

PENGARUH SISTEM PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN KUTAI TIMUR

Yusmilba Yusuf,¹ H. Sutadji,² Burhanuddin³

Abstrak

Pegawai Negeri Sipil selaku aparatur pemerintah dalam mengemban tugas pokok pemerintahan dan pembangunan sering dihadapkan pada kompleksitas beban kerja yang cukup padat, dimana mereka dituntut untuk mampu melaksanakan tugas secara optimal. Adanya sistem pengawasan yang baik akan dapat mencegah terjadinya penurunan produktivitas kerja, serta dengan memberikan perhatian terhadap disiplin pegawai yang akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem pengawasan dengan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur artinya semakin baik sistem pengawasan yang dilakukan akan semakin baik pula produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur, meskipun secara umum produktivitas kerja pegawai juga dipengaruhi oleh variabel lain, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, tingkat pendidikan, jumlah pegawai dan variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : *Sistem Pengawasan, Produktivitas Kerja Pegawai*

Pendahuluan

Dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta sangat diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa. Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja pegawai adalah agar

¹ Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman

² Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman

³ Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman

pegawai baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas mampu menjadi pegawai yang efisien, efektif dan produktif.

Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang manajer berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, agar instansi dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya. Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik. Pengawasan adalah kegiatan manajer/pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki. Pada setiap instansi pemerintah maupun swasta memerlukan pengawasan dari pihak pimpinan. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik. Dalam keadaan demikian jelaslah bahwa pengawasan yang efektif sangat diperlukan guna meningkatkan disiplin kerja pegawai dan menyempurnahkan tindakan-tindakan yang salah dan menyimpang. Peran pimpinan dalam melaksanakan pengawasan, menuntut agar seorang pegawai mempunyai kesadaran disiplin yang tercermin dalam sikap patuh dan taat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya sehingga tercipta suatu prestasi dalam bekerja.

Pemerintah dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh organisasi atau Instansi Pemerintah dimana setiap Instansi tersebut harus mampu menjalankan tugas dan tujuan yang akan dilaksanakannya. Oleh sebab itu setiap Instansi harus memiliki sumber daya manusia atau pegawai yang berproduktivitas kerjanya baik. Agar pegawai dapat bekerja dengan efektif dan efisien, setiap Instansi harus dapat melaksanakan pengawasan agar tercipta suatu sikap disiplin yang merupakan alat pengontrol dalam melaksanakan setiap pekerjaannya.

Pada instansi pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur yang menangani masalah Tenaga Kerja dan Transmigrasi, faktor pengawasan merupakan faktor yang penting bagi instansi

dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pimpinan harus melakukan pengawasan yang efektif sehingga pegawai bisa mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja. Dengan melihat adanya kecenderungan kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga disiplin pegawai pun kurang, maka keadaan ini tidak boleh dibiarkan terus menerus karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh sistem pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai menjadi sangat penting untuk dibahas. Hal ini dimaksud untuk melihat apakah dengan sistem pengawasan yang dilakukan dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada instansi ini. Pada instansi pemerintah ini perlu ditingkatkan pengawasan yang efektif sehingga disiplin atau etos kerja pegawai dapat ditingkatkan untuk memacu produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Apabila sistem pengawasan yang dilakukan manajer efektif, maka semangat kerja akan timbul dan para pegawai akan bekerja dengan rajin dengan disiplin yang tinggi dan bertanggung jawab sehingga produktivitas kerja dapat meningkat dengan sendirinya, yang pada akhirnya tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Fakta yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupten Kutai Timur menunjukkan adanya gejala-gejala kecenderungan penurunan produktivitas kerja para pegawai seperti kurangnya minat menyelesaikan kerja tepat waktu, kurangnya koordinasi antar pegawai dan munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berlanjut. Hal ini disebabkan karena sistem pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kurang efektif serta kurangnya disiplin kerja pegawai. Untuk itu dalam meningkatkan produktivitas kerja, pimpinan harus memperhatikan sistem pengawasan yang baik untuk diterapkan dalam organisasi sehingga disiplin kerja dalam diri pegawai akan meningkat. Untuk menghindari permasalahan tersebut perlu adanya perhatian khusus dari pimpinan dalam menerapkan sistem pengawasan agar dapat menghindari terjadinya permasalahan-permasalahan tersebut di atas, selain sistem pengawasan perlu adanya kedisiplinan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Sistem Pengawasan

Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki (Lubis, 2001:154).

Menurut Harahap (2001:10), menyatakan bahwa pengawasan mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, prinsip yang dianut dan juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadiannya

dikemudian hari. Menurut Manullang (2001:173), pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula.

Menurut Nawawi (2000:108), produktivitas kerja lebih ditekankan pada ukuran daya guna dalam melaksanakan pekerjaan, yang menyentuh aspek ketepatan, kecermatan dan sikap terhadap pekerjaan. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan kecermatan dihubungkan dengan keterampilan dan keahlian dalam mempergunakan metode atau cara bekerja dan peralatan yang tersedia. Sehubungan dengan itu produktivitas kerja dikatakan tinggi jika prosesnya berlangsung menurut prosedur dan mekanisme yang tepat dan cermat atau yang dinilai terbaik dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Maksud dan Tujuan Pengawasan

Adapun maksud dari pengawasan adalah untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Jadi maksud pengawasan bukan mencari kesalahan terhadap orangnya, tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan tujuan dari pengawasan adalah agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Simbolon, 2004:62). Adapun tujuan pengawasan menurut Kadarman dan Udaya (2001:159) adalah menemukan kelemahan dan kesalahan untuk kemudian dikoreksi dan mencegah pengulangannya.

Menurut Manullang (2002:74), tujuan utama dari pengawasan adalah agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Menurut G. R. Terry dalam Moekijat (2000:55) mengatakan bahwa proses pengawasan adalah sebagai berikut : “Proses pengawasan adalah menentukan apa yang telah dicapai. Artinya menilai hasil-hasil pekerjaan dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan pembetulan sedemikian rupa sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana”. Selanjutnya Tujuan utama pengawasan menurut Manullang (2001:173) adalah “Mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan”.

Jenis-Jenis Pengawasan

Macam-macam pengawasan itu dibedakan atas : (a) pengawasan *preventif* dan (b) pengawasan *repressif*. Dengan pengawasan *preventif* dimaksud pengawasan yang dilakukan sebelum terjadinya penyelewengan kesalahan atau *deviation*. Jadi diadakan tindakan pencegahan agar jangan terjadi kesalahan-kesalahan di kemudian hari. Dengan pengawasan *repressif*, dimaksudkan pengawasan setelah rencana sudah dijalankan dengan kata lain diukur hasil-hasil yang dicapai dengan alat pengukur standaryang telah ditentukan terlebih dahulu.

Pengawasan dibidang-bidang sebagai berikut : (1) produksi, (2) keuangan, (3) waktu, dan (4) manusia dengan kegiatan-kegiatannya. Dalam bidang produksi, maka pengawasan itu dapat ditujukan terhadap kuantitas hasil produksi ataupun terhadap kualitas ataupun terhadap likuiditas perusahaan. Pengawasan dibidang keuangan bermaksud untuk mengawasi, apakah bagian keuangan tidak menyelewengkan uang tersebut untuk kepentingan pribadi atau golongan. Pengawasan dibidang waktu bermaksud untuk menentukan, apakah dapat menghasilkan sesuatu hasil produksi sesuai dengan waktu yang direncanakan atau tidak. Akhirnya, pengawasan dibidang sumber daya manusia dengan kegiatan-kegiatannya bertujuan untuk mengetahui apakah kegiatan-kegiatan dijalankan sesuai dengan instruksi atau rencana tata kerja yang telah ditetapkan.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk.

Menurut Simanjuntak (2001:26), produktivitas kerja pegawai mengandung pengertian adanya kemampuan pegawai untuk dapat menghasilkan barang atau jasa yang dilandaasi sikap mental bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap kerja yang demikian ini akan tetap melekat dalam diri pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Penilaian terhadap produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui pelaksanaan kerja yang relatif baik, sikap kerja, tingkat keahlian dan disiplin kerja. Dan untuk mengukur produktivitas kerja pegawai itu sendiri harus mencakup aspek kuantitas dan kualitas pekerjaannya.

Secara implisit terlihat bahwa pengawasan merupakan alat yang ampuh untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dengan adanya pengawasan yang baik, maka tujuan yang telah direncanakan akan tercapai secara efektif dan efisien. Selanjutnya dengan adanya pengawasan juga akan memberikan suatu peningkatan pada produktivitas kerja pegawai.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, dalam arti penelitian yang didasari oleh adanya hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Ditinjau dari aspek metodenya termasuk penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang datanya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik inferensial. (Sugiyono, 2004:13). Tujuan akhir dari hasil analisis datanya adalah pembuktian hipotesis penelitian yang disusun ke dalam suatu kesimpulan hasil penelitian secara induksi dan diberlakukan secara generalisasi terhadap populasi penelitiannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Timur baik yang berstatus Pegawai

negeri Sipil (PNS) maupun Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D), sebanyak 95 orang. Arikunto (2002:125) menyatakan jika jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi 100 hingga 150 orang, dan dalam pengumpulan data menggunakan angket, sebaiknya diambil seluruhnya. Mengingat jumlah responden hanya berjumlah 95 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (*Total sampling*).

Hasil Penelitian

Data Produktivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur yang diperoleh dari hasil angket yang disebarakan kepada 95 responden sebagai anggota sampel penelitian yang kemudian diolah dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 17.0 for Windows* diperoleh hasil analisis deskripsi seperti dalam tabel berikut ini.

Tabel Data statistik deskriptif produktivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur

Produktivitas_Kerja		
N	Valid	95
	Missing	0
Mean		27,305
Median		27,00
Std. Deviation		2,173
Range		10,00
Minimum		22
Maximum		32
Sum		2594

Pada tabel, nampak bahwa rentang skor produktivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur adalah 10,00, yaitu dari skor terendah 22 sampai dengan skor tertinggi 32. Skor yang mungkin dicapai adalah antara 10 sampai dengan 32. Rerata skor sebesar 27,305, jika dibandingkan dengan rerata skor ideal sebesar 32, maka rerata skor ini lebih tinggi yang mencerminkan bahwa produktivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur cukup tinggi. Pada histogram 4.2 berikut, tampak bahwa distribusi skor produktivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur agak membentuk kurva normal.

Selanjutnya, untuk mengetahui kategori skor angket produktivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur dengan menggunakan mean dan standar deviasi tiap-tiap variabel, sebagaimana dijelaskan pada bab III, dimana pengkategorian didasarkan pada skala lima, yaitu Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, Kurang Baik, dan Tidak Baik. Adapun interval dari kelima kategori tersebut adalah kategori sangat baik apabila total

skornya lebih tinggi atau sama dengan 33, kategori baik apabila total skornya antara 30 sampai dengan 32, kategori cukup baik apabila total skornya antara 27 sampai dengan 29, kategori kurang baik apabila total skor antara 24 sampai dengan 26, kategori tidak baik apabila total skor di bawah atau sama dengan 23.

Setelah diketahui bahwa skor variabel produktivitas kerja pegawai pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur berdistribusi normal, kemudian dilakukan pengkategorian jumlah skor tersebut seperti tampak pada table berikut ini:

Tabel. Produktivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	≥ 33	Sangat Baik	0	0 %
2	30 – 32	Baik	19	20 %
3	27 – 29	Cukup Baik	40	42,105%
4	24 – 26	Kurang Baik	32	33,684%
5	≤ 23	Tidak Baik	4	4,21 %
Jumlah			28	100,00

Sumber : Hasil penelitian

Hasil analisis data tersebut diperoleh skor yang berkategori sangat baik sebanyak 0 (0%) responden, yang berkategori baik sebanyak 19 (20%) responden, yang berkategori cukup baik sebanyak 40 (42,105%) responden, yang berkategori kurang baik sebanyak 32 (33,684%) responden, dan berkategori tidak baik sebanyak 4 (4,21%) responden. Secara umum dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur dapat dikategorikan cukup baik karena rerata skor angket (27,305) yang berada pada kategori cukup baik.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu komputer program SPSS versi 17.0, dapat diketahui bahwa hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,899. Nilai korelasi hasil perhitungan tersebut selanjutnya dibandingkan dengan kriteria besarnya pengaruh variabel Sistem Pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur seperti yang disajikan oleh Sugiyono (2006:214) sebagai berikut:

Sangat Tinggi	: 0.800 – 100
Tinggi	: 0.600 – 0.799
Cukup	: 0.500 – 0.599
Rendah	: 0.300 – 0.499
Sangat Rendah	: 0.000 – 0.299

Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai *r pearson product moment* berada pada ketegori tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa Sistem

Pengawasan mempunyai pengaruh yang sangat tinggi terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur. Langkah selanjutnya, untuk menguji apakah Sistem Pengawasan berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap produktivitas kerja, maka nilai koefisien korelasi *pearson product moment* tersebut dihitung dengan menggunakan uji-t (perhitungan terlampir).

Berdasarkan hasil perhitungan uji t, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 19,794. Selanjutnya untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel Sistem Pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur nilai analisis data dengan menggunakan uji-t tersebut dikonsultasikan dengan nilai t table pada taraf signifikansi $p = 0,05$ ($\alpha = 5\%$) dengan derajat kebebasan (db) = $N - 2 = 95 - 2 = 93$, yaitu sebesar 1,7056.

Nilai analisis data menunjukkan bahwa nilai t- hitung lebih besar dari nilai t-tabel pada taraf signifikansi 5%, yaitu sebesar 1,7056. Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa nilai t hitung 19,794 lebih besar ($>$) dari nilai t table (1,7056). Dengan demikian kriteria penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut: Hipotesis nol (H_0) yang menyatakan: “Tidak terdapat pengaruh Sistem Pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur” ditolak, dan sebaliknya Hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa: “Terdapat pengaruh Sistem Pengawasan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur” diterima.

Selanjutnya, untuk mengetahui derajat keberartian pengaruh Sistem Pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai maka digunakan analisis regresi linear sederhana dengan perhitungan terlampir.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana sebagaimana telah dilakukan terdahulu, mengenai pengaruh Sistem Pengawasan (X) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) menghasilkan koefisien arah regresi (b) sebesar 0,882 dan konstanta (a) sebesar 0,664. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan dengan persamaan regresi linear $Y = 0,664 + 0,882 X$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor variabel Sistem Pengawasan akan diikuti oleh kenaikan skor variabel Produktivitas pegawai sebesar 0,664 pada konstanta 0,882. Sebaliknya setiap pengurangan atau penurunan 1 nilai variabel Sistem Pengawasan maka akan menurunkan nilai variabel produktivitas kerja Pegawai sebesar 0,882.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh gambaran bahwa dari hasil pengujian hipotesis penelitian ternyata terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel

Sistem Pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur.

Berdasarkan hasil pengujian, maka H_1 diterima yang berarti Model sudah tepat digunakan dalam meningkatkan produktivitas pegawai pada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur.

Kriteria Pengujian

H_0 tidak dapat ditolak jika :

- $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, atau $Sig. > \alpha$ (α), yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variable bebas dengan variabel terikat.

Menerima H_1 jika :

- $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $Sig. \leq \alpha$ (α), yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variable bebas dengan variabel terikat.

Keputusan

Dengan derajat kebebasan (df_1) = 2-1 = 1, (df_2) = n-2 = 95-2 = 93, dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah : karena besarnya F_{hitung} 37,200 > F_{tabel} 3,9412 dan $Sig.$ 0,000 $\leq \alpha$ (α) 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti dapat disimpulkan model sudah tepat digunakan dalam meningkatkan produktivitas pegawai pada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur.

Sejalan dengan hasil pengujian tersebut, sangat mendukung bahwa peran seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pemerintahan termasuk pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur terutama berkaitan dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. produktivitas kerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Merujuk pendapat yang dikemukakan Handoko (2001),” Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia atau orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.” Dari pendapat tersebut dapat dikemukakan bahwa kinerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja pegawai untuk mencapai tujuan. Menurut Kerlinger dan Padhazur (2002), faktor Sistem Pengawasan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai karena Sistem Pengawasan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Pengawasan adalah suatu kegiatan untuk melihat bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang direncanakan sehingga tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan. Dengan demikian, maka tujuan pengawasan antara lain adalah mengamati apa yang sebenarnya terjadi dan membandingkannya dengan apa yang seharusnya terjadi, dengan maksud untuk

secepatnya melaporkan penyimpangan atau hambatan kepada pimpinan atau penanggung jawab fungsi/kegiatan yang bersangkutan agar dapat diambil kegiatan korektif. Pengawasan bukan ditujukan untuk mencari-cari kesalahan atau mencari siapa yang salah.

Sejalan dengan hal tersebut Siagan (2002:135) menjelaskan bahwa: “Pengawasan adalah sebagai proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya”.

Selanjutnya, pada pengujian hipotesis, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Sistem Pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur yang ditunjukkan oleh nilai r_{xy} sebesar 0,899, nilai t_{hitung} sebesar 19,794, dan pada taraf signifikansi (α) 0,05. Pola hubungan antara kedua variabel tersebut dinyatakan dengan persamaan regresi linear $Y = 0,664 + 0,882 X$. Persamaan tersebut memberikan informasi bahwa bahwa setiap peningkatan satu satuan skor variabel system pengawasan akan diikuti oleh kenaikan skor variabel produktivitas pegawai sebesar 0,882 pada konstanta 0,664. Sebaliknya setiap pengurangan 1 nilai variabel Sistem Pengawasan maka akan menurunkan nilai variabel produktivitas kerja Pegawai sebesar 0,882.

Berdasarkan hasil analisis Sistem Pengawasan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,899. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat tinggi dengan interval 0,800 – 100. Hal ini berarti hubungan variabel Sistem Pengawasan terhadap produktivitas Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur, adalah sangat tinggi.

Selanjutnya Koefisien determinasi r^2_y sebesar 0,801 memberikan informasi bahwa 80,1% perubahan skor variabel produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh system pengawasan. Dengan kata lain, kontribusi variabel Sistem Pengawasan (X) terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur sangat berarti.

Tingginya pengaruh yang disumbangkan variabel Sistem Pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur mempunyai nilai positif berarti karena semakin baik Sistem Pengawasan maka produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur akan semakin tinggi.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan merupakan sesuatu hal yang perlu dilaksanakan agar program yang telah direncanakan dapat diwujudkan dengan baik.

Adanya pengawasan yang dilakukan juga dapat mengetahui kelemahan-kelemahan dan kesulitan-kesulitan dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga berdasarkan pengamatan-pengamatan tersebut dapat diambil suatu tindakan untuk memperbaikinya, demi tercapainya tujuan yang telah direncanakan.

2. Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dapat memperkecil kesalahan-kesalahan serta kegagalan-kegagalan yang dilakukan oleh bawahan, sehingga Produktivitas kerja pegawai pada Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur dapat dicapai dengan baik.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan dengan produktivitas kerja pegawai; artinya semakin baik pelaksanaan sistem pengawasan akan semakin baik pula produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur, meskipun secara umum produktivitas kerja pegawai juga dipengaruhi oleh variabel lainnya, seperti: tingkat pendidikan, motivasi, kepemimpinan, iklim organisasi dan variabel lain yang tidak diteliti.
4. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara sistem pengawasan dan produktivitas kerja pegawai pada Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur, dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

Saran-saran

Berdasarkan pembahasan-pembahasan diatas maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk peningkatan produktivitas kerja pegawai perlu dikembangkan sistem pengawasan baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represip. Dengan sistem pengawasan tersebut diharapkan aturan-aturan dalam pelaksanaan kerja jelas, sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rambu-rambu yang telah ditetapkan
2. Diharapkan kepada seluruh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-harinya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur hendaknya dapat dilaksanakan tanpa memandang apakah ada pimpinan ataupun tidak ada, dengan demikian akan menjadi budaya yang baik di dalam kantor, tanpa melihat apakah berada pada posisi strategis ataupun kurang strategis.
3. Dalam rangka peningkatan produktivitas kerja pegawai, hendaknya pimpinan melakukan upaya-upaya melalui berbagai kebijakan-kebijakan baik melalui pendidikan dan pelatihan maupun dalam bentuk kegiatan lainnya yang belum sempat dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur,
4. Dari segi pendayagunaan aparatur pemerintah dalam rangka peningkatan produktivitas kerja pegawai, maka hendaknya pihak pimpinan melakukan pengawasan dengan memperhatikan aspek-aspek yang dapat mendukung

pelaksanaan kerja dan memperhatikan alternative dalam pemecahan suatu permasalahan yang terjadi.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S., 2002, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen, edisi keempat*, BPFE, Yogyakarta.
- Lubis, 2001, *Performance Appraisal Theory and Practice*, diterjemahkan oleh Lubis Mulyana, Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek, PT. Gramedia, Jakarta.
- Manullang, M, 2001, *Dasar – Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moekijat, 2000, *Administrasi Perkantoran*, Cetakan Ke empat, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2000, *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintahan*, Cet. II., Erlangga, Jakarta.
- Simanjuntak, 2001, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Administrasi*. Alfa Beta : Bandung.