakan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sulawesi Utara, bulan April - Mei 2011. Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai yang berkerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara yang telah berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil, dan belum memiliki jabatan struktural yang berjumlah 70 orang. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian yaitu berjumlah 60 (enam puluh) responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *simple random sampling* dengan cara diundi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hubungan Pengawasan dengan Efektivitas Kerja

Dari hasil analisis korelasi antara pengawasan dengan efektivitas kerja, diperoleh koefisien *product moment* sebesar 0,680 ( $r_{y1} = 0,680$ ). Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara pengawasan dengan efektivitas kerja adalah signifikan atau positif. Artinya semakin efektif pengawasan terhadap pegawai, akan semakin tinggi pula efektivitas kerjanya. Berdasarkan koefisien korelasi tersebut dapat diperoleh koefisien determinasi hubungan antara pengawasan ( $X_1$ ) dan efektivitas kerja ( $Y$ ) sebesar  $(0,680)^2 = 0,4625$ , atau 46,25 %. Dengan kata lain pengawasan memberikan kontribusi besar terhadap efektivitas kerja.

Hasil analisis koefisien korelasi parsial yang mendeskripsikan hubungan antara pengawasan ( $X_1$ ) dengan efektivitas kerja ( $Y$ ). Jika variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dikontrol, menghasilkan koefisien  $r_{y1.2} = 0,381$ .

Keterkaitan antara pengawasan dengan efektivitas kerja juga diilustrasikan oleh Daft, "*managers use resources to attain organizational goals through the functions of planning, organizing, leading, and controlling*" bagaimana pimpinan menggunakan seluruh sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Pegawai yang memahami hakikat pengawasan akan menggunakan hasil dan kritikan sebagai bahan

masukannya untuk proses perbaikan guna pencapaian tujuan organisasi.

Mosley, Megginson, dan Pietri mengungkapkan bahwa *"the function must be executed successfully to ensure that the other management functions are effectively performed."* Pimpinan harus dapat memastikan bahwa fungsi pengawasan ini harus berjalan dengan baik untuk memastikan semua fungsi manajemen lainnya akan berkerja secara efektif. Stoner, Freeman, dan Gilbert pun mengungkapkan hal yang sama bahwasannya *"control helps managers monitor the effectiveness of the planning, their organizing, and their leading activities."* Bahwa pengawasan membantu pimpinan untuk memonitor fungsi yang lain berjalan secara efektif, baik itu perencanaan, pengorganisasian, maupun pendelegasian.

## 2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Efektivitas Kerja

Dari hasil analisis korelasi antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja diperoleh koefisien korelasi *product moment* sebesar  $r_{y2} = 0,655$  ( $r_{y2} = 0,655$ ). Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja adalah signifikan atau positif. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja, akan semakin tinggi pula efektivitas kerjanya.

Berdasarkan koefisien korelasi tersebut dapat diperoleh koefisien determinasi hubungan antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan efektivitas kerja ( $Y$ ) sebesar  $(0,655)^2 = 0,4293$ , atau 42,93 %. Dengan kata lain lingkungan kerja memberikan kontribusi besar terhadap efektivitas kerja.

Hasil analisis koefisien korelasi parsial yang mendeskripsikan hubungan antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan efektivitas kerja ( $Y$ ). Jika variabel pengawasan ( $X_1$ ) dikontrol, menghasilkan koefisien  $r_{y2.1} = 0,304$ .

Hasil penelitian ini teori yang dikemukakan oleh Michael Armstrong dan Duncan Brown mengatakan: *"an enabling environment will create the conditions that encourage high*

*performance and effective discretionary behaviour."* (keberadaan lingkungan yang kondusif akan membentuk kondisi yang akan meningkatkan kinerja dan perilaku yang mengarah ke efektivitas).

## 3. Hubungan Pengawasan dan Lingkungan Kerja dengan Efektivitas Kerja

Hasil analisis korelasi ganda pengawasan dan lingkungan kerja dengan efektivitas kerja, diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar 0,744 ( $r_{y.12} = 0,744$ ). Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara pengawasan dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan efektivitas kerja adalah signifikan atau positif. Artinya semakin efektif pengawasan dan semakin kondusif lingkungan kerja, akan semakin tinggi pula efektivitas kerjanya.

Dari koefisien korelasi berganda di atas, diperoleh koefisien determinasi hubungan antara pengawasan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan efektivitas kerja sebesar  $(0,744)^2 = 0,5535$ . Hal ini menunjukkan 55,35 % variasi dalam efektivitas kerja ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh pengawasan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama memberi sumbangan efektif sebesar 55,35%.

Hubungan signifikan antara pengawasan dan lingkungan kerja dengan efektivitas kerja juga dikemukakan oleh Mullins, *"organizational effectiveness however, is affected by a multiplicity of variables. Over than 60 factors identifies that impinge on any organizational situation and which illustrate the complicated nature of the study of organizational effectiveness."* Bahwa keefektifan sebuah organisasi dipengaruhi oleh lebih dari 60 faktor. Inilah yang memberi kontribusi terhadap terciptanya efektivitas

organisasi. Faktor-faktor ini teridentifikasi dari berbagai situasi organisasi dan menjadi bahan penelitian untuk mempelajari efektifitas organisasi, di antaranya adalah pengawasan dan lingkungan kerja.

## PENUTUP

**Kesimpulan:** *Pertama*, terdapat hubungan positif antara pengawasan dengan efektivitas kerja pegawai, yang ditentukan oleh derajat kekuatan hubungan dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien determinasi. *Kedua*, terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja pegawai, yang ditentukan oleh derajat kekuatan hubungan dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien determinasi. *Ketiga*, terdapat hubungan positif antara pengawasan dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan efektivitas kerja pegawai, yang ditentukan oleh derajat kekuatan hubungan dalam bentuk koefisien korelasi ganda dan koefisien determinasi jamak.

**Implikasi:** Sesuai dengan kesimpulan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka sejumlah implikasi penting dapat dikemukakan sebagai berikut: *Pertama*, efektivitas kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sulawesi Utara dapat diukur melalui kemampuan atau keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga administrasi. *Kedua*, untuk mendukung agar pegawai dalam bekerja dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan lembaga, maka perlu pula didukung dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.

**Saran :** *Pertama*, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara dianjurkan senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas pengawasan dan memastikan pengawasan berjalan secara kekeluargaan dan menindaklanjuti hasil pengawasan dengan memberikan saran perbaikan, pemecahan masalah, sanksi / hukuman bahkan reward. *Kedua*, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara diharapkan senantiasa berupaya meningkatkan kualitas lingkungan kerja sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang kondusif yang dapat membangkitkan semangat kerja pegawai. *Ketiga*, para pegawai agar senantiasa menjaga semua sumber daya yang ada sehingga dapat bermanfaat bagi peningkatan efektivitas kerja, mematuhi semua peraturan yang ada, menerima masukan dan kritikan pimpinan sebagai bahan evaluasi diri, dan perbaikan ke arah yang lebih baik, meningkatkan kemampuan dan ketrampilan serta tingkat kompetensinya. *Keempat*, para peneliti terkait dengan hasil penelitian ini, agar melibatkan lebih banyak variabel prediktor yang diduga berkorelasi positif dengan efektifitas kerja pegawai. Selain itu selayaknya peneliti berikutnya dapat menggunakan juga sampel penelitian dari unsur pejabat.

## DAFTAR RUJUKAN

- Armstrong Michael, and Brown Duncan, *Strategic Reward, Making It Happen*, United States, Thomson-Shore Inc., 2006  
Daft Richard L., *New Era of Management*, Canada, South Western, 2010  
Drafke Michael, *The Human Side of Organizational*, New Jersey, Prentice Hall, 2009  
Franken Robert E., *Human Motivation*, California, Wadsworth Inc., 1982



- Gibson James L., Ivancevich John M., Donnelly James H. Jr, Konopaske Robert, *Organizations, Behavior, Structure, Processes, Thirteenth Edition*, New York, Mc Graw Hill, 2007
- Miller Delbert C., *Handbook of Research Design and Social Measurement*, New York, David Mc. Kay Company Inc, 1977
- Mosley, Megginson, and Pietri, *Supervisory Management, The Art of Inspiring, Empowering, and Developing People, China*, Thomson, 2005
- Mullins Laurie J., *Management And Organisational Behaviour*, England, Prentice Hall, 2005
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No. 8 Tahun 2007, Jakarta, 2007
- Schermerhorn, John R. Jr., *Introduction to Management*, Asia, John Wiley & Sons, Inc., 2010
- Sihombing Umberto, *Pengaruh Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Pamong Belajar, Jurnal pendidikan dan Kebudayaan*, Tahun ke-8 nomor 039, November 2002
- Stoner James A. F., Freeman R. Edward, and Gilbert, Daniel R. Jr., *Management Sixth Edition*, New Jersey, Prentice Hall International Inc., 1995
- Quick James C, and Nelson Debra L., *Principles of Organizational Behavior ; Realities and Challenges*, South Western, 2009
- <http://sulut.kemenag.go.id/index.php?a=artikel&id2=visimisi>
- <http://kemenag.go.id/index.php?a=artikel&id2=visimisi>
- [http:// wangmuba.com/2009/06/03/10-kualitas-dari-lingkungan-kerja-yang-positif/](http://wangmuba.com/2009/06/03/10-kualitas-dari-lingkungan-kerja-yang-positif/)