**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Muhammad Sadli[[1]](#footnote-1)**

**ABSTRACT**

This study aims to determine whether there is a positive influence between Supervision with Employee Performance at the office of Regional Income Board of.East.Kutai.Regency.

The population in this study is all employees who numbered as many as 20 people, considering the number taken relatively little then this research using census..method,..that..is..the..entire..population..made..as..respondents.

Based on the description above, the analytical tool used in this research is Coefficient Correlation Product moment. From the calculation results indicate a significant influence between Supervision on Employee Performance at Regional Revenue Board of East Kutai Regency. This is based on the result of calculation which states that rhitung is bigger than rtabel that is 0,982> 0,561 for critical value at n = 20 with tariff significance = 0,01. For n = 20 then both variables have a..very..strong..relationship..level.

After r arithmet obtained, then the authors conducted hypothesis testing using t test of the test results of this hypothesis, tcount of 22.058 while for keritis prices of ttable value is 2.552 which means that ttest> ttabel is 22.058> 2.552 with critical value n - 20 with a significance level of 0.01. Thus, It can be said that there is a very strong influence of the supervisory variable on employee performance variables at the Regional Income Board of East Kutai Regency.

Keywords: Supervision, Performance

**I. PENDAHULUAN**

Untuk mencapai tujuan pembangunan nasional tersebut, maka sebagai abdi masyarakat segenap aparatur negara harus mempunyai komitmen, kesetiaan, dan ketaatan terhadap perusahaan dan pemerintah, sehingga dapat menumbuhkan kembangkan aparatur yang berkualitas, berwibawa dan sadar akan tanggung jawabnya yang berkewajiban memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Pegawai adalah unsure Aparatur,suatu Abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintahan untuk menyelenggarakan tugas pembangunan. Setiap Pegawai wajib mentaati segala peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian,kesadaran dan tanggung jawab.

Hal itu dikarenakan pegawai telah diikat oleh peraturan yang mengharuskan mereka memberikan kontribusi maksimal terhadap proses pembangunan bangsa. Di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Kode Etik Pegawai Pasal 3 yang mengatakan bahwa tujuan dari adanya pembinaan adalah untuk mendorong etos kerja Pegawai untuk mewujudkan Pegawai yang bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur dan abdi masyarakat.

 Lebih lanjut di dalam pasal 7 dijelaskan pula bahwa dalam pelaksanaan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari setiap Pegawai wajib bersikap dan berpedoman pada etika dalam bernegara, dalam penyelenggaraan pemerintahan, dalam berorganisasi, dalam bermasyarakat, serta terhadap diri sendiri dan sesama Pegawai yang diatur dalam peraturan perusahan ini.

 Dari uraian diatas jelaslah Pegawai adalah pelaksana peraturan perundang-undangan, maka Pegawai wajib berusaha agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati masyarakat, sehubungan dengan hal itu Pegawai berkewajiban untuk memberikan contoh yang baik dalam mentaati dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan, pada umumnya Pegawai diberikan tugas kedinasan untuk melaksanakan dengan baik, pada pokoknya pemberian tugas kedinasan itu adalah merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang dengan harapan tugas itu dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

 Oleh sebab itu untuk melaksanakan tugasnya, Pegawai haruslah mempunyai Kinerja yang baik dan sesuai untuk dapat menunjang peraturan dan perundang-undangan yang diperlukan bagi setiap pegawai, maka untuk mewujudkan semua itu pegawai haruslah dibina sebaik-baiknya baik itu melalui pembinaan, penyempurnaan, dan penertiban aparatur pemerintah agar kedepanya pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan tekun tepat guna serta tentunya dengan penuh tanggung jawab.

 Dalam rangka untuk lebih menjamin obyektivitas pembinaan Pegawai yang melaksanakan tugas kedinasanya, unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai tersebut adalah :

1. Kesetiaan 5. Kerjasama

2. Prestasi Kerja 6. Prakarsa

3. Tanggung Jawab 7. Kepemimpinan

4. Ketaatan

 Dari unsur-unsur penilaian Pegawai diatas maka di dalam melaksanakan tugas kedinasanya haruslah menyadari sepenuhnya kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar agar dapat mempertahankan dan meningkatkan Prestasi dan Kinerja mereka.

 Prestasi atau kinerja merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat produktivitas Pegawai, karena jika prestasi atau kinerja pegawai jelek maka hal itu bisa berpengaruh pada menurunya potensi dan kreativitas Pegawai yang selama ini kita kenal sebagai abdi masyarakat yang dimana selalu dinanti prestasi dan kinerja mereka agar dapat meningkatkan mutu dan kehidupan masyarakat umum dan khususnya penghidupannya sendiri.

 Namun jika hal tersebut diatas dikaitkan dengan Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur ditemukan gejala dan hambatan yang dapat menunjukkan betapa rendahnya Kinerja Pegawai, hal itu bisa dilihat dari kejadian sebagai berikut :

1. Masih ada Pegawai yang sering datang terlambat dari waktu jam kerja yang ditentukan dan pulang sebelum waktunya.
2. Masih ada Pegawai yang pergi begitu saja disaat-saat jam kerja, sehingga pelayanan kepada masyarakat menjadi terganggu.
3. Banyaknya Pegawai yang santai disaat jam kerja sehingga mengakibatkan kurangnya pelayanan yang diberikan pada masyarakat.

 Gejala-gejala tersebut diatas disebabkan oleh berbagai faktor, salah satu faktor yang penulis dapat ambil adalah faktor Pengawasan.hal inilah yang menarik perhatian penulis untuk meneliti lebih lanjut masalah ini, untuk itu penulis memberi judul : “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur.

**II. PERMASALAHAN**

 “Apakah pengawasan mempunyai pengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur?

**III. METODE PENELITIAN**

Adapun jenis penelitian yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif (causalitas) yaitu suatu penelitian untuk mencari hubungan antara independen variabel yang merupakan pelaksanaan pengawasan dengan dependen variabel yang berupa Kinerja.

 Dengan kata lain bahwa jenis penelitian ini adalah suatu penelitian untuk mencari hubungan sebab akibat yang kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis.

Untuk menganalisa data variabel Pengawasan dan Kinerja yang diperoleh melalui daftar pertanyaan penulis menggunakan rumus Koefisien Korelasi Product Moment ( Pearson ) ,dengan rumus sebagai berikut :

 

 Dimana :

 r = Koefisien Korelasi

 X = Nilai Pengamatan dari variabel X

 Y = Nilai Pengamatan dari variabel Y

 N = jumlah Responden

Koefisien korelasi ( r ) mempunyai nilai -1 < r < 1

 Kemudian sebagai pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang dihasilkan, digunakan tabel sebagai berikut :

 Tabel -1 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien

 Korelasi Product Moment ( Pearson )

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,00-0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20-0,399 | Rendah |
| 0,40-0,599 | Sedang |
| 0,60-0,799 | Kuat |
| 0,80-1,000 | Sangat Kuat |

 Sumber :Sugiyono, Statistika Untuk Penelitian, Alfabeta, 2000, hal,216

 Untuk menguji tingkat korelasi antara independen variabel dengan dependen variabel digunakan tabel harga kritis rs Koefisien Product Moment ( Pearson ), pada tingkat signifikansi 0,01.

 Adapun cara pengambilan keputusan adalah sebagai berikut : apabila harga rs empiris ( hitung ) lebih besar dari pada harga-harga kritis rs teoritis ( tabel ), maka berarti terdapat korelasi antara independen variabel dengan dependen variabel dalam sampel yang diambil pada tingkat signifikansi yang dipakai ( = 0,01 ) untuk tes satu sisi.

 Sedangkan untuk pengujian hipotesis, penulis menggunakan uji t, dimana rs empiris yang dihasilkan diuji kembali dengan uji t tersebut, dengan rumus sebagai berikut :

 

 Dimana :

 t = Nilai t-test empiric

 r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Sampel ( Jumlah Pengamatan )

 Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari perhitungan dengan rumus uji t diatas adalah sebagai berikut :

1. Jika t empiris lebih besar dari harga Tabel t ( Tabel Harga-harga kritis t ), berarti terdapat korelasi yang positif antara variabel X dan variabel Y.

2. Jika t empiris lebih kecil dari harga Tabel t, berarti tidak terdapat korelasi antara variabel X dan variabel Y.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

 Pada bab ini, akan disajikan data dari setiap indikator dari masing-masing variabel yaitu variabel Pengawasan serta variabel Kinerja, berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan.

 Dari hasil angket yang telah disebarkan kepada 20 orang responden, yaitu seluruh Pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur, maka dapat diketahui bagaimana gambaran dari variabel-variabel dalam penelitian ini. Pada bagian ini akan disajikan data yang diperoleh dari hasil penelitian dan kemudian dilakukan deskripsi untuk masing-masing variabel, sehingga diketahui dengan jelas sejauh mana tanggapan responden terhadap seluruh pertanyaan yang diberikan didalam angket.

 Setelah dilakukan tabulasi terhadap jawaban yang diberikan oleh responden, sesuai dengan kriteria penilaian maka dalam proses perhitungan skor nilai dari jawaban responden penulis menggunakan kategorisasi standar penilaian sebagai berikut :

* Jika responden menjawab a, di beri nilai 5
* Jika responden menjawab b, di beri nilai 4
* Jika responden menjawab c, di beri nilai 3
* Jika responden menjawab d, di beri nilai 2
* Jika responden menjawab e, di beri nilai 1

 **A. Pengawasan**

 Sebagaimana telah dijelaskan pada defenisi konsepsional bahwa yang dimaksud dengan Pengawasan adalah suatu proses dimana pekerjaan itu telah dilaksanakan kemudian diadakan penilaian apakah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau terjadi penyimpangan, dan tidak hanya sampai pada penemuan penyimpangan tetapi juga bagaiamana menggambil langkah-langkah perubahan dan perbaikan sehingga organisasi tetap dalam kondisi yang sehat.

 Adapun inidikator-indikator yang diteliti untuk variabel Pengawasan adalah sebagai berikut :

**1. Pengawasan Langsung**

 Untuk mengetahui data yang berkaitan dengan indikator Pengawasan langsung, maka dapat kita lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2

Jawaban Responden dari Indikator Pengawasan Langsung

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PertanyaanNomor | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 1.1 |  | 3( 15 %) | 5( 25 %) | 10( 50 %) | 2( 10 %) | 20( 100 %) |
| 1.2 |  | 7( 35 %) | 8( 40% ) | 5( 25% ) |  | 20(100 %) |

 Sumber : Hasil Angket

Dari tabel diatas terlihat bahwa item pertanyaan 1.1 yaitu yang menyatakan pimpinan yang mengadakan inspeksi mendadak di saat jam kerja, 3 orang responden atau 15% mengatakan bahwa pimpinan mereka sering melakukan inspeksi mendadak di saat jam kerja, sementara itu 5 orang responden atau 25% mengatakan cukup sering melakukan inpeksi mendadak di saat jam kerja, sementara itu10 orang responden atau 50% mengatakan tidak sering melakukan inspeksi mendadak dan 2 orang responden atau 10% mengatakan tidak pernah hal ini . selanjutnya berdasarkan perhitungan skor dari jawaban responden mengenai pertanyaan 1.1 tentang inspeksi mendadak diperoleh gambaran sebagai berikut :

 ( 4 x 3 ) + ( 3 x 5 ) + ( 2 x 10 )+( 1 x 2 ) = 49, kategori kurang Baik

 Selanjutnya untuk item pertanyaan 1.2 yang menyatakan pimpinan memeriksa absensi dalam rangka meningkatkan disiplin para bawahannya, 7 orang responden atau 35% memberikan jawaban bahwa pimpinan mereka sering memeriksa absensi para bawahannya, sementara itu 8 orang responden atau 40 % menjawab cukup sering memeriksa absensi para bawahannya, dan semaentara itu 5 orang responden atau 25% menjawab tidak sering memeriksa absensi para bawahannya. Selanjutnya berdasarkan perhitungan skor dari jawaban responden mengenai pertanyaan 1.2 tentang pemeriksaan absensi diperoleh gambaran sebagai berikut :

 ( 4 x 7 ) + ( 3 x 8 )+( 2 x 5 )= 62, kategori Cukup Baik

 Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden dari indikator Pengawasan Langsung pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur, yang terdiri dari dua item pertanyaan yaitu inspeksi mendadak dan pemeriksaan absensi diperoleh gambaran sebagai berikut :

 1.1 ( 4 x 3 ) + ( 3 x 5 ) + ( 2 x 10 )+( 1 x 2 )= 49

 1.2 ( 4 x 3 ) + ( 3 x 5 ) + ( 2 x 5 ) = 62

 Jawaban = 111 : 2 = 55, kategori Cukup Baik

 Dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden untuk indikator Pengawasan Langsung pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur dengan jumlah rata-rata skor 55, berada pada kategori Cukup Baik.

 **2. Pengawasan Tidak Langsung**

 Untuk mengetahui data yang berkaitan dengan indikator Pengawasan tidak langsung, maka dapat kita lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3

Jawaban Responden dari Indikator Pengawasan Tidak Langsung

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PertanyaanNomor | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 2.1 | 4( 20 %) | 3( 15 %) | 8( 40 %) | 3( 15% ) | 2( 10% ) | 20( 100 %) |
| 2.2 | 1( 5 % ) | 6( 30 % ) | 9( 45 %) | 3( 15 %) | 1( 5 % ) | 20( 100 %) |

 Sumber : Hasil Angket

Dari tabel diatas terlihat bahwa item pertanyaan 2.1 yaitu yang menyatakan bahwa pimpinan yang meminta laporan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, 4 orang responden atau 20% memberikan jawaban bahwa pimpinan mereka sangat sering meminta laporan pada pelaksanaan tugas dan 3 orang responden atau 15% memberikan jawaban sering meminta laporan pada pelaksanaan tugas dan 8 orang responden atau 40% menjawab cukup sering meminta laporan pada pelaksanaan tugas.dan 3 orang responden atau 15% memberikan jawaban tidak sering meminta laporan pada pelaksanaan tugas,dan 2 orang responden atau 10% memberikan jawaban tidak pernah meminta laporan pada pelaksanaan tugas. Selanjutnya berdasarkan perhitungan skor dari jawaban responden mengenai pertanyaan 2.1 tentang pelaksanaan tugas sehari-hari diperoleh gambaran sebagai berikut :

 ( 5 x 4 ) + ( 4 x 3 ) + ( 3 x 8 ) + ( 2 x 3 ) + (1 x 2 ) = 64, kategori Cukup Baik

 Sementara itu untuk item pertanyaan 2.2 yaitu yang menyatakan bahwa pimpinan yang mengadakan evaluasi terhadap tugas pekerjaan bawahannya, 1 orang responden atau 5% memberikan jawaban sangat sering bahwa pimpinan mereka mengadakan evaluasi terhadap tugas bawahannya, sementara itu 6 orang responden atau 30% memberikan jawaban sering bahwa pinpinan mereka mengadakan evaluasi terhadap tugas bawahannya,sementara 9 orang responden atau 45% memberikan jawaban cukup sering bahwa pinpinan mereka mengadakan evaluasi terhadap tugas bahwahannya,sementara 3 orang responden atau 15% memberikan jawaban tidak sering bahwa pinpinan mereka mengadakan evaluasi terhadap tugas bawahannya,dan 1 orang responden atau 5% memberikan jawaban tidak pernah bahwa pinpinan mereka mengadakan evaluasi terhadap tugas bawahannay.Selanjutnya berdasarkan perhitungan skor dari jawaban responden mengenai pertanyaan 2.2 tentang mengadakan evaluasi diperoleh gambaran sebagai berikut :

 ( 5 x 1 ) + ( 4 x 6 ) + ( 3 x 9 ) + ( 2 x 3 ) + ( 1 x 1 ) = 63, kategori Cukup Baik

 Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden dari indikator Pengawasan tidak Langsung pada Kantor Badan Pendapat Daerah Kabupaten Kutai Timur, yang terdiri dari dua item pertanyaan yaitu mengenai pelaksanaan tugas sehari-hari dan mengadakan evaluasi tugas-tugas diperoleh gambaran sebagai berikut :

 2.1 ( 5 x 4 ) + ( 4 x 3 ) + ( 3 x 8 ) + ( 2 x 3 ) + ( 1 x 2 ) = 64

 2.2 ( 5 x 1 ) + ( 4 x 6 ) + ( 3 x 9 ) + ( 2 x 3 ) + ( 1 X 1 ) = 63

 Jawaban = 127 : 2 = 63, kategori Cukup Baik

 Dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden untuk indikator Pengawasan Tidak Langsung pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur dengan jumlah rata-rata skor 63 berada pada kategori Cukup Baik.

 **3. Pengawasan Melekat**

 Untuk mengetahui data yang berkaitan dengan indikator Pengawasan Melekat maka dapat kita lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4

Jawaban Responden dari Indikator Pengawasan Melekat

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PertanyaanNomor | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 3.1 |  | 1( 5 %) | 5(2 5 %) | 11( 55 %) | 3( 5 %) | 20( 100 %) |
| 3.2 |  | 3( 55 % ) | 10( 50% ) | 7( 35 %) |  | 20( 100 %) |

 Sumber : Hasil Angket

Dari tabel diatas terlihat bahwa item pertanyaan 3.1 yaitu yang menyatakan pimpinan yang melakukan pengawasan terlebih dahulu sebelum pekerjaan berlangsung, 1 orang responden atau 5% menjawab pimpinan mereka sering melakukan pengawasan sebelum pekerjaan berlangsung, sementara itu 5 orang responden atau 25% menjawab cukup sering dan 11 orang responden atau 55% menjawab tidak sering dan 3 orang responden atau 15% menjawab tidak pernah Selanjutnya berdasarkan perhitungan skor dari jawaban responden mengenai pertanyaan 3.1 tentang pengawasan sebelum pekerjaan berlangsung, diperoleh gambaran sebagai berikut :

 ( 4 x 1 ) + ( 3 x 5 ) + ( 2 x 11 ) + ( 1 x 3 ) = 44, kategori Kurang Baik

 Sementara itu untuk item pertanyaan 3.2 yaitu yang menyatakan pimpinan yang melakukan pengawasan sesudah pekerjaan berlangsung, 3 orang responden atau 15% menjawab pimpinan mereka sering melakukan pengawasan sesudah pekerjaan berlangsung, sementara itu 10 orang responden atau 50% menjawab cukup sering, dan 7 orang reponden atau 35% menjawab tidak sering . Selanjutnya berdasarkan perhitungan skor dari jawaban responden mengenai pertanyaan 3.2 tentang pengawasan sesudah pekerjaan berlangsung, diperoleh gambaran sebagai berikut :

 ( 4 x 3 ) + ( 3 x 10 ) + ( 2 x 7 )= 56, kategori Cukup Baik

 Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden dari indikator Pengawasan Melekat yang terdiri dari dua item pertanyaaan yaitu mengenai pengawasan sebelum pekerjaan berlangsung dan pengawasan sesudah pekerjaan berlangsung, diperoleh gambaran sebagai berikut :

 3.1 ( 4 x 1 ) + ( 3 x 5 ) + ( 2 x 11 ) + ( 1 x 3 )= 44

 3.2 ( 4 x 3 ) + ( 3 x 10 ) + ( 2 x 7 ) = 56

 Jawaban = 100 : 2 = 50 kategori Kurang Baik

 Dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden untuk indikator Pengawasan Melekat pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur dengan jumlah rata-rata skor 50 berada pada kategori Kurang Baik.

 **Rangkuman Nilai Variabel Pengawasan**

 Berdasarkan tabel dibawah diperoleh total nilai responden terhadap variabel pengawasan sebesar 338. Dari nilai tersebut dibagi enam, hasil pembagiannya adalah 338 : 6 = 56,33 berarti variabel Pengawasan dalam kategori cukup baik.

 Untuk mengetahui skor jawaban tentang pertanyaan untuk menjaring data Pengawasan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

 Tabel 5

 Skor Variabel Pengawasan ( Variabel X )

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Responden | Nomor Pertanyaan | Jumlah |
| 1 | 2 | 3 |
| 1.1 | 1.2 | 2.1 | 2.2 | 3.1 | 3.2 |  |
| 1. | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 2. | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 |
| 3. | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 24 |
| 4. | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 5. | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 |
| 6. | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 |
| 7. | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 20 |
| 8. | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 |
| 9. | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 24 |
| 10. | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 |
| 11. | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 8 |
| 12. | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 |
| 13. | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 |
| 14. | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 15 |
| 15. | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 15 |
| 16. | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 13 |
| 17. | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 18. | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 11 |
| 19. | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 9 |
| 20. | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 |
| Jumlah | 49 | 62 | 64 | 63 | 44 | 56 | 338 |

**B. Kinerja**

 Kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai oleh seorang pegawai yang berhubungan dengan adanya peningkatan produktivitas serta kreativitas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadannya.

 Adapun indikator-indikator yang diteliti dari variabel Kinerja adalah sebagai berikut :

**1. Prestasi Kerja**

 Untuk mengetahui data yang berkaitan dengan indikator Prestasi Kerja, maka kita lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6

Jawaban Responden dari Indikator Prestasi Kerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PertanyaanNomor | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 1.1 |  | 3( 15 %) | 15( 75 %) | 2( 10 %) |  | 20( 100 %) |
| 1.2 |  | 10( 50 % ) | 9( 45 % ) | 1( 5 % ) |  | 20( 100 %) |

 Sumber : Hasil Angket

 Dari tabel diatas terlihat bahwa item pertanyaan 1.1 yaitu yang menyatakan bagaimana tingkat prestasi Kerja para pegawai, 3 orang responden atau 15% menjawab baik, sementara itu 15 orang responden atau 75% menjawab cukup baik dan 2 orang responden atau 10% memberikan jawaban tidak baik.selanjutnya berdasarkan perhitungan skor dari jawaban

responden mengenai pertanyaan 1.1 tentang tingkat prestasi kerja para Pegawai, diperoleh gam- baran sebagai berikut :

 ( 4 x 3 ) + ( 3 x 15 ) + ( 2 x 2 ) = 61, kategori cukup baik

 Selanjutnya untuk item pertanyaan 1.2 yaitu yang menyatakan bagaimana tingkat kuantitas kerja para pegawai, 10 orang responden atau 50% menjawab baik, sementara itu 9 orang responden atau 45% menjawab cukup baik dan 1 orang responden atau 5% menjawab tidak baik. Selanjutnya berdasarkan perhitungan skor dari jawaban responden mengenai pertanyaan 1.2 tentang tingkat kuantitas kerja para Pegawai, diperoleh gambaran sebagai berikut :

 ( 4 x 10 ) + ( 3 x 9 ) + ( 2 x 1 ) = 69, kategori baik

 Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden dari indikator Prestasi Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur. yang terdiri dari dua item pertanyaan yaitu tingkat kualitas pencapaian tujuan para Pegawai dan tingkat kuantitas para Pegawai, diperoleh gambaran sebagai berikut :

 1.1 ( 4 x 3 ) + ( 3 x 15 ) + ( 2 x 2 ) = 61

 1.2 ( 4 x 10 ) + ( 3 x 9 ) + ( 2 x 1 ) = 69

 Jawaban = 130 : 2 = 65, kategori cukup baik

 Dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden untuk indikator Prestasi Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur dengan jumlah rata-rata skor 65 berada pada kategori cukup baik.

 **2. Perilaku**

 Untuk mengetahui data yang berkaitan data yang berkaitan dengan indikator Perilaku maka dapat kita lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7

Jawaban Responden dari Indikator Perilaku

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PertanyaanNomor | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 2.1 |  | 8( 40 %) | 9( 45 %) | 3( 15 %) |  | 20( 100 %) |
| 2.2 |  | 9( 45 % ) | 10( 50 % ) | 1( 5 % ) |  | 20( 100 %) |

 Sumber : Hasil Angket

Dari tabel diatas terlihat bahwa item pertanyaan 2.1 yaitu yang menyatakan bagaimana ketekunan para Pegawai, 8 orang responden atau 40% menjawab tekun, sementara itu 9 orang responden atau 45% menjawab cukup tekun.sementara itu 3 orang responden atau 15% menjawab tidak tekun Dilihat dari data diatas dapat diketahui bahwa ketekunan para Pegawai. Selanjutnya berdasarkan perhitungan skor dari jawaban responden mengenai pertanyaan 2.1 tentang ketekunan para Pegawai, diperoleh gambaran sebagai berikut :

 ( 4 x 8 ) + ( 3 x 9 ) + ( 2 x 3 ) = 65, kategori Cukup Baik

 Selanjutnya untuk item pertanyaan 2.2 yaitu yang menyatakan bagaimana sikap para Pegawai terhadap Pegawai lainnya, 9 orang responden atau 45% menjawab baik, sementara itu 10 orang responden atau 50% menjawab cukup baik,dan 1 orang responden atau 5% menjawab tidak baik.selanjutnya berdasarkan perhitungan skor dari jawaban responden mengenai pertanyaan 2.2 tentang sikap para Pegawai terhadap Pegawai lainnya, diperoleh gambaran sebagai berikut :

 ( 4x 9 ) + ( 3 x 10 ) + ( 2 x 1 ) = 68, kategori baik

 Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden dari indikator Perilaku pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur yang terdiri dari dua item pertanyaan yaitu tentang ketekunan para Pegawai dan Sikap para Pegawai terhadap Pegawai lainnya, diperoleh gambaran sebagai berikut :

 2.1 ( 4 x 8 ) + ( 3 x 9 ) + ( 2 x 3 ) = 65

 2.2 ( 4 x 9 ) + ( 3 x 10 ) + (2 x 1 ) = 68

 Jawaban = 133 : 2 = 66, kategori cukup baik

 Dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden untuk indikator Perilaku pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur dengan jumlah rata-rata skor 66 berada pada kategori cukup baik.

 **3. Keahlian**

 Untuk mengetahui data yang berkaitan dengan indikator keahlian, dapat kita lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8

Jawaban Responden dari Indikator Keahlian

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PertanyaanNomor | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 3.1 |  | 10( 50 %) | 9( 45 %) | 1( 5 %) |  | 20( 100 %) |
| 3.2 | 2( 10 % ) | 11( 55 % ) | 7( 35 % ) |  |  | 20( 100 %) |

 Sumber : Hasil Angket

Dari tabel diatas terlihat bahwa item pertanyaan 3.1 yaitu yang menyatakan apakah Pegawai anda mampu menyelesaikan pekerjaanya, 10 orang responden atau 50% menjawab mampu, sementara itu 9 orang responden atau 45% menjawab cukup mampu dan 1 orang responden atau 5% menjawab tidak mampu. Selanjutnya berdasarkan perhitungan skor dari jawaban responden mengenai pertanyaan 3.1 tentang kemampuan para Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaanya, diperoleh gambaran sebagai berikut :

 ( 4 x 10 ) + ( 3 x 9 ) + ( 2 x 1 ) = 69, kategori baik

 Selanjutnya untuk item pertanyaan 3.2 yaitu yang menyatakan apakah para Pegawai anda mampu menggunakan / mengoperasikan berbagai teknologi yang ada dikantor, 2 orang responden atau 10% menjawab sangat mampu, sementara itu 11 orang responden atau 55% menjawab mampu dan 7 orang reponden atau 35% menjawab cukup mampu.selanjutnya berdasarkan perhitungan skor dari jawaban responden mengenai pertanyaan 3.2 tentang kemampuan para Pegawai dalam menggunakan berbagai teknologi yang ada dikantor, diperoleh gambaran sebagai berikut :

 ( 5 x 2 ) + ( 4 x 11 ) + ( 3 x 7 ) = 75, kategori baik

 Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden dari indikator Keahlian pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur yang terdiri dari dua item pertanyaan yaitu tentang kemampuan para Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kemampuan para Pegawai dalam menggunakan berbagai teknologi yang ada dikantor, diperoleh gambaran sebagai berikut :

 3.1 ( 4 x 10 ) + ( 3 x 9 ) + ( 2 x 1 ) = 69

 3.2 ( 5 x 2 ) + ( 4 x 11 ) + ( 3 x 7 ) = 75

 Jawaban = 144 : 2 = 72, kategori baik

 Dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden untuk indikator Keahlian pada kantor Badan Pendapatan Daerah kabupaten Kutai Timur dengan jumlah rata-rata skor 72 berada pada kategori Baik.

 **Rangkuman Nilai Variabel Kinerja**

 Berdasarkan tabel dibawah diperoleh nilai responden terhadap variabel Kinerja sebesar 407, dari nilai tersebut selanjutnya dibagi enam, hasil pembagiannya adalah 407 : 6 = 67,83 berarti variabel Kinerja dalam kategori cukup baik.

 Untuk mengetahui skor jawaban tentang pertanyaan untuk menjaring data variabel Kinerja dapai kita lihat pada tabel berikut ini :

 Tabel 9

 Skor Variabel Kinerja ( Variabel Y )

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Responden | Nomor Pertanyaan | Jumlah |
| 1 | 2 | 3 |
| 1.1 | 1.2 | 2.1 | 2.2 | 3.1 | 3.2 |
| 1. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 2. | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 3. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 4. | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 5. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 |
| 6. | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 7. | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 8. | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 9. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 10. | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 11. | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 13 |
| 12. | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 13. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 |
| 14. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 15. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 16. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 17. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 18. | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 19. | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 20. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 |
| Jumlah | 61 | 69 | 65 | 68 | 69 | 75 | 407 |

* 1. **Analisa Data**

 Dalam Bab ini penulis akan melakukan analisa data sehubungan dengan data yang diperoleh serta tujuan penelitian yang ingin dicapai, untuk membuktikan ada atau tidak hubungan antara variabel Pengawasan (X) dengan variabel Kinerja (Y).

 Adapun analisa data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini, yakni perhitungan teknik statistic Korelasi Product Moment. Untuk keperluan pengujian Korelasi Product Moment diperlukan tabel pembantu seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 10

Tabel Pembantu Perhitungan Korelasi Product Moment

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Responden( N ) | Pengawasan ( X ) | Kinerja ( Y ) |  |
| X |  |  | Y |  |  |
| 1 | 26 | 20 | 400 | 25 | 19,5 | 380,25 | 390 |
| 2 | 16 | 10 | 100 | 22 | 12 | 144 | 120 |
| 3 | 24 | 18,5 | 342,25 | 24 | 18 | 324 | 333 |
| 4 | 22 | 17 | 289 | 23 | 15 | 289 | 225 |
| 5 | 16 | 10 | 100 | 19 | 9 | 81 | 90 |
| 6 | 21 | 15,5 | 240,25 | 16 | 15 | 225 | 235,5 |
| 7 | 20 | 14 | 196 | 23 | 15 | 225 | 210 |
| 8 | 17 | 13 | 169 | 23 | 15 | 225 | 195 |
| 9 | 24 | 18,5 | 342,25 | 22 | 19,5 | 380,25 | 360,75 |
| 10 | 16 | 10 | 100 | 21 | 11 | 121 | 110 |
| 11 | 8 | 1 | 1 | 13 | 1 | 1 | 1 |
| 12 | 21 | 15,5 | 240,25 | 23 | 15 | 225 | 232,5 |
| 13 | 16 | 10 | 100 | 19 | 9 | 81 | 90 |
| 14 | 15 | 6,5 | 42,25 | 18 | 5,5 | 30,25 | 35,75 |
| 15 | 15 | 6,5 | 42,25 | 18 | 5,5 | 30,25 | 35,75 |
| 16 | 13 | 5 | 25 | 18 | 5,5 | 30,25 | 27,5 |
| 17 | 12 | 4 | 16 | 18 | 5,5 | 30,25 | 22 |
| 18 | 11 | 3 | 9 | 17 | 3 | 9 | 9 |
| 19 | 9 | 2 | 4 | 16 | 2 | 4 | 4 |
| 20 | 16 | 10 | 100 | 19 | 9 | 81 | 90 |
| Jumlah | 338 | 210 | 2858,5 | 407 | 210 | 2852,5 | 2843,75 |

 Untuk mengetahui hubungan antara variabel Pengawasan ( X ) dengan variabel Kinerja ( Y ) pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur, maka perlu dianalisis dengan uji korelasi. Untuk keperluan pengujian korelasi dilakukan perhitungan dengan uji korelasi product moment, sebagai berikut :

 

 = 0,9819 0,982.

 Sedangkan berdasarkan kriteria interprestasinya,koefisien korelasi hasil perhitungan tersebut diatas, maka diperoleh rhit = 0,982, berdasarkan pendapat sugiyono menunjukkan pengaruh antara variable pengawasan dan variable kinerja dalam penelitian ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan tabel harga-harga kritis dari koefesien korelasi product moment, yaitu rhit = 0,982 > rtab = 0,561 untuk N = 20 pada tingkat signifikansi = 0,01, dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel pengawasan dengan variabel kinerja.

**4.3 Pembahasan**

 Hasil perhitungan data penelitian dengan menggunakan analisis korelasi product moment antara variabel pengawasan ( X ) dengan variabel kinerja ( Y ) pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur, menunjukkan koefesien korelasinya sebesar *r* = 0,982 hal ini berarti terdapat hubungan yang positif antara variabel pengawasan ( X ) dengan variabel kinerja ( Y ) pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur

 Selanjutnya untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan rumus uji t, sebagai berikut :

 =

 =22,058

Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh hasil thit sebesar = 22,058 yang berarti nilai thit lebih besar jika dibandingkan dengan nilai ttab dengan dk = 20-2 = 18, maka diperoleh ttab sebesar 2,552 pada taraf signifikansi 0,01. Berdasarkan angka-angka tersebut nampak 22,058 > 2,552, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat antara variabel pengawasan ( X ) dengan variabel kinerja ( Y ) pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur. ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan dan dirumuskan didalam penelitian ini diterima dan dibuktikan kebenarannya.

**V. PENUTUP**

**5.1. Kesimpulan**

 Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya maka saya selaku penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisa data diketahui bahwa koefesien korelasi product moment yang dihasilkan adalah r = 0,982 hasil analisis tersebut jika dibandingkan dengan harga-harga kritis pada tabel product moment untuk n = 20 sebesar 0,561 jelas terlihat bahwa variabel pengawasan mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur.

2. Dari hasil perbandingan nilai r dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel pengawasan dengan variabel kinerja dimana nilai rhitung > rtabel, yaitu 0,982 > 0,561 pada tingkat signifikansi 0,01 untuk n = 20, dengan demikian maka kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat.

3. Bahwa berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat, untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t didapat ttest sebesar 22,058 sementara itu untuk harga-harga kritis ttabel adalah 2,552 yang berarti bahwa ttest > ttabel yaitu 22,058 > 2,552 dengan nilai kritis n – 20 = 18 dengan taraf signifikansi 0,01. Artinya dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat dari variabel pengawasan terhadap variabel kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai timur.

**5.2. Saran**

 Berdasarakan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada Pimpinan Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur, disarankan agar kiranya dapat lebih meningkatkan fungsi-fungsi pengawasan, agar para Pegawai dapat lebih meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya sehingga pelayanan terhadap masyarakat dapat lebih maksimal.

 2. Kepada para Pegawai disarankan agar kiranya dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kreativitas yang ada pada diri mereka agar dapat menunjang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab dan tidak harus menunggu adanya pengawasan dari atasan, sehingga para Pegawai dapat lebih mengembangkan dan meningkatkan kinerja mereka.

3. Kepada para peneliti yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini disarankan agar lebih memperdalam dalam menganalisa data dan dalam pengujianya, baik variabel maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh dalam penelitian ini.

**BIBLIOGRAFI**

Agus, Dharma 2001, *Manajemen Prestasi Kerja Pedoman Praktis Bagi Para Personalia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*, Jakarta: Penerbit CV. Rajawali

Brantas, 2009, *Dasar-Dasar Manajemen,* Bandung: Penerbit Alfabeta

Handoko,T.Hani, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit BPFE

Hadi, Sutrisno, 2007, *Metodologi Research 2,*Yogyakarta: Penerbit Fak.Psikologi UGM

Hadi, Sutrisno, 2004, *Metode Penelitian Administrasi,* Bandung: Penerbit Alfabeta

J.Vredenbreght, 2004, *Metode Dan Teknik Penelitian Masyarakat,* Jakarta: Penerbit PT.Gramedia

Kartini,Kartono, 2005, *Pengantar Metodologi Research Sosial*,Bandung: Penerbit Alumni

Koentjaraningrat, 2005, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Penerbit PT.Gramedia

M.Situmorang Viktor dan Juhir, 2004, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam* *Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Jakarta: Penerbit PT.Renika Cipta

Mangkunegara, Anwar Prabu 2005, *Evaluasi Kinerja SDM,* Bandung: Penerbit PT.Refika Aditama

Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis: Drs. Sofar Silaen, M.M dan Widiyono. SE, M.M 2013 ; 90

Subana dan Sudrajat, 2001*, Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Bandung: Penerbit Pustaka Setia

Schuler,Randals dan Jackson, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi* *Abad Ke-2*,Jakarta: Penerbit Erlangga

Singarimbun dan Effendi, 2005, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: Penerbit PT.Pustaka LP3ES Indonesia

Sudjana, 2006*, Metode Statistik*, Bandung: Tarsito

Sugiyono, 2000, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2004, *Statistika Penelitian 2,* Bandung: Alfabeta

Ukas,Maman, 2004, *Manajemen Konsep dan Aplikasi*, Bandung:

 Penerbit Agnin

1. Alumni Fisipol Untag 1945 Samarinda [↑](#footnote-ref-1)