

Natalius, Eris., Suhadirman., Salasiah. (2020). Studi Korelasi Antara Pengawasan Dengan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kutai Barat. *Prediksi*. Vol. 1(1). 41-52.

Studi Korelasi Antara Pengawasan Dengan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kutai Barat

Eris Natalius^{*}, Suhardiman², Salasiah³

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:
Received:
15 Februari 2020
Received in revised form:
6 Maret 2020
Accepted:
13 Maret 2020

Keyword:

Supervision, Effectiveness of Employee Work

Kata Kunci:

Pengawasan, Efektivitas Kerja.

ABSTRACT

This study aims to find out whether Supervision has a positive correlation with the Effectiveness of Employee Work in the West Kutai District Social Service Office. The results showed that there was a positive and significant correlation between the Supervisory variable and the Employee Effectiveness variable in the West Kutai Regency Social Service. This can be known from the results of statistical tests where the correlation coefficient (r) is 0.762 which means there is a strong relationship between the two variables. Meanwhile, the results of the t test (t-test) showed that the resulting empirical t was 3,215. This result when compared to the critical price table t for n - 2 is 1.711. This means that there is a significant influence of supervisory variables on employee effectiveness variables. Thus, it can also be said that the purpose of this research can be achieved, problems can be solved, and hypotheses can be proven.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pengawasan mempunyai korelasi yang positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kutai Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara variabel Pengawasan dengan variabel Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial 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. Dengan demikian maka dapat dikatakan pula bahwa tujuan penelitian ini dapat tercapai, permasalahan dapat terpecahkan dan hipotesis dapat dibuktikan.

* Corresponding author: ErisNatalius@untag-smd.ac.id

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 sarannya 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, 1981:22). 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 pekerjaannya 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 menunjukkan 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 faktor-faktor 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, 1998:307).

Sedangkan menurut Moekijat (1994:185) 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 terhadap hasil kerja maka tindakan perbaikan akan segera dilakukan sebagai wujud dari umpan balik dari pengawasan yang dilakukan.

Berdasarkan pemaparan yang telah di kemukakan di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah pengawasan yang dihubungkan dengan efektivitas kerja. Oleh sebab itu judul penelitian yang penulis pilih di dalam penelitian ini adalah : Studi Korelasi Antara Pengawasan dengan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kutai Barat.

Masalah adalah suatu pernyataan yang membutuhkan pemecahan sehingga ditemukan titik terangnya. Oleh sebab itu setiap orang akan selalu berusaha untuk mencari jalan keluar terhadap masalah yang dihadapinya. Masalah sering pula dikatakan setiap kesulitan atau persoalan yang menggerakkan manusia untuk mencari pemecahannya dengan jalan menjawab : apa masalah itu; kenapa masalah tersebut timbul dan bagaimana cara memecahkannya.

Sehubungan dengan penjelasan di atas, maka rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah : "Apakah pengawasan mempunyai korelasi yang positif dengan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kutai Barat".

Penelitian adalah suatu kegiatan tertentu yang terdiri dari beberapa tahap serta saling berhubungan dari satu masalah dengan masalah lainnya. Oleh karena itu cara yang paling efektif untuk memecahkan masalah itu adalah dengan melakukan penelitian dan pengkajian terhadap permasalahan itu.

Berkaitan dengan hal tersebut maka penelitian itu bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran sesuatu pengetahuan. Menemukan berarti

mendapatkan sesuatu yang baru untuk mengisi kekurangan dan vacuum (kekosongan) ataupun menciptakan/menemukan sesuatu yang sebelumnya belum ada, Pada penelitian untuk menguji kebenaran orang bermaksud menguji sekali lagi suatu peristiwa, karena dirasakan adanya data yang masih diragukan kebenarannya. Tujuan penelitian adalah suatu pernyataan atau statemen tentang yang kita cari atau yang kita ingin temukan.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka dapat dikatakan pula bahwa penelitian diadakan atau dilakukan dengan tujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan yang kita inginkan.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada korelasi yang positif antara pengawasan dengan efektivitas kerja pegawai.
2. Untuk membuktikan atau menguji hipotesis penelitian yang merupakan landasan dalam pengambilan keputusan atau penarikan kesimpulan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini termasuk ke dalam jenis penelitian verifikatif (causalitas) yaitu suatu penelitian untuk mencari hubungan sebab akibat antara independen variabel dengan dependen variabel, yang kemudian dilanjutkan dengan pengujian dan pembuktian hipotesis penelitian.

Populasi, Sampling dan Sampel

Sebelum penulis mengemukakan cara atau teknik pengambilan sampel dari populasi yang ada di lokasi penelitian, terlebih dahulu akan dipaparkan pengertian dari populasi dan sampel. **Sutrisno Hadi (1987; 70)** mengemukakan bahwa populasi adalah seluruh penduduk yang dimaksudkan untuk diselidiki. Sementara itu sebagian individu yang diselidiki disebut dengan sampel atau contoh.

Winarno Surachmad (1978; 54) mengatakan bahwa karena tidak memungkinkan penyelidikan secara langsung menyelidiki segenap populasi padahal tujuan penyelidikan adalah menemukan generalisasi yang berlangsung secara umum, maka seringkali penyelidikan terpaksa mempergunakan sebagian saja dari populasi, yakni sampel yang dapat dipandang representatif terhadap populasi itu.

Dari kedua pendapat tersebut di atas maka dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan dari satuan universe yang menjadi obyek penelitian. Sedangkan sampel adalah sebagian dari satuan universe dari obyek penelitian itu.

Dengan berpedoman pada uraian di atas dan mengingat jumlah populasi yang ada di lokasi penelitian relatif besar, yaitu 52 orang Pegawai Negeri Sipil. Sehingga di dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel sebesar 50% atau 26 orang di jadikan sebagai responden. Sampel diambil secara acak dengan teknik undian

Teknik Pengumpulan Data

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

1. *Riset Kepustakaan*, disini penulis mengadakan penelaahan kepustakaan guna mendapatkan informasi ilmiah berupa teori dan konsep yang ada kaitannya dengan penelitian ini.
2. *Riset Lapangan*, disini penulis mengadakan penelitian dengan cara terjun langsung ke lapangan dimana obyek penelitian berada. Untuk penelitian lapangan ini penulis melakukannya dengan beberapa metode, yaitu :
 - a. Observasi
 - b. Interview
 - c. Angket

Teknik Analisis Data

Analisis data yang penulis gunakan di dalam penelitian ini adalah metode analisis *Koefisien Korelasi Product Moment* (pearson). Untuk mengujin tingkat korelasi antara independen variabel dengan dependen variabel digunakan tabel harga-hara kritis r_s Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson), pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Cara pengambilan keputusan dengan menggunakan metode ini adalah jika harga r_s empiris (hitung) lebih besar daripada harga-harga kritis r_s teoritis (tabel), maka berarti terdapat hubungan yang signifikan antara independen variabel dan dependen variabel pada tingkat signifikansi 5%. Jika r_s empiris lebih kecil daripada harga-harga kritis r_s teoritis maka hubungan yang terjadi tidak signifikan.

Pengujian Hipotesis

Sementara itu untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dan menguji hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini, maka digunakan alat uji *t-student* atau yang sering pula disebut dengan *uji-t*. 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-1. 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 $t_{hit} = 3,215$, hasil ini jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga kritis t-student ternyata lebih besar, yaitu $t_{hit} = 3,215 > t_{tab} = 1,711$ pada tingkat signifikansi 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.

Hasil Penelitian

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.

Pengawasan Langsung

Pengawasan langsung merupakan kegiatan pengawasan 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 | - | - | 4 (15,38%) | 10 (38,46%) | 12 (46,15%) | 26 (100%) |
| 2 | - | - | 3 (11,54%) | 11 (42,31%) | 12 (46,15%) | 26 (100%) |

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

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 | - | - | 6 (23,08%) | 10 (38,46%) | 10 (38,46%) | 26 (100%) |
| 4 | - | - | 4 (15,38%) | 12 (46,15%) | 10 (38,46%) | 26 (100%) |

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

Tindakan Koreksi

Tindakan koreksi 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 | - | - | 4 (15,38%) | 11 (42,31%) | 11 (42,31%) | 26 (100%) |
| 6 | - | - | 2 (7,69%) | 10 (38,46%) | 14 (53,85%) | 26 (100%) |

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, 4 orang responden atau 15,38% menjawab jawaban cukup sering, 11 orang responden atau 42,31% menjawab jawaban sering dan 11 orang responden atau 42,31% memberikan jawaban sangat sangat sering. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 6, yaitu apakah pimpinan seringkali memberikan pengarahan setelah melakukan tindakan koreksi terhadap tugas dari bawahan, ada 2 orang responden atau 7,69% memberikan jawaban cukup sering, 10 orang responden atau 38,46% memberikan

jawaban sering, dan 14 orang responden atau 53,85% memberikan jawaban sangat sangat sering.

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.

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 Diri

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

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, 4 orang responden atau 15,38% menjawab cukup mampu, 8 orang responden atau 30,77% menjawab mampu dan 14 orang responden atau 53,85% memberikan jawaban sangat sangat mampu. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 8, yaitu apakah para pegawai mampu beradaptasi dengan suasana kerja yang tercipta di kantor, ada 12 orang responden atau 46,15% memberikan jawaban mampu, dan 14 orang responden atau 53,85% memberikan jawaban sangat mampu.

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 | - | - | 2 (7,69%) | 12 (46,15%) | 12 (46,15%) | 26 (100%) |
| 10 | - | - | 2 (7,69%) | 10 (38,46%) | 14 (53,85%) | 26 (100%) |

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 2 orang responden atau 7,69% menjawab jawaban cukup puas, 12 orang responden atau 46,15% menjawab jawaban puas, dan 12 orang responden atau 46,15% memberikan jawaban sangat puas. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 10, yaitu apakah para pegawai merasa puas dengan sistem imbalan yang diberlakukan, ada 2 orang responden atau 7,69% yang menjawab cukup puas, 10 orang responden atau 38,46% memberikan jawaban puas dan 14 orang responden atau 53,85% memberikan jawaban sangat puas.

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 | - | - | 3 (11,54%) | 10 (38,46%) | 13 (50,0%) | 26 (100%) |
| 12 | - | - | - | 12 (46,15%) | 14 (53,85%) | 26 (100%) |

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 11, yaitu bagaimanakah secara umum prestasi kerja para pegawai, ada 3 orang responden atau 11,54% menjawab jawaban cukup baik, 10 orang responden atau 38,46% menjawab baik, dan 13 orang responden atau 50,0% memberikan jawaban sangat baik. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 12, yaitu bagaimanakah pencapaian target pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai selama ini, 12 orang responden atau 46,15% yang memberikan jawaban baik dan 14 orang responden atau 53,85% memberikan jawaban sangat baik. Analisis dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS 15.0 for Windows. Hasil analisis korelasi tersebut di atas 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 |

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh $r_{hit} = 0,762$, 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 signifikansi 5%, yaitu 0,388. Atau dapat dikatakan pula bahwa $r_{hit} = 0,762 > r_{tab} = 0,388$. Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif antara variabel Pengawasan dengan variabel Efektivitas Kerja Pegawai.

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*. Perhitungan untuk uji-t 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 |

KESIMPULAN DAN SARAN

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 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.
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 $t(\text{hit}) = 3,215 > t(\text{tab}) = 1,711$. 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.

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 yang selama ini sudah relatif cukup baik dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi.
2. Kepada para pegawai disarankan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan Efektivitas 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

Daftar Pustaka

- Algifari, 1997. *Analisis Statistik untuk Bisnis*. Jakarta : Ghalia.
- Ali, Muhammad, 1997. *Penelitian Kependidikan dan Strategi*. Bandung : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hadi, Sutrisno. 1990. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 1990. *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. 1984. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UGM.
- Heidjrahman, Husnan,R. Suad &. 1993. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Koontz, Harold dan O'Donnel, Cyrril. 1985. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Lubis, H Ibrahim. 1985. *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Manullang, 1981. **Manajemen Personalia**. Jakarta:Ghalian Indonesia.
- Moekijat. 1979. **Manajemen Kepegawaian**. Bandung: Alumni.
- Muhammad Ali. 1987. **Penelitian Pendidikan dan Strategis**. Bandung : Aksara.
- Nitisemito, Alex. S. 1992. **Manajemen Personalia**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex, S. 1996. **Manajemen Personalia**. Jakarta:Ghalia.
- Purwadarminta. 1984. **Kamus Besar Bahasa Indonesia** . Jakarta: Balai Pustaka.
- Ranupandoyo, Hedjrahman. 1993. **Prinsip Pendisiplinan**. Yogyakarta: FE UGM.
- Richard M Steers. 1985. **Efektivitas Organisasi**. Jakarta:Erlangga.
- Saylees. 1998. **Teknik Pengontrolan Pegawai Kantor**. Bandung : Tarsito
- Soejono, Imam. 1986. **Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja**. Jakarta : Jaya Sakti.
- Sondang P Siagian. 1990. Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. Jakarta : Gunung Agung.
- Sondang P Siagian. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudjana. 1996. **Metoda Statistika**. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2001. Cetakan VIII. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfa Beta.
- Susanto. 1989. **Manajemen Personalia**. Bandung: Gunung Agung.
- The Liang Gie. 1996. **Administrasi Perkantoran Modern**. Yogyakarta: Liberty.
- Sukarna.1993. **Teknik Pengawasan Pegawai**. Jakarta: Jaya Sakti
- Wursanto. 1990. **Manajemen Kepegawaian**. Yogyakarta: Kanisius.
- Winardi. 1993. **Azas-azas Manajemen**. Bandung : Alumni.