**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN BINA MARGA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN KUTAI TIMUR**

Ahmat1,Salasiah, S.Sos, M.Si 3 Dr. Marjoni Rachman, M.Si,

Ilmu Administrasi Negara Fakultas ISIPOL

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

**ABSTRACT**

**Ahmat**, Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada BagianBina Marga Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur. Di bawah bimbingan Ibu Salasiah, S.Sos,M.Si dan Bapak Dr. Marjoni Rachman, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Bina Marga kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai bidang bina marga yang jumlahnya sebanyak 20 orang, mengingat jumlah yang diambil relatif sedikit maka penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai responden.

Berdasarkan uraian diatas, maka alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Koefesien Korelasi Product moment. Dari hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada bagian bina marga kantor dinas pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur. Hal ini didasarkan pada hasilperhitungan yang menyatakan bahwa rhitung lebih besar dari rtabel yaitu 0,982 > 0,561 untuk nilai kritis pada n = 20 dengan tarif signifikansi = 0,01. Untuk n =20 maka kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang sangat kuat. Setelah r hitung didapat, maka selanjutnya penulis mengadakan pengujianhipotesis dengan menggunakan uji t dari hasil pengujian hipotesis ini, nilaithitung sebesar 22,058 sementara itu untuk harga-harga keritis dari nilai ttabel adalah 2,552 yang berati bahwa ttest > ttabel yaitu 22,058 > 2,552 dengan nilaikritis n - 20 dengan taraf signifikansi 0,01 artinya dengan demikian. Dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat dari variabel pengawasan terhadap variabel kinerja pegawai pada bagian bina marga kantor dinas pekerjaan umum Kabupaten Kutai Timur.

Kata Kunci: **Pengawasan, Kinerja**

1. **PENDAHULUAN**

 Manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh instansi dimulai dari penarikan, pel Paradigma pembangunan nasional yang dilaksanakan pada saat ini mengacu pada pola pembangunan yang mencakup seluruh aspek kehidupan berbangsa dan bernegara yang diantaranya meliputi pembangunan pada aspek ideologi, sosial, politik, ekonomi, budaya dan pertahanan keamanan nasional yang berujung pada pencapaian sasaran nasional yaitu terciptanya masyarakat madani yang berkesejahteraan dan berkeadilan.

Sebagaimana yang tertuang dalam Pembukaan Undang-undang 1945 bahwa tujuan Pembangunan Nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan perdamaian abadi, kemerdekaan dan keadilan sosial.

Sementara itu tujuan Pembangunan Nasional adalah untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur yang merata materiil dan sprituil berdasarkan pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 seperti yang tercantum dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945.

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.

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 |  |  |
|  |

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.

1. **RUMUSAN MASALAH**

Berpijak dari uraian tersebut diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : “Apakah Pengawasan mempunyai hubungan Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Bina Marga Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur?

1. **METODE PENELITIAN**

**3.1.Jenis 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.

**3.2. Populasi dan Sampel**

Sesuai dengan lokasi yang saya ambil dalam penelitian ini, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Bagian Bina Marga kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur dimana Pegawainya berjumlah 20 orang. karena populasinya tidak terlalu besar, maka penulis tidak mengambil sampel melainkan seluruh populasi yang ada dijadikan responden.

**3.3. Teknik Pengumpulan Data**

Studi Kepustakaan

Pengumpulan data primer

Analisis data yang penulis gunakan di dalam penelitian ini adalah metode analisis *Koefisien Korelasi Product Moment* (pearson) dengan rumus sebagai berikut :



dimana :

1. : Koefisien Korelasi

x: Independen Variabel

y: Dependen Variabel

n: Jumlah Pengamatan (Sampel)

1. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**
	1. **Gambaran Lokasi Penelitian**

Dalam rangka menyediakan infrastruktur wilayah, ekonomi, pendidikan,kesehatan hingga sosial budaya, maka Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Kutai Timur dibentuk berdasarkan peraturan Daerah Kabupaten Kutai Timur Nomor 06 Tahun 2001 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Dinas pekerjaan umum kabupaten kutai timur. Dinas pekerjaan umum merupakan unsur pembantu pimpinan pemerintah daerah yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah kabupaten kutai timur yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Kutai Timur.

* 1. **Hasil Penelitian**

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 Bagian Bina Marga Kantor Dinas Pekerjaan umum 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.

**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.

**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

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

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

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

**3. Keahlian**

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

Tabel 8

Jawaban Responden dari Indikator Keahlian

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

**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 Bagian Bina Marga Kantor Dinas Pekerjaan Umum 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 Bagian Bina Marga Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur. ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan dan dirumuskan didalam penelitian ini diterima dan dibuktikan kebenarannya

1. **PENUTUP**

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 Bagian Bina Marga Kantor Dinas Pekerjaan Umum 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.

1. 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 kiner

Pegawai pada Bagian Bina Marga Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur.

**5.2. Saran**

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

* 1. Kepada Pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur agar kiranya dapat lebih meningkatkan fungsi-fungsi pengawasan, agar para Pegawai dapat lebih meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya sehingga pelayanan terhadap masyarakat dapat lebih maksimal.
1. 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.
	1. 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.

**DAFTAR PUSTAKA**

Bambang Swasto, 2006. *Pengembangan Sumber Daya Manusia :*

*Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*, FIA-UNIBRAW,Malang.

Bambang Swasto, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, FIA-

UNIBRAW, Malang.

Barry Cushway, 2004. *Human Resources Management*, Penterjemah :

Paloepi Tyas Rahadjeng, Elex Media Komputindo, Jakarta.

Daniel C. Fieldman & Hugh J. Arnold, 2008. *Mengelola Perilaku Individu* *dan Kelompok Di Dalam Organisasi*, Alih Bahasa : Sunardi Irianto,LP2M, Jakarta.

Fandi Tjiptono dan Anastasia Diana, 2006. *Total Quality Management*, Andi Offset, Yogyakarta.

James AF. Stoner, 2006. *Management*, LP3ES, Jakarta.

Kartini Kartono, 2000. *Metodologi Reasearch Sosial*, Alumni, Bandung.

Kartini Kartono, 2000. *Pengantar Metodologi Research*, Alumni, Bandung.

Koentjaraningrat, 2003. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia,

Jakarta.

KM. Evans, 2001. *Merencanakan Penelitian Dalam Pendidikan*,

Terjemahan :Arief, Bina Ilmu, Surabaya.

M.Manullang, *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, 2001

Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 2004. *Metodologi Penelitian*

*Survei*,

LP3ES, Jakarta.

Michael E. McGill, 2000. *Organization Development for Operating* *Managers*, PPM, Jakarta.

Moekijat, *Kamus Manajemen*, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 2009, hal. 330

Moh. Nazir, 2005. *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta

Paul Hersey & Kenneth H. Blanchard, 2002. *Manajemen Perilaku* *Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan :Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.

Randall Schuler & Susan E. Jackson, 2006. *Human Resource Management :* *Positioning for the 21th Century*, Terjemahan : Nurdin dan Yahya,Erlangga, Jakarta.

Robert L. Mathis and John H. Jackson, 2000. *Manajemen Sumber Daya* *Manusia*, Penerjemah : Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie, SalembaEmpat, Jakarta.

Bedjo Siswanto, *Produktivitas dan Penerapan,* LSIUP 2007

Sutrisno Hadi, 2007. *Metodologi Research*, Jilid 2, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.

Winarno Surachmad, 2005. *Dasar-Dasar Teknik Research Pengantar*

*Metodologi Ilmiah*, Tarsito, Bandung.

Winarno Surachmad, 2004. *Research Suatu Pengantar Ilmiah*, Tarsito, Bandung.

W.J.S. Poerwadarminta, 2006. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, PN Balai Pustaka, Jakarta.