

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HOLCIM INDONESIA CABANG PERAWANG KABUPATEN SIAK

Oleh:
Dodi Herdino¹ & ² Seno Andri

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya KM 12,5 Simpang Baru Panam Pekanbaru 2829

ABSTRAK

This study aims to determine whether there are positive influence between supervision with Employee Performance At Kutai regency Bappeda office. The population in this study are all Employees who number as many as 20 people, given the relatively small amount taken, this study used census method, the entire population as a respondent. Based on the description above, the analysis tools used in this study is the product moment correlation coefficient. From the calculation results indicate a significant influence of supervision on employee performance in the Office of Regional Development Planning Agency Kutai it is based on the calculation results stating that $r_{hitung} > r_{tabel}$ namely $0.982 > 0.561$ for the critical value of $n = 20$ the rate significance = 0, 01. For $n = 20$ then the two variables have a very strong relationship level. After the count r is obtained, then the next authors conducted hypothesis testing using t test of the results of testing this hypothesis, t_{count} of 22.058 while that for the prices t_{table} is 2,552 which means that the $t\text{-test} > t\text{ table}$ ie $22.058 > 2.552$ the critical value $n - 20$ with a significance level of 0.01 means that by doing so. It can be said that there is a very strong influence from variable to variable employee performance monitoring in Kutai regency Bappeda office.

Keywords: Supervision, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

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.

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 perusahaan ini. Dari uraian di atas 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 kedepannya pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan tekun tepat guna serta tentunya dengan penuh tanggung jawab. Prestasi atau kinerja merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat produktivitas Pegawai, karena jika prestasi atau kinerja pegawai jelek maka hal itu bisa berpengaruh pada menurunnya 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 kehidupannya sendiri

II. PERMASALAHAN

Masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : Apakah pengawasan mempunyai pengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara?

III. METODE PENELITIAN

Wilayah yang diambil dalam penelitian ini adalah pada Kantor

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian verikatif atau uji hipotesis, yaitu suatu penelitian yang menjelaskan atau mencari sebab akibat dari dua variabel atau lebih.

Untuk menganalisa data variabel Pengawasan dan Kinerja yang diperoleh melalui daftar pertanyaan penulis menggunakan rumus Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson). Untuk menguji tingkat korelasi antara independen variabel dengan dependen variabel digunakan tabel harga kritis rs Koefisien Product Moment (Pearson), pada tingkat signifikansi 0,01. 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.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Variabel Pengawasan

Mockler (1994;241) mengatakan bahwa Pengawasan adalah suatu

Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara. Sesuai dengan lokasi yang saya ambil dalam penelitian ini, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara yang dimana Pegawainya berjumlah 20 orang.karena populasinya tidak terlalu besar, maka penulis tidak mengambil sampel melainkan seluruh populasi yang ada dijadikan responden, atau dengan kata lain menggunakan metode sensus

upaya yang sistematis untuk menetapkan standar kinerja dengan sasaran perencanaan, merancang. Sistem umpan balik informasi dan membandingkan kinerja sesungguhnya dengan standar yang terlebih dahulu ditetapkan,serta menentukan apakah ada penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan tengah digunakan sedapat mungkin dengan cara yang paling efektif dan efisien guna tercapainya sasaran perusahaan.

Sejalan dengan pendapat diatas Admosudirdjo (2005;11) yang mengatakan bahwa pada pokoknya controlling atau pengawasan adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma, standar, atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Siagian (1990;107) menyebutkan bahwa yang dimaksud pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang

dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Brantas (2009;195) ada sembilan macam jenis-jenis pengawasan yaitu antara lain sebagai berikut :

1) Pengawasan pegawai (*personnel control*). Pengawasan ini ditujukan kepada hal-hal yang ada hubungannya dengan kegiatan karyawan. Misalnya apakah karyawan bekerja sesuai dengan rencana, perintah, tata kerja, disiplin, absensi, dan sebagainya.

2) Pengawasan Keuangan (*financial control*). Pengawasan tersebut ditujukan kepada hal-hal yang menyangkut keuangan, tentang pemasukan dan pengeluaran, biaya-biaya perusahaan termasuk pengawasan anggarannya.

3) Pengawasan Produksi (*production control*). Pengawasan ini ditujukan untuk mengetahui kualitas dan kuantitas produksi yang dihasilkan, apakah sesuai dengan standar atau rencananya.

4) Pengawasan Waktu (*time control*). Pengawasan ini ditujukan kepada penggunaan waktu, artinya apakah waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan sesuai atau tidak dengan rencana.

Menurut Situmorang dan Juhir (1994;2) mengklasifikasikan teknik-teknik pengawasan berdasarkan berbagai hal yaitu:

- 1) Pengawasan langsung, pengawasan tidak langsung dan pengawasan melekat;
- 2) Pengawasan preventif dan pengawasan refresif
- 3) Pengawasan intern dan pengawasan ekstern

5) Pengawasan Teknis (*technical control*). Pengawasan ini ditujukan kepada hal-hal yang bersifat fisik, yang berhubungan dengan tindakan dan teknis pelaksanaan.

6) Pengawasan Kebijakan (*policy control*). Pengawasan ini ditujukan untuk mengetahui dan menilai, apakah kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi telah dilaksanakan sesuai dengan yang etlah digariskan.

7) Pengawasan Penjualan (*sales control*). Pengawasan ini ditujukan untuk mengetahui, apakah produksi atau jasa yang dihasilkan terjual sesuai dengan target yang ditetapkan.

8) Pengawasan Inventaris (*inventory control*). Pengawasan ini ditujukan untuk mengetahui, apakah inventaris perusahaan masih ada semuanya atau ada yang hilang.

9) Pengawasan Pemeliharaan (*maintenance control*). Pengawasan ini ditujukan untuk mengetahui, apakah semua inventaris perusahaan atau kantor dipelihara dengan baik atau tidak, dan jika ada yang rusak apa kerusakannya, apa masih bisa diperbaiki atau tidak

1. Indikator Pengawasan Langsung

Jawaban responden atas 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 itu 10 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 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 semesta 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 :

$(4 \times 7) + (3 \times 8) + (2 \times 5) = 62$, kategori Cukup Baik

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden dari indikator Pengawasan Langsung pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara, yang terdiri dari dua item pertanyaan yaitu inspeksi mendadak dan pemeriksaan absensi diperoleh gambaran sebagai berikut :
1.1 $(4 \times 3) + (3 \times 5) + (2 \times 10) + (1 \times 2) = 49$

1.2 $(4 \times 3) + (3 \times 5) + (2 \times 5) = 62$

Jawaban = $111 : 2 = 55$, kategori Cukup Baik

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

inspeksi mendadak diperoleh gambaran sebagai berikut:

$(4 \times 3) + (3 \times 5) + (2 \times 10) + (1 \times 2) = 49$, kategori kurang Baik.

2. Indikator Pengawasan Tidak Langsung

Jawaban responden atas pertanyaan 2.1. 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 :
 $(5 \times 4) + (4 \times 3) + (3 \times 8) + (2 \times 3) + (1 \times 2) = 64$, 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 pimpinan mereka mengadakan evaluasi terhadap tugas

bawahannya, sementara 9 orang responden atau 45% memberikan jawaban cukup sering bahwa pimpinan mereka mengadakan evaluasi terhadap tugas bawahannya, sementara 3 orang responden atau 15% memberikan jawaban tidak sering bahwa pimpinan mereka mengadakan evaluasi terhadap tugas bawahannya, dan 1 orang responden atau 5% memberikan jawaban tidak pernah bahwa pimpinan mereka mengadakan evaluasi terhadap tugas bawahannya. Selanjutnya berdasarkan perhitungan skor dari jawaban responden mengenai pertanyaan 2.2 tentang mengadakan evaluasi diperoleh gambaran sebagai berikut:

$$(5 \times 1) + (4 \times 6) + (3 \times 9) + (2 \times 3) + (1 \times 1) = 63, \text{ kategori Cukup Baik}$$

3. Pengawasan Melekat

Jawaban responden atas 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:

$$(4 \times 1) + (3 \times 5) + (2 \times 11) + (1 \times 3) = 44, \text{ kategori Kurang Baik}$$

Sementara itu untuk item pertanyaan 3.2 yaitu yang menyatakan pimpinan yang melakukan pengawasan

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

$$(5 \times 4) + (4 \times 3) + (3 \times 8) + (2 \times 3) + (1 \times 2) = 64$$

$$(5 \times 1) + (4 \times 6) + (3 \times 9) + (2 \times 3) + (1 \times 1) = 63$$

Jawaban = $127 : 2 = 63$, kategori Cukup Baik

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

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

$$(4 \times 3) + (3 \times 10) + (2 \times 7) = 56, \text{ kategori Cukup Baik}$$

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

$$(4 \times 1) + (3 \times 5) + (2 \times 11) + (1 \times 3) = 44$$

$(4 \times 3) + (3 \times 10) + (2 \times 7) = 56$
Jawaban = $100 : 2 = 50$ kategori Kurang Baik

Dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden untuk indikator Pengawasan Melekat pada Kantor Bappeda Kanupaten Kutai Kartanegara dengan jumlah rata-rata skor 50 berada pada kategori Kurang Baik.

B. Variabel Kinerja

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005;9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Schuler dan Jackson(1996;46) menjelaskan bahwa sebuah studi yang dilakukan akhir-akhir ini mengidentifikasi ada dua puluh macam tujuan kinerja yang berbeda-beda, yang dapat dikelompokkan dalam empat macam kategori yaitu :

- 1) Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang.
- 2) Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalanya waktu.
- 3) Pemeliharaan sistem
- 4) Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia bila terjadi peningkatan.

Efektivitas dari penilaian kinerja diatas yang dikategorikan dari dua puluh macam tujuan penilaian kinerja ini tergantung dalam sasaran bisnis strategis yang ingin dicapai, oleh karena itu penilaian kinerja diintegrasikan dengan sasaran-sasaran strategis karena berbagai alasan yaitu:

- 1) Mensejajarkan tugas individu dengan tujuan organisasi yaitu, menambahkan deskripsi tindakan yang harus diperlihatkan pegawai dan hasil-hasil yang harus mereka capai agar suatu strategi dapat hidup.

2) Mengukur kontribusi masing-masing unit kerja dan masing-masing pegawai.

3) Evaluasi kinerja member kontribusi kepada tindakan dan keputusan-keputusan administrative yang mempertinggi dan mempermudah strategi.

4) Penilaian kinerja dapat menimbulkan potensi untuk mengidentifikasi kebutuhan bagi strategi dan program-program baru.

I. Indikator Prestasi Kerja

Jawaban responden atas pertanyaan

1.1 yaitu yang menyatakan bagaimana tingkat kualitas pencapaian tujuan 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 kualitas pencapaian tujuan para Pegawai, diperoleh gambaran sebagai berikut

$(4 \times 3) + (3 \times 15) + (2 \times 2) = 61$,
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 :

$(4 \times 10) + (3 \times 9) + (2 \times 1) = 69$,
kategori baik

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden dari indikator

Prestasi Kerja pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara. yang terdiri dari dua item pertanyaan yaitu tingkat kualitas pencapaian tujuan para Pegawai dan tingkat kuantitas para Pegawai, diperoleh gambaran sebagai berikut :

$$1.1 (4 \times 3) + (3 \times 15) + (2 \times 2) = 61$$

$$1.2 (4 \times 10) + (3 \times 9) + (2 \times 1) = 69$$

Jawaban = $130 : 2 = 65$, kategori cukup baik

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

2. Indikator Perilaku

Jawaban responden atas 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

Dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden untuk indikator Perilaku pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara dengan jumlah rata-rata skor 66 berada pada kategori cukup baik

3. Indikator Keahlian

Jawaban responden atas pertanyaan 3.1 yaitu yang menyatakan apakah Pegawai anda mampu menyelesaikan pekerjaannya, 10 orang responden atau 50% menjawab mampu, sementara itu 9 orang responden atau 45% menjawab cukup mampu dan 1

tentang ketekunan para Pegawai, diperoleh gambaran sebagai berikut :
 $(4 \times 8) + (3 \times 9) + (2 \times 3) = 65$,
 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 :
 $(4 \times 9) + (3 \times 10) + (2 \times 1) = 68$,
 kategori baik.

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

$$2.1 (4 \times 8) + (3 \times 9) + (2 \times 3) = 65$$

$$2.2 (4 \times 9) + (3 \times 10) + (2 \times 1) = 68$$

Jawaban = $133 : 2 = 66$, kategori cukup baik

orang responden atau 5% menjawab tidak mampu. Selanjutnya berdasarkan perhitungan skor dari jawaban responden mengenai pertanyaan 3.1 tentang kemampuan para Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, diperoleh gambaran sebagai berikut :

$$(4 \times 10) + (3 \times 9) + (2 \times 1) = 69$$

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 responden 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 :

$$(5 \times 2) + (4 \times 11) + (3 \times 7) = 75,$$

kategori baik

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden dari indikator Keahlian pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara 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 :

$$3.1 (4 \times 10) + (3 \times 9) + (2 \times 1) = 69$$

$$3.2 (5 \times 2) + (4 \times 11) + (3 \times 7) = 75$$

Jawaban = $144 : 2 = 72$, kategori baik

Dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden untuk indikator Keahlian pada kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara dengan jumlah rata-rata skor 72 berada pada kategori Baik.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisa data diketahui bahwa koefisien 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 Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara.

2. Dari hasil perbandingan nilai r dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel pengawasan dengan variabel kinerja dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, 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 t_{test} sebesar 22,058 sementara itu untuk harga-harga kritis t_{tabel} adalah 2,552 yang berarti bahwa $t_{test} > t_{tabel}$ 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 Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara.

B. Saran

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada Pimpinan Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara, 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

- [1] Agus, Dharma (1991), *Manajemen Prestasi Kerja Pedoman Praktis Bagi Para Personalia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*, Jakarta: Penerbit CV. Rajawali
- [2] Brantas, (2009), *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung: Penerbit Alfabeta
- [3] Handoko,T.Hani, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit BPFE
- [4] Hadi, Sutrisno, (1987), *Metodologi Research 2*,Yogyakarta: Penerbit Fak.Psikologi UGM
- [5] Hadi, Sutrisno, (2004), *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Penerbit Alfabeta
- [6] J.Vredenburg, (1984), *Metode Dan Teknik Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Penerbit PT.Gramedia
- [7] Kartini,Kartono, (1985), *Pengantar Metodologi Research Sosial*,Bandung: Penerbit Alumni
- [8] Koentjaraningrat, (1985), *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Penerbit PT.Gramedia
- [9] M.Situmorang Viktor dan Juhir, (1994), *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Jakarta: Penerbit PT.Renika Cipta
- [10] Mangkunegara, Anwar Prabu (2005), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Penerbit PT.Refika Aditama
- [11] Subana dan Sudrajat, (2001), *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Bandung: Penerbit Pustaka Setia
- [12] Schuler,Randals dan Jackson, (1996), *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-2*,Jakarta: Penerbit Erlangga
- [13] Singarimbun dan Effendi, (1995), *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: Penerbit PT.Pustaka LP3ES Indonesia
- [14] Sudjana, (1986), *Metode Statistik*, Bandung: Tarsito
- [15] Sugiyono, (2000), *Statistika Untuk Penelitian*,Bandung: Alfabeta
- [16] Sugiyono, (2004), *Statistika Penelitian 2*, Bandung: Alfabeta
- [17] Ukas,Maman, (2004), *Manajemen Konsep dan Aplikasi*, Bandung: Penerbit Agnini