

Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Di Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam

Laili Dimiyati, Yadi Maryadi

Universitas Lembah Dempo

Laili_dimiyati@yahoo.com¹, yadimaryadi@lembahdempo.ac.id²

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel

Diterima: 03-03-2024

Direvisi: 05-03-2024

Diterbitkan : 19-03-2024

Kata Kunci

Pengawasan, Efektivitas kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas kerja di Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh, sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 orang pegawai di Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil uji t pada variabel pengawasan diperoleh sebesar 7,725 sedangkan pada penelitian ini batas t_{tabel} sebesar 1,66629 sehingga dapat dikatakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan dapat disimpulkan bahwa dalam uji t pada penelitian ini “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam. Hal ini berarti di Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam sebaiknya lebih meningkatkan pengawasan agar dapat mengendalikan seluruh pegawai seperti memberikan pengawasan secara formal dan menyeluruh untuk menaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

1. Pendahuluan

Aktivitas instansi tidak dapat dipisahkan dari potensi Sumber Daya Manusia. Menurut Bangun (2012:23) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pelaksana dan bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan sumber daya manusia mulai dari pengadaan, pengawasan dan pengembangan, sampai pemisahan tenaga kerja. Kegiatan-kegiatan ini sangat penting karena sebagai penentu dalam pencapaian tujuan-tujuan strategis. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dilaksanakan sesuai dengan arahan dan visi organisasi untuk kepentingan para anggota organisasi dan masyarakat lainnya.

Manajemen sumber daya manusia mencakup suatu strategi yang ditetapkan dan dijalankan oleh pengambil keputusan untuk dapat memberikan hasil kerja yang efektif. Pada tingkat strategik, pengelola sumber daya manusia harus dapat merancang kegiatan-kegiatan sumber daya manusia untuk kepentingan keberlanjutan kegiatan organisasi dimasa yang akan datang. Para ahli manajemen sumber daya manusia telah banyak menyusun pedoman pengawasan dan sistem yang berkaitan dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Ketentuan dan persyaratan pekerjaan merupakan pedoman dalam pelaksanaan pekerjaan.

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. Untuk meningkatkan efektifitas kerja pegawai diperlukan pengawasan pada pegawai agar dapat terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa diandalkan. Pengawasan mempunyai peranan penting bagi manajemen kepegawaian, karena ia mempunyai hubungan yang terdekat secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja tergantung dari bagaimana seorang pimpinan mengawasi cara kerja pegawainya dan mendekati para pegawainya agar mereka melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak ada unsur paksaan hanya karena mereka diawasi.

Pengawasan merupakan fungsi terakhir dari fungsi manajemen setelah fungsi-fungsi perencanaan (*Planing*), *Organizing*, *Staffing*, *Directing*. Fungsi-fungsi tersebut merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan usaha menjalankan perusahaan/organisasi sehingga seluruh proses pelaksanaan kegiatan selalu menuju ke arah tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengawasan dilakukan pada saat kegiatan berlangsung, sehingga segala tindakan yang keluar dari rel yang telah ditentukan dapat segera dikembalikan pada jalurnya, sehingga penyimpangan yang terjadi tidak berjalan terlalu jauh (Natalia, dalam Busro, 2018:141).

Pengawasan yang dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya, bukan untuk mencari-cari kesalahan pegawai, tetapi merupakan tindakan untuk memastikan pegawai melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikannya sesuai dengan rencana kerja, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan menghasilkan suatu pekerjaan yang berkualitas sesuai dengan yang diharapkan pemberi tugas pekerjaan atau organisasi sehingga menghasilkan efektivitas kerja.

Efektivitas adalah suatu perbandingan antara evaluasi pekerjaan dari satu unit output dengan evaluasi satu unit input (masukan) sehingga dapat diperoleh besarnya efektivitas dari suatu jenis pekerjaan yang di tinjau (Mulyadi, 2018:245). Selanjutnya Hartati dkk (2019) mengatakan efektivitas kerja pegawai adalah suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. 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.

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 pimpinan harus dapat menunjukkan prestasi yang baik dan mempunyai disiplin yang tinggi.

Untuk memperoleh efektivitas kerja pegawai yaitu 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 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.

Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam merupakan salah satu bagian dari Pemerintah Kota Pagar Alam. Pegawainya terdiri dari kepala badan, kabid anggaran, kabid perbendaharaan, kabid akuntansi, kabid aset, kabid pendataan dan pendaftaran, kabid penagihan dan keberatan, kasubid dan staff. Pengawasan dari pimpinan kepada para pegawainya sangat diperlukan untuk menunjang efektivitas kerjanya agar lebih optimal.

Berdasarkan fenomena dan temuan hasil penelitian di lapangan, pengawasan yang telah dilakukan Pada Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam berjalan dengan baik namun kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai misalnya adanya kurang tertibnya pegawai dalam menggunakan jam kerja sehingga membuat

pekerjaan kurang efektif dan masih ada kesalahan dalam menggunakan alat kerja sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan oleh sebab itu sangat dibutuhkan adanya pengawasan agar pekerjaan dapat maksimal. Adapun daftar pegawai negeri sipil di Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam yang bisa membuat pekerjaan dapat lebih maksimal, (Data terlampir).

Adapun pengawasan yang pernah dilakukan di Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam, meliputi:

Tabel 1.1
Hasil efektivitas kerja Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam

Tahun	Uraian kerja	Target %	Realisasi %	Keterangan
2022	1. Penghapusan barang inventaris	100	75	Tidak tercapai
	2. Pendataan tanah dibawah irigasi	100	0	Tidak tercapai
	3. Lelang kendaraan dinas	100	100	Tercapai
	4. Pengamanan barang inventaris	100	100	Tercapai
	5. Pendataan tanah dibawah jalan	100	100	Tercapai

Sumber : Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam, Tahun 2022

Dari tabel 2. diatas hasil kerja Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam, dari segi uraian kerja penghapusan barang inventaris target yang diharapkan 100% namun yang tercapai 75% sehingga dikatakan tidak tercapai dan kemudian dari uraian pendataan tanah dibawah irigasi, target yang diharapkan 100%, namun realisasinya 0%, sehingga dikatakan juga tidak tercapai.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari hasil observasi di lapangan setelah dilakukan pengawasan oleh pimpinan kepada pegawai, terdapat permasalahan diantaranya masih ada beberapa pegawai kurang tertib dalam menggunakan jam kerja sehingga membuat pekerjaan kurang efektif dan masih ada kesalahan dalam menggunakan alat kerja sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan oleh sebab itu sangat dibutuhkan adanya pengawasan agar pekerjaan dapat maksimal. Dari fenomena dan temuan dari hasil observasi di Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam tersebut maka hal ini diperlukan peran serta dari pimpinan untuk memaksimalkan pengawasan terhadap para pegawainya agar tujuan organisasi atau instansi dapat lebih efektif dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mengajukan judul untuk ini adalah Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Keuangan Dearah Kota Pagar Alam.

2. Kajian Literatur dan Hipotesis

2.1 Definisi Pengawasan

Pengawasan adalah suatu usaha untuk melakukan kendali terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk mengukur apabila pekerjaan pegawai tersebut sudah sesuai atau belum dengan rencana yang telah ditetapkan perusahaan dan apabila terjadi kesalahan dapat diperbaiki dan dicari solusi terbaik agar tidak terulang di kemudian hari (Busro, 2018:144).

Selanjutnya menurut pendapat Natalia dalam Busro (2018:141) yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan standar yang telah ditentukan, metode tertentu, dan tindakan perbaikan tertentu. Dalam definisi ini ditekankan bahwa perencanaan dan pengawasan merupakan dua sisi mata uang yang sama. Keberadaanya dapat dibedakan, tetapi sangat sulit untuk dipisahkan

Hasibuan dalam Busro (2018:142) mendefinisikan pengawasan adalah kegiatan untuk mengendalikan seluruh pegawai, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Dalam definisi ini, ditegaskan empat hal, yaitu: pengendalian, pengukuran kerja pegawai, penataan seluruh aturan dan pencapaian rencana.

2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengawasan

Ada berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi. Faktor-faktor tersebut perlu diketahui untuk penerapan pengawasan itu sendiri. Faktor-faktor itu menurut Handoko (dalam Busro, 2018:159) sebagai berikut:

1. Perubahan lingkungan organisasi
Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, ditemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintahan baru, dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi
2. Peningkatan kompleksitas organisasi
Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal, menyeluruh, melibatkan alat/teknologi canggih, dan hati-hati
3. Kesalahan-kesalahan
Sistem pengawasan memungkinkan manajer untuk mendeteksi kesalahan-kesalahan anggota organisasi sebelum menjadi kritis.
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang
Wewenang merupakan satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan ke padanya ataukah belum. Tanpa sistem pengawasan, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

2.1.3 Pengertian efektivitas kerja

Efektivitas adalah suatu perbandingan antara evaluasi pekerjaan dari satu unit output dengan evaluasi satu unit input (masukan) sehingga dapat diperoleh besarnya efektivitas dari suatu jenis pekerjaan yang ditinjau (Mulyadi, 2018:245). Efektivitas kerja pegawai adalah suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Hartati et al, 2019).

Selanjutnya menurut Hendri (2021) Efektivitas kerja pegawai adalah penyelesaian pekerjaan secara cermat dengan selalu memperhatikan keadaan lingkungan di luar area pekerjaannya, yang dapat mempengaruhi perasaannya selama bekerja, karena pekerjaan merupakan bagian dalam kehidupan, dan konsekwensinya para pemimpin organisasi atau manajer tidak cukup hanya dengan memantau kinerja dan lingkungan pekerjaannya secara langsung, tetapi harus juga memantau sikap pegawai yang merupakan bagian kehidupan lainnya.

Pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh seorang pegawai dalam organisasi menunjukkan telah berefektivitas tinggi, ini sejalan dengan pemikiran Zainun (dalam Hendri, 2021) yang meanyatakan efektivitas kerja adalah pelaksanaan tugasnya Pernyataan tersebut menunjukkan efektivitas kerja berkaitan dengan hasil kerja pegawai dalam organisasi terutama dari pelaksanaan tugas dan pekerjaan, serta dilihat dari aspek kualitasnya maupun aspek kuantitasnya.

Siagian (dalam Hartati, 2019), mengatakan Efektivitas kerja adalah pemfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka pengertian Efektivitas kerja adalah unjuk kerja pegawai dalam melakukan tugas-tugas keprofesionalannya demi pencapaian tujuan organisasi, dengan

indikator: bekerja sesuai prosedur, melakukan tugas dengan baik, hasil kerja sesuai dengan tujuan, melakukan kerjasama, kehadiran di tempat kerja, dan tanggungjawab terhadap tugas.

2.1.4 Indikator Kinerja

Menurut pendapat Siagian (dalam Hartati, 2019) faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah :

1. Keterampilan
Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap efektivitas kerja pegawai. Keterampilan pegawai dalam suatu instansi dapat ditingkatkan melalui latihanlatihan.
2. Motivasi
Dengan adanya motivasi mendorong seseorang untuk lebih giat dalam menjalankan tugasnya.
3. Disiplin kerja
Keadaan yang meyebabkan/memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma/ peraturan yang telah ditetapkan.
4. Lingkungan dan iklim kerja
Lingkungan dan iklim kerja yang mendukung akan menambah kerja yang lebih efektif.
5. Manajemen
Adanya manajemen yang baik maka pegawai akan terorganisasi dengan baik yang akan mendukung suatu efektivitas kerja

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Sugiyono (2015:60) mengatakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar. 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relavan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, (2015:64).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja di Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam

3. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini terdiri dari jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif, metode pengambilan sampel yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh, sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 orang kpegawai di Badan

Keuangan Daerah Kota Pagar Alam. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Temuan Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam merupakan salah satu bagian dari Pemerintah Kota Pagar Alam. Pegawainya terdiri dari Kepala Badan, Kabid Anggaran, Kabid Perbendaharaan, Kabid Akuntansi, Kabid Aset, Kabid Pendataan Dan Pendaftaran, Kabid Penagihan Dan Keberatan, Kasubid dan Staff. Pengawasan dari pimpinan kepada para pegawainya sangat diperlukan untuk menunjang efektivitas kerjanya agar lebih optimal.

4.1.2. Hasil Analisis Data

4.1.2.1. Uji Instrumen Penelitian

Adapun dalam penelitian ini penulis menguji dengan menggunakan program aplikasi *SPSS Version 23.0*. Hasil uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution) Version 23.0* telah dilakukan untuk masing-masing item pernyataan Pengawasan (X) yang terdiri dari 10 butir item pernyataan dan variabel Efektivitas kerja (Y) yang terdiri dari 10 butir item pernyataan.

4.1.2.1.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *Correlation Matrix* yang ditunjukkan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, Bila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan valid, sebaliknya jika $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid. Dalam penelitian ini $df = 74 - 2 = 72$ dengan tingkat signifikan 5% diperoleh angka 0.229. Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan terhadap 10 item pernyataan Pengawasan (X) dan variabel Efektivitas kerja (Y) sebagai berikut.

Tabel.4.28
Uji Validitas Kuesioner Pengawasan

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pengawasan (X)	1	0,682	0,229	Valid
	2	0,654	0,229	Valid
	3	0,496	0,229	Valid
	4	0,603	0,229	Valid
	5	0,655	0,229	Valid
	6	0,711	0,229	Valid
	7	0,665	0,229	Valid
	8	0,605	0,229	Valid
	9	0,682	0,229	Valid
	10	0,685	0,229	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.28 di atas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan instrumen yakni variabel Pengawasan (X) menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,229), dengan demikian seluruh butir instrumen dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir item yang diajukan sebagai instrumen variabel penelitian memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel.4.29 Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Y

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Efektivitas kerja (Y)	1	0,751	0,229	Valid
	2	0,737	0,229	Valid
	3	0,681	0,229	Valid
	4	0,601	0,229	Valid
	5	0,612	0,229	Valid
	6	0,414	0,229	Valid
	7	0,440	0,229	Valid
	8	0,516	0,229	Valid
	9	0,394	0,229	Valid
	10	0,638	0,229	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.29 di atas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan instrumen yakni variabel Efektivitas kerja (Y) menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,229), dengan demikian seluruh butir instrumen dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir item yang diajukan sebagai instrumen variabel penelitian memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian

4.1.2.1.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dinyatakan bahwa saampel yang digunakan bersifat valid dan realibel dan untuk mengetahui hasil validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada lampiran. Uji reliabilitas dipergunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur mempunyai kehandalan dalam mengukur suatu dimensi. Dalam artian bahwa jika pengukuran dilakukan berulang kali akan meberikan hasil yang sama dalam setiap pengukuran. Dalam hal ini apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 ($\alpha > 0,6$), maka variabel dan item yang diukur dapat dipercaya dan diandalkan

Tabel 4.30
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.788	10

Pada tabel 4.30 di atas terlihat bahwa variabel pengawasan (X) memiliki nilai *Cronbach's Alpa* sebesar 0,788 dimana nilai *Cronbach's Alpa* lebih besar dari titik kritis (0,6). Ini menunjukkan kuesioner untuk variabel pengawasan (X) dapat dipercaya /reliable.

Tabel 4.31
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.665	10

Pada tabel 4.31 di atas terlihat bahwa variabel efektivitas Kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,665 dimana nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari titik kritis (0,6). Ini menunjukkan kuesioner untuk variabel efektivitas kerja (Y) dapat dipercaya /*reliable*.

4.1.2.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil pengolahan *software SPSS* untuk analisis regresi linier sederhana disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.32 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,646	1,933		8,096	,000
Total Pengawasan X	,445	,058	,673	7,725	,000

a. Dependent Variable: total Efektivitas kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.32 di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 15,646 + 0,445X + e$$

Maka dari itu dapat dijelaskan bahwa pengawasan memiliki nilai 0,445 atau 44,5% dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja di Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam.

4.1.2.3 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi (r) digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel x dan y pada tabel berikut :

**Tabel 4.33 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)
Correlations**

Model		Total Efektivitas Kerja Y	Total Pengawasan X
Pearson Correlation	Total Efektivitas Kerja Y	1,000	,673
	Total Pengawasan X	,673	1,000
Sig. (1-tailed)	Total Efektivitas Kerja Y	.	,000
	Total Pengawasan X	,000	.
N	Total Efektivitas Kerja Y	74	74
	Total Pengawasan X	74	74

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, hasil pengujian data diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0.673 atau sebesar 67,3 %, yang artinya pengawasan memiliki hubungan sedang terhadap efektivitas kerja di Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam.

4.1.2.4 Analisis Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.34 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,453	,446	3,945	1,841

a. Predictors: (Constant), Total Pengawasan X

b. Dependent Variable: Total Efektivitas Kerja Y

Berdasarkan tabel 4.34 didapat nilai (R^2) sebesar 0,453, artinya variabel bebas yaitu pengawasan mempengaruhi variabel terikat yaitu efektivitas kerja sebesar 45,3 % sedangkan sisanya 54,7 % dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

4.1.2.5 Uji t

Tabel 4.35 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	8,096	,000
Total Pengawasan X	7,725	,000

a. Dependent Variable: total Efektivitas kerja (Y)

Dari tabel 4.35 diatas dapat dilihat jika kedua variabel diuji secara bersama memiliki angka signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05 sehingga persamaan regresi linier sederhana dapat digunakan. Jika dilihat secara parsial variabel pengawasn (X) memiliki angka signifikan sebesar 0,000 dan nilai t_{hitung} sebesar 7,725, yang berarti variabel pengawasan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) secara parsial. Hasil analisis di atas sekaligus dapat menjawab hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap efektivitas kerja di Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam.

4.2. Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, dengan demikian hipotesis diterima.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini dan di jadikan indikator dalam penelitian ini yaitu Handoko dalam Busro (2018:159) mengungkapkan bahwa terdapat empat jenis indikator pengawasan yang meliputi perubahan lingkungan organisasi, peningkatan kompleksitas

organisasi, kesalahan-kesalahan, kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang. Teori yang digunakan untuk efektivitas kerja yaitu Siagian dalam Hartati (2019) mengungkapkan bahwa ada lima indikator untuk mengukur efektivitas kerja yaitu keterampilan, motivasi, disiplin kerja, ingkungan dan iklim kerja, dan manajemen.

Hal tersebut telah mendukung teori dari Handoko dalam Hartati (2019) terkait pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan merupakan elemen tugas-tugas manajerial yang mencakup tindakan pengukuran dan perbaikan (koreksi) performa pihak yang diawasi guna memastikan bahwa sasaran-sasaran, instruksi yang dikeluarkan dilaksanakan secara efisien dan berjalan lancar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Hendri (2021) dengan judul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Operator Sistem Informasi Kepegawaian Di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya” yang mengatakan bahwa Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap efektivitas kerja Sebesar 27,95%. Selanjutnya sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartati, dkk (2019) yang mengatakan bahwa secara parsial variabel pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Kemudian juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugandi, dkk (2015) dengan judul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada UPT Ciawi Dinas Tata Bangunan Dan Pemukiman Kabupaten Bogor” menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja sebesar 0.459. Hal ini berarti adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari pengawasan (X) terhadap efektivitas kerja (Y). Ini mengartikan bahwa peran pengawasan mempengaruhi efektivitas kerja Pegawai Pada UPT Ciawi Dinas Tata Bangunan Dan Pemukiman Kabupaten Bogor.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Safran Efendi Pasaribu (2017) dengan judul “pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kebersihan, Pertamanan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidempuan” yang menyatakan bahwa pengawasan dan citra merek berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas Pegawai Pada Dinas Kebersihan, Pertamanan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidempuan Sebesar 97,8%. Sama juga dengan penelitian yang dilakukan oleh William Agustinus Areros (2015) dengan judul “pengaruh pengawasan terhadap peningkatan efektivitas birokrasi (Studi kasus tentang pelayanan birokrasi di Kantor Sekretariat Walikota Manado), yang menjelaskan bahwa variabel pengawasan (X) berpengaruh positif terhadap efektivitas birokrasi (Y). Dan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasriyani Latman (2018) dengan judul “pengaruh pengawasan terhadap efektivitas penerimaan retribusi parkir pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Enrekang” yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap efektivitas penerimaan retribusi parkir pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Enrekang. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Tsetim, dkk (2022) dengan judul “*Effect Of Supervision On Employee Productivity In The Transport Industry In Benue State, Nigeria*” yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Namun bertolak belakang dari hasil penelitian Deni Sudrajat (2020) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang tidak signifikan antara pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya, artinya secara tidak langsung yang berdampak pada Efektivitas kerja sebesar 0,121 lebih besar 0,05. Juga tidak sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Mwasawa And Wainaina, (2021) dengan judul “*Performance Supervision And Employees’ Productivity In The Ministry Of Lands, Environment And Natural Resources Of Taita Taveta County, Kenya*” yang menyatakan bahwa pengawasan kinerja memiliki hubungan yang negatif dengan produktivitas pegawai. Kemudian juga bertolak belakang dengan

penelitian yang dilakukan oleh Cheng-Wen Le (2020) dengan judul "*Influence of supervision on employee performance with work motivation as an intervening variable*" yang menyatakan bahwa pengawasan (X) berpengaruh negatif terhadap efektivitas kerja (Y) karena tingkat signifikan adalah $0.683 > 0,05$.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini untuk mencapai efektivitas kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh pengawasan oleh atasan secara, meskipun bertolak belakang dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Deni Sudrajat (2020), Mwasawa And Wainaina, (2021) dan juga penelitian dari Cheng-Wen Le (2020), dilihat dari objek penelitian yang berbeda masih dapat digeneralisasikan karena kategori variabel dependen (pengawasan) penelitian tersebut masih dalam kategori yang sama yakni variabel yang mempengaruhi.

Berdasarkan tabel frekuensi responden dapat di ketahui bahwa responden menjawab pengawasan dilakukan agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya meski perubahan lingkungan yang tidak kondusif dengan persentase tinggi pada butir ke 3 dengan tingkat persentase setuju sebesar 41,9 % dan sangat setuju sebesar 21,6 %, sehingga secara umum tingkat kesetujuan responden sebesar 63,5%. Didalam penelitian ini menunjukkan bahwa hasil dari jawaban responden bertolak belakang dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, karena berdasarkan hasil dari pernyataan responden pada setiap pernyataan responden pada setiap pernyataan variabel pengawasan menunjukkan hal yang sudah baik, sedangkan fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa pengawasan masih belum baik. Berdasarkan hasil wawancara dan data yang diperoleh sehingga hasilnya menunjukkan bahwa fenomena yang terjadi di lapangan tidak konsisten dengan hasil yang dilakukan melalui pernyataan responden.

Sama halnya dengan distribusi tanggapan responden yang mendukung jawaban pada variabel efektivitas kerja terdapat pada pernyataan butir ke 9 yakni manajemen kinerja diperlukan agar pegawai taat pada peraturan dengan tingkat persentase setuju sebesar 48,6% dan sangat setuju sebesar 13,5 %, sehingga secara umum tingkat kesetujuan responden sebesar 62,1%. Dilihat dari hasil penelitian ini juga bertolak belakang dari hasil jawaban responden. Karena di berdasarkan fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa efektivitas kerja belum baik, berdasarkan hasil wawancara dan data yang diperoleh. Sedangkan hasil pernyataan responden pada setiap pernyataan variabel efektivitas kerja menunjukkan hal yang cukup baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan melalui pernyataan responden tidak konsisten dengan fenomena yang terjadi di lapangan.

Berdasarkan pembahasa di atas, maka menurut pendapat peneliti yaitu bahwa pengawasan yang dominan diterapkan oleh Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam adalah pengawasan dilakukan agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya meski perubahan lingkungan yang tidak kondusif dengan persentase tinggi, tetapi hal ini berbeda dengan fenomena yang terjadi di Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam tersebut, yaitu berdasarkan latar belakang sebelumnya dikatakan bahwa pengawasan yang telah dilakukan kurang optimal misalnya kurang tertibnya pegawai dalam menggunakan jam kerja sehingga membuat pekerjaan kurang efektif dan masih ada kesalahan dalam menggunakan alat kerja sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan. Oleh sebab itu di harapkan kepada kepala Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam agar lebih meningkatkan pengawasan dari atasan secara langsung kepada bawahan di masa mendatang.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Simpulan

Kesimpulan yang didapat dari melakukan penelitian mengenai pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja di Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam adalah pengawasan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) di Badan Keuangan Daerah

Kota Pagar Alam sebesar 0,445 dan dikatakan signifikan karena tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Ditinjau dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS didapat persamaan $Y = 15,646 + 0,445X + e$, artinya dari hasil analisis regresi linier sederhana menggambarkan bahwa pengaruh antara kedua variabel tersebut adalah sebesar 0,445 (positif dan mendekati 1), dan sisahnya 0,555 dipengaruhi faktor lain yang tidak peneliti teliti. Setiap terjadi penambahan satu satuan pengawasan akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,445 atau andaikan $X = 0$, berarti $Y = 15,646 + 0,445(0)$, jadi nilai $Y = 15,646$. Artinya jika ada peningkatan sebesar 0 maka hasilnya sebesar 0,445 berarti terjadi peningkatan pada pengawasan tersebut. Namun hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai pengawasan masih dibawah standar yaitu 0,445, sehingga peningkatan efektivitas kerja pun akan sedikit pertambahannya. Oleh karena itu perlu dilakukan usaha-usaha yang intensif terhadap pengawasan untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang di uraikan maka saran-saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah:

A. Saran Bagi Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam

Disarankan juga bagi pihak Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam lebih meningkatkan pengawasan agar dapat mengendalikan seluruh pegawai seperti memberikan pengawasan secara formal dan menyeluruh untuk menaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

B. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini masih terbatas pada variabel Pengawasan dan Efektivitas kerja. Disarankan dimasa yang akan mendatang dapat menggunakan variabel lain diluar penelitian ini seperti pengawasan, kompensasi, disiplin kerja yang tidak penulis teliti pada saat ini, sehingga dapat dianalisis lebih mendalam bagaimana meningkatkan Efektivitas kerja pegawai selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber daya Manusia*. Cetakan ke 1. Jakarta : Prenadamedia Group
- Cheng-Wen Le 2020. *Influence Of Supervision On Employee Performance With Work Motivation As An Intervening Variable*. *Jurnal : Department Of International Business, University, Taoyuan City, Taiwan, Vol 9, 2020*
- Deni Sudrajat, 2020. *Dampak Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya*. *Jurnal: STIA YPPT Priatim Tasikmalaya*.
- Hartati, M. Sawir, M. Aldrin Akbar, Ahmad Jusmin, 2019. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Biro Umum Setda Provinsi Papua* *Jurnal : FE UNP*.
- Hasriyani Latman¹, Muh.Iqbal Syahlan Al Anshar, Zainuddin, Jamaluddin Ahmad, 2018. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Penerimaan Retribusi Parkir Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Enrekang*. *Jurnal : Sekolah Tinggi Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang*.

- Hendri, 2021. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Operator Sistem Informasi Kepegawaian Di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya*. Jurnal : STIA YPPT Priatim Tasikmalaya , Vol. 6 No. 1, Januari 2021
- Mwasawa And Wainaina, 2021. *Performance Supervision And Employees' Productivity In The Ministry Of Lands, Environment And Natural Resources Of Taita Taveta County, Kenya*. Jurnal : School Of Business, Kenyatta University, Kenya
- Safran Efendi Pasaribu, 2017. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan, Pertamanan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidempuan*. Jurnal : FISIPOL Universiti Muhammadiyah Tapanuls Selatan.
- Samsudin.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sugandia, Hernawan, dan Ratnamulyani, 2015. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada UPT Ciawi Dinas Tata Bangunan Dan Pemukiman Kabupaten Bogor*. Jurnal : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Djuanda.
- Tsetim, Tersool, Asue, Timothy Terkimbir1, And Asenge, Emmanuel Lubem. 2020 *Effect Of Supervision On Employee Productivity In The Transport Industry In Benue State, Nigeria*. Jurnal : School Of Business, Kenyatta University, Nigeria
- William Agustinus Areros. 2015. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan Efektivitas Birokrasi (Studi Kasus Tentang Pelayanan Birokrasi Di Kantor Sekretariat Walikota Manado)*. Jurnal : Fakultas Manajemen Universitas Negeri Manado