**STUDI KORELASI ANTARA PENGAWASAN DENGAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN KUTAI BARAT**

**Meri Waatung**

Suhardiman, S.Sos, M.Si dan Drs. Jamil Bazarah, M.Si

1Administrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

2Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

**ABSTRAK**

**Mery Waatung**, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pengawasan mempunyai korelasi yang positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Kutai Barat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara variabel Pengawasan dengan variabel Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Kutai Barat. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji statistik dimana koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,762 yang berarti terdapat hubungan yang kuat diantara kedua variabel.

Sementara itu hasil uji t (t-test) menunjukkan bahwa t empiris yang dihasilkan adalah sebesar 3,215. Hasil ini jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis t untuk n – 2 adalah 1,711. Ini berarti terdapat pengaruh yg signifikan dari variabel Pengawasan terhadap variabel Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Kutai Barat. Dengan demikian maka dapat dikatakan pula bahwa tujuan penelitian ini dapat tercapai, permasalahan dapat terpecahkan dan hipotesis dapat dibuktikan.

**Kata Kunci: Pengawasan, Efektivitas Kerja.**

1. **PENDAHULUAN**

Pembangunan nasional merupakan rangkaian upaya yang berkesinambungan dan meliputi seluruh aspek kehidupan bermasyarakat,

berbangsa dan bernegara untuk melaksanakan tugas mewujudkan tujuan nasional yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945. Pembangunan nasional mempunyai tujuan yaitu untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur yang merata, baik material maupun spiritual berdasarkan pancasila dan UUD 1945. Hakekat pembangunan nasional bertujuan meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan yang adil dan merata, yang ingin diusahakan melalui pembangunan.

Dengan laju pertumbuhan pada tingkat lebih tinggi agar tercapainya pembangunan tersebut diperlukan beberapa hal sebagai sasarannya antara lain: tenaga kerja atau pegawai profesional yang merupakan aset dari instansi atau lembaga. Dalam dunia kerja dewasa ini tenaga kerja atau pegawai senantiasa mempunyai kedudukan yang penting karena tanpa pegawai suatu lembaga atau instansi tak dapat melaksanakan aktivitasnya. Dengan pegawai yang terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa diandalkan, sedapatnya mereka lebih diperhatikan agar pegawai tidak merasa jenuh dan pegawai akan lebih berusaha mempunyai citra yang baik dihadapan pimpinannya. Semakin berkembangnya usaha yang dijalani, lembaga atau instansi mampu diharapkan terus meningkatkan usaha dan menciptakan produktivitas yang tinggi serta pegawai yang mampu berprestasi kerja secara optimal dalam bentuk efektivitas kerja.

Efektivitas kerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan manusia untuk mencapai suatu tujuan tertentu (The Liang Gie, 2004:22). Dalam setiap pekerjaan yang diperhatikan dalam efektivitas kerja adalah keberhasilan suatu lembaga atau instansi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan kerja yang dilakukan harus dapat memberikan hasil optimal dari para pegawainya dengan memanfaatkan potensi yang ada.

Upaya untuk meningkatkan efektivitas, peningkatan kesadaran akan produktivitas, efisiensi dan kewirausahaan serta etos kerja dilaksanakan melalui berbagai kegiatan motivasi, penyuluhan, pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan kualitas tenaga kerja. Berdasarkan rencana ketenagakerjaan nasional yang harus terus disempurnakan secara terarah, terpadu dan menyeluruh. Efektivitas kerja pegawai dapat dicapai jika didukung oleh para pemimpin yang mengawasi kerjanya oleh sebab itu, dengan pengawasan dari masing-masing individu atau pengawasan dari pimpinannya itu merupakan hal yang sangat penting demi kelancaran pekerjaan yang dikerjakan. Pimpinan selain jadi motor penggerak juga berfungsi sebagai pengawas. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan pekerjaanya dapat berjalan dengan lancar agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Pengawasan yang baik dapat berdampak baik juga terhadap pegawainya, karena mereka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga merekapun dapat berkonsentrasi terhadap tugasnya. Pegawai merupakan fokus utama dari pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan harus dapat menunjukan prestasi yang baik dan mempunyai disiplin yang tinggi. Dengan adanya pengawasan dari pimpinan yang selalu memperhatikan segala kegiatan dan yang paling penting adalah kebutuhannya akan selalu dihargai. Jika mereka dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan hasil kerja yang baik maka akan tercapai efektivitas kerja yang maksimal, sedangkan tujuan pengawasan itu merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, sehingga dengan pengawasan pegawai merasa terdorong untuk bekerja lebih baik kemudian menghasilkan pekerjaan yang memuaskan bagi instansi atau lembaganya.

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting karena masing-masing organisasi atau instansi memerlukan pengawasan yang tergantung dari faktorfaktor situasional seperti ukuran organisasi, kebijakan organisasi, sasaran organisasi, sejumlah perubahan yang terjadi, kompleksitas obyek yang dikontrol dan suasana pendelegasian yang ada didalam suatu instansi atau organisasi (Saylees, 2001:307).

Sedangkan menurut Moekijat (2002:185) pengawasan mempunyai peranan penting bagi manajemen kepegawaian karena ia mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai-pegawai perorangan secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja tergantung dari bagaimana ia mengawasi cara kerja pegawainya dan mendekati para pegawainya agar mereka melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak ada unsur paksaan hanya karena mereka diawasi.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengawasan yang ada pada obyek penelitian telah dilaksanakan dengan semestinya oleh para staf pengawas. Dimulai dari pengawasan rutin yang dilaksanakan setiap harinya, teknik pengawasan yang dipakai meliputi pengawasan langsung dengan jalan menginspeksi langsung ke lokasi atau menerima laporan langsung dilokasi maupun teknik pengawasan secara tidak langsung yang dapat diketahui melalui laporan-laporan yang disampaikan oleh pegawainya. Apabila terjadi kesalahan kesalahan terhadap hasil kerja maka tindakan perbaikan akan segera dilakukan sebagai wujud dari umpan balik dari pengawasan yang dilakukan.

1. **RUMUSAN MASALAH**

*“Apakah pengawasan mempunyai korelasi yang positif dengan efektivitas kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Barat?*

1. **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah verifikatif (kausalitas), yakni suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara kedua variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu variabel kepemimpinan lurah (variabel x) dan variabel kinerja pegawai (variabel y).

Dengan merujuk pada teori Masri Singarimbun dan Effendi mengenai definisi operasional, maka gejala yang dapat diukur pada variabel dalam penelitian ini, yaitu:

Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan, dengan indikator-indikator :

a. Pengawasan Langsung;

b. Pengawasan Tidak Langsung;

c. Tindakan Koreksi.

1. Efektivitas Kerja Pegawai, dengan indikator-indikator :

a. Kemampuan Menyesuaikan Diri;

b. Kepuasan Kerja;

c. Prestasi Kerja.

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, maka penulis mempergunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain adalah sebagai berikut :

1. *Riset Kepustakaan*
2. *Riset Lapangan*
3. Observasi
	1. Interview
	2. Angket

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



dimana :

r : Koefisien Korelasi

x : Independen Variabel

y : Dependen Variabel

n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1.1. Tugas, Fungsi Struktur Organisasi serta Visi dan Misi**

**Tugas dan Fungsi**

 Badan Kesatuan Bangsa dan Politik merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretris Daerah. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri.

**4.2. Hasil Penelitian**

**4.2.1. Pengawasan**

Seperti telah diuraikan pada bab terdahulu bahwa untuk mengukur variabel Pengawasan ini penulis menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu :

a. Pengawasan Langsung.

b. Pengawasan Tidak Langsung.

c. Tindakan Koreksi.

Masing-masing indikator tersebut terdiri dari 2 (dua) pertanyaan di dalam angket. Berikut akan disajikan data yang berhasil dihimpun di lapangan untuk masing-masing indikator Pengawasan kerja.

1. Pengawasan Langsung

Pengawasan langsung merupakan kegiatan pegawasan yang dilakukan oleh pimpinan secara langsung terhadap pelaksanaan tugas dari bawahan. Dengan adanya pengawasan langsung ini diharapkan pelaksanaan tugas dari setiap bawahan dapat terkendali sehingga tidak menyimpang dari standar yang telah ditentukan maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengawasan langsung juga di arahkan agar setiap pegawai bertanggung jawab terhadap tugas mereka.

Data yang berhasil dihimpun berdasarkan angket yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel-2. Jawaban Responden Tentang Indikator Pengawasan Langsung

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 1 | 12(46,15%) | 10(38,46%) | 4(15,38%) | - | - | 26(100%) |
| 2 | 12(46,15%) | 11(42,31%) | 3(11,54%) | - | - | 26(100%) |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 1, yaitu apakah pimpinan seringkali melakukan pengawasan langsung terhadap pelaksanaan tugas bawahan, 12 orang responden atau 46,15% memberikan jawaban sangat sering 10 orang responden atau 38,46% menjawab sering dan 4 orang responden atau 15,38% menjawab cukup sering,. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 2, yaitu Apakah pimpinan seringkali melakukan inspeksi mendadak terhadap pelaksanaan tugas bawahannya, 12 orang responden atau 48,15% memberikan jawaban sangat sering. 11 orang responden atau 42,31% memberikan jawaban sering dan 3 orang responden atau 11,54% memberikan jawaban cukup sering,

2. Pengawasan Tidak Langsung

Disamping pengawasan langsung, di dalam menjalankan kepemimpinannya seorang pemimpin seringkali melakukan pengawasan secara tidak langsung. Pengawasan tidak langsung dapat dilakukan dengan melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan bawahan serta meminta laporan secara tertulis terhadap pelaksanaan tugas bawahan.

Untuk mengetahui data yang berkaitan dengan indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel-3. Jawaban Responden Tentang Indikator Pengawasan Tidak Langsung

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 3 | 10(38,46%) | 10(38,46%) | 6(23,08%) | - | - | 26(100%) |
| 4 | 12(46,15%) | 10(38,46%) | 4(15,38%) | - | - | 26(100%) |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 3, yaitu Apakah pimpinan seringkali melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas para bawahan, 10 orang responden atau 38,46% menjawab sangat sering 10 orang responden atau 38,46% memberikan jawaban sering, dan 6 orang responden atau 23,08% menjawab cukup sering,. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 4, yaitu apakah pimpinan seringkali meminta laporan secara tertulis kepada bawahan sehubungan dengan pelaksanaan tugas mereka, ada 12 orang responden atau 46,15% yang memberikan jawaban sering dan 10 orang responden atau 38,46% memberikan jawaban sangat sering 4 orang responden atau 15,38% memberikan jawaban cukup sering,.

3. Tindakan Koreksi

Tindakan korekasi merupakan salah satu indikator di dalam kegiatan pengawasan. Tindakan koreksi dilakukan oleh pimpinan agar setiap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan dapat terkontrol dengan baik sehingga mereka bekerja dengan penuh tanggung jawab. Dengan tindakan koreksi diharapkan pimpinan dapat membina bawahannya di dalam pelaksanaan tugas mereka sehari-hari.

Data yang berkaitan dengan indikator ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel-4. Jawaban Responden Tentang Indikator Tindakan Koreksi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 5 | 11(42,31%) | 11(42,31%) | 4(15,38%) | - | - | 26(100%) |
| 6 | 14(53,85%) | 10(38,46%) | 2(7,69%) | - | - | 26(100%) |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 5, yaitu apakah pimpinan seringkali melakukan tindakan koreksi terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan, 11 orang responden atau 42,31% menjawab jawaban sering, 11 orang responden atau 42,31% memberikan jawaban sangat sangat sering dan 4 orang responden atau 15,38% menjawab jawaban cukup sering,. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 6, yaitu apakah pimpinan seringkali memberikan pengarahan setelah melakukan tindakan koreksi terhadap tugas dari bawahan, ada 14 orang responden atau 53,85% memberikan jawaban sangat sangat sering dan 10 orang responden atau 38,46% memberikan jawaban sering, dan 2 orang responden atau 7,69% memberikan jawaban cukup sering,

**4.2.2. Efektivitas Kerja**

Efektivitas Kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan aktivitas pekerjaan yang memberikan hasil atau akibat seperti yang dikehendaki sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Seperti telah diuraikan pada bagian terdahulu bahwa untuk mengukur efektivitas kerja, penulis menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu :

1. Kemampuan menyesuaikan diri
2. Kepuasan kerja
3. Prestasi kerja.

1. Kemampuan Menyesuaikan Diri

Kemampuan menyesuaikan diri sangatlah penting, karena hal ini merupakan tujuan organisasi, dimana dengan mampu menyesuaikan diri pegawai akan dapat bekerjasama dengan orang lain sehingga pemenuhan kebutuhan dan tujuan organisasi tercapai.

Untuk mengetahui data yang berkaitan dengan indikator ini, maka dapat dilihat data yang disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel-5. Jawaban Responden Tentang Kemampuan Menyesuaikan D iri

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 7 | 14(53,85%) | 8(30,77%) | 4(15,38%) | - | - | 26(100%) |
| 8 | 14(53,85%) | 12(46,15%) | - | - | - | 26(100%) |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk

pertanyaan nomor 7, yaitu apakah para pegawai mempunyai kemampuan untuk saling menyesuaikan diri sehingga mampu bekerjasama dengan baik di dalam pekerjaan, 14 orang responden atau 53,85% memberikan jawaban sangat mampu, 8 orang responden atau 30,77% menjawab mampu dan 4 orang responden atau 15,38% menjawab cukup mampu,. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 8, yaitu apakah para pegawai mampu beradaptasi dengan suasana kerja yang tercipta di kantor, dan .ada 14 orang responden atau 53,85% memberikan jawaban sangat mampu 12 orang responden atau 46,15% memberikan jawaban mampu,

2. Kepuasan Kerja

Merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peran atau pekerjaannya dalam organisasi. Dengan demikian kepuasan adalah tingkat kesenangan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan sebagai akibat dari imbalan yang diterima untuk memenuhi kebutuhannya, jika kebutuhan pegawai terpenuhi maka mereka akan merasa senang dan puas.

Data mengenai indikator ini dapat dilihat pada tabel yang disajikan berikut ini.

Tabel-6. Jawaban Responden Tentang Indikator Kepuasan Kerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 9 | 12(46,15%) | 12(46,15%) | 2(7,69%) | - | - | 26(100%) |
| 10 | 14(53,85%) | 10(38,46%) | 2(7,69%) | - | - | 26(100%) |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 9, yaitu apakah para pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang mereka emban pada saat ini, ada 12 orang responden atau 46,15% menjawab jawaban puas, dan 12 orang responden atau 46,15% memberikan jawaban sangat puas 2 orang responden atau 7,69% menjawab jawaban cukup puas. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 10, yaitu apakah para pegawai merasa puas dengan sistem imbalan yang diberlakukan, ada 14 orang responden atau 53,85% memberikan jawaban sangat puas 10 orang responden atau 38,46% memberikan jawaban puas dan 2 orang responden atau 7,69% yang menjawab cukup puas,.

3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu penyelesaian tugas pekerjaan yang sudah dibebankan sesuai dengan target yang telah ditentukan, bahkan ada yang melebihi target yang telah ditentukan sebelumnya

Data yang berhasil dihimpun dalam penelitian mengenai indikator ini dapat dilihat pada sajian tabel berikut.

Tabel-7. Jawaban Responden Tentang Indikator Prestasi Kerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 11 | 13(50,0%) | 10(38,46%) | 3(11,54%) | - | - | 26(100%) |
| 12 | 14(53,85%) | 12(46,15%) | - | - | - | 26(100%) |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 11, yaitu bagaimanakah secara umum prestasi kerja para pegawai, ada 13 orang responden atau 50,0% memberikan jawaban sangat baik, dan 10 orang responden atau 38,46% menjawab baik, dan 3 orang responden atau 11,54% menjawab jawaban cukup baik,. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 12, yaitu bagaimanakah pencapaian target pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai selama ini, 14 orang responden atau 53,85% memberikan jawaban sangat baik dan 12 orang responden atau 46,15% yang memberikan jawaban baik dan.

**4.3. Hasil Analisis Data**

Dalam bab ini akan dilakukan analisis sehubungan dengan data yang diperoleh di dalam penelitian. Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menjawab rumusan masalah di dalam penelitian ini serta menguji dan membuktikan hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini. Dengan kata lain analisis data dilakukan untuk menguji dan membuktikan ada atau tidaknya hubungan kausal antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Untuk kepentingan analisis data ini maka penulis menggunakan alat analisis statistik *koefisien korelasi Product Moment (Pearson)*. Seperti telah dikemukakan pada bab terdahulu rumusan *koefisien korelasi Product Moment (Pearson)* adalah sebagai berikut :



dimana :

r : Koefisien Korelasi

∑ : Sigma (Jumlah)

x : Independen Variabel

y : Dependen Variabel

n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Analisis dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS 15.0 for Windows. Hasil analisis korelasi tersbut di ata disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel-8. Hasil Analisis Korelasi Product Moment (Pearson)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |   | Pengawasan | Efektivitas Kerja |
| Pengawasan | Pearson Correlation | 1 | .762(\*\*) |
|   | Sig. (2-tailed) |   | .000 |
|   | N | 26 | 26 |
| Efektivitas Kerja | Pearson Correlation | .762(\*\*) | 1 |
|   | Sig. (2-tailed) | .000 |   |
|   | N | 26 | 26 |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh rhit = 0,762, ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis dari koefisien korelasi Product Moment (Pearson) untuk n = 26 pada tingkat signifikasi 5%, yaitu 0,388. Atau dapat dikatakan pula bahwa rhit = 0,762 > rtab = 0,388. Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif antara variabel Pengawasan dengan variabel Efektivitas Kerja Pegawai.

Sementara itu jika hasil tersebut dibandingkan dengan tabel Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap Koefisien Korelasi Product Moment, sebagaimana dimuat pada Bab III, maka hasil perhitungan tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel Pengawasan dengan variabel Efektivitas Kerja Pegawai.

**4.4. Pengujian Hipotesis**

Sementara itu untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dan pembahasan serta menguji hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini, maka digunakan alat uji *t-student* atau yang sering pula disebut dengan *uji-t*, yang rumusnya adalah sebagai berikut :



dimana :

 t : Uji-t

 r : Koefisien Korelasi

 n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Perhitungan untuk uji-t ini ini pun dilakukan dengan program aplikasi SPSS 15.0 for Windows, yaitu dengan menggunakan formulasi dari regresi sederhana yang hasil perhitungannya disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel-9. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model |   | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 1.931 | .281 |   | 3.971 | .000 |
| X | .812 | .256 | .762 | 3.215 | .000 |

Dari hasil perhitungan yang disajikan di dalam tabel tersebut di atas terlihat bahwa hasil uji-t adalah sebesar 3,215. Ini berarti dapat pula dikatakan bahwa thit = 3,215, hasil ini jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga kritis t-student ternyata lebih besar, yaitu thit = 3,215 > ttab = 1,711 pada tingkat signifikasi 0,05 untuk n – 2 = 24 (26 – 2 = 24). Ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Pengawasan terhadap variabel Efektivitas Kerja Pegawai. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

**V.PENUTUP**

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan pada bab-bab terdahulu, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengawasan adalah penilaian koreksi atas pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh bawahan dengan maksud untuk mendapatkan keyakinan untuk menjamin bahwa tujuan perusahaan dan rencana-rencana yang digunakan untuk mencapainya harus dilaksanakan. Sementara itu Efektivitas Kerja pada Badan Kesatuan bangsa dan politik Kabupaten Kutai Barat adalah suatu keadaan yang menunjukkan aktivitas pekerjaan yang memberikan hasil atau akibat seperti yang dikehendaki sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
2. Dari hasil analisis data diketahui bahwa koefisien korelasi Product Moment yang dihasilkan adalah **r = 0,762**. Berdasarkan hasil analisis tersebut, jelas terlihat bahwa variabel Pengawasan mempunyai hubungan yang positif dengan variabel Efektivitas Kerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil perbandingan antara nilai r empiris (hitung) dengan nilai r teoritis (tabel) pada tabel harga-harga kritis untuk r product moment, yaitu r(hit) = 0,762 > r(tab) = 0,388 pada tingkat signifikansi 0,05 untuk n = 26. Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif antara variabel Pengawasan dengan variabel Efektivitas Kerja pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Barat.
3. Berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t, di dapat hasil t(hit) = 3,215, hasil perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yang terdapat pada tabel harga-harga kritis student-t untuk n - 2 pada tingkat signifikansi 0,05, yaitu t(hit) = 3,215> t(tab) = 1,711. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Pengawasan terhadap variabel Efektivitas Kerja Pegawai. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

**5.2. Saran-Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan instansi yang menjadi obyek di dalam penelitian ini disarankan agar kiranya dapat lebih meningkatkan fungsi Pengawasan agar Efektivitas kerja para pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Barat. yang selama ini sudah relatif cukup baik dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi.
2. Kepada para pegawai disarankan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan Efektivitasi kerjanya serta lebih meningkatkan kemampuan diri di dalam bekerja agar kualitas pelayanan yang diberikan lembaga dapat lebih ditingkatkan lagi, sehingga fungsi pelayanan yang dilakukan dapat dijalankan dengan baik dan maksimal.
3. Kepada para peneliti yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini disarankan agar lebih memperdalam unit analisisnya, baik variabel maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh di dalam penelitian ini.

**BIBLIOGRAFI**

Algifari, 2000. ***Analisis Statistik untuk Bisnis****.* Jakarta : Ghalia.

Ali, Muhammad, 2000. ***Penelitian Kependidikan dan Strategi****.* Bandung : Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2001. ***Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek***. Jakarta: Rineka Cipta.

Hadi, Sutrisno. 2001. ***Analisis Regresi***. Yogyakarta: Andi Offset.

Handoko, T. Hani. 2000. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Hasibuan, S.P Malayu, 2000. ***Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah****.* Jakarta: Bumi Aksara.

Heidjrahman dan Husnan, R. Suad. 2000. ***Manajemen Personalia***. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UGM.

Heidjrahman, Husnan,R. Suad &. 2002. ***Manajemen Personalia***. Yogyakarta : BPFE.

Koontz, Harold dan O’Donnel, Cyrril. 2001. ***Manajemen Personalia***. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Lubis, H Ibrahim. 2001. ***Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen***. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Manullang, 2001. ***Manajemen Personalia***. Jakarta:Ghalian Indonesia.

Moekijat. 2002. ***Manajemen Kepegawaian***. Bandung: Alumni.

Muhammad Ali. 2002. ***Penelitian Pendidikan dan Strategis*.** Bandung : Aksara.

Nitisemito, Alex. S. 2001. ***Manajemen Personalia***. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nitisemito, Alex, S. 2002. ***Manajemen Personalia***. Jakarta:Ghalia.

Purwadarminta. 2000. ***Kamus Besar Bahasa Indonesia*** . Jakarta: Balai Pustaka.

Ranupandoyo, Hedjrahman. 2000. ***Prinsip Pendisiplinan***. Yogyakarta: FE UGM.

Richard M Steers. 2003. ***Efektivitas Organisasi***. Jakarta:Erlangga.

Saylees. 2001. ***Teknik Pengontrolan Pegawai Kantor***. Bandung : Tarsito

Soejono, Imam. 2003. ***Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja***. Jakarta : Jaya Sakti.

Sondang P Siagian. 2002. Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. Jakarta : Gunung Agung.

Sondang P Siagian. 2002. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta : Bumi Aksara.

Sudjana. 2000. ***Metoda Statistika***. Bandung: Tarsito.

Sugiyono. 2001. Cetakan VIII. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfa Beta.

Susanto. 2001. ***Manajemen Personalia***. Bandung: Gunung Agung.

The Liang Gie. 2004. ***Administrasi Perkantoran Modern***. Yogyakarta: Liberty.

Sukarna.2000. ***Teknik Pengawasan Pegawai***. Jakarta: Jaya Sakti

Wursanto. 2002. ***Manajemen Kepegawaian****.* Yogyakarta: Kanisius.

Winardi. 2002. ***Azas-azas Manajemen***. Bandung : Alumni.