

**Pengaruh Pengawasan dan Kemampuan Kerja Terhadap  
Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Otonomi Daerah  
Sekretariat Kabupaten Kutai Timur**

**Fajri Yulian Nur**

**eJournal Pemerintahan Integratif  
Volume 4, Nomor 4, 2016**

## HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : Pengaruh Pengawasan dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur

Pengarang : Fajri Yulian Nur

NIM : 1302025328

Program : S1 Pemerintahan Integratif

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program S1 Pemerintahan Integratif Fisip Unmul.

Samarinda, Desember 2016

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II,**

**Dr. Djumadi, M.Si**  
**NIP. 19530615 198803 1 001**

**Dr. H. Muhammad Noor, M.Si**  
**NIP. 19600817 198601 1 001**

*Bagian di bawah ini*

**DIISI OLEH BAGIAN PERPUSTAKAAN S1 PIN**

Identitas terbitan untuk artikel di atas

<b>Nama Terbitan</b> : eJournal Pemerintahan Integratif	
<b>Volume</b> :	<b>Bag. Perpustakaan S1 PIN</b>
<b>Nomor</b> :	
<b>Tahun</b> :	
<b>Halaman</b> :	<b>Fajar Adiatmojo, S.Ip</b>

# PENGARUH PENGAWASAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BAGIAN OTONOMI DAERAH SEKRETARIAT KABUPATEN KUTAI TIMUR

Fajri Yulian Nur<sup>1</sup>

## *Abstrak*

*Artikel ini berkaitan dengan masalah produktivitas kerja pegawai di Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur, dengan mencoba melihat hubungan atau pengaruh pengawasan dan kemampuan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner, wawancara, dan observasi langsung dilapangan. Data yang dikumpulkan dianalisis dan mendapat temuan berupa adanya hubungan yang positif antara variabel pengawasan dan kemampuan kerja dengan variabel produktivitas kerja pegawai, kemudian setelah digunakan rangkaian hasil uji statistik diperoleh hasil pengawasan dan kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil uji signifikansi diperoleh hasil  $T_{test}$  lebih besar daripada nilai  $T_{tabel}$ , sehingga hipotesis yang penulis ajukan diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 63,1%.*

**Kata Kunci :** pengawasan, kemampuan kerja, produktivitas kerja pegawai

## **Pendahuluan**

Organisasi pemerintahan mempunyai tujuan yang tertuang dalam visi dan misi organisasi di mana hal itu dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan di atas rata-rata, karena berhasil tidaknya suatu organisasi pemerintahan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam organisasi. Sumber daya manusia sangat penting posisinya dalam organisasi, dimana keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan kemampuan SDM yang ada pada organisasi tersebut. Karena secanggih dan selengkap apapun fasilitas teknologi yang dimiliki oleh organisasi akan tidak ada artinya

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Semester Akhir Pada Program S1 Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Email : fajriyulannur13@gmail.com

tanpa adanya manusia-manusia didalamnya yang memiliki kemampuan untuk mengoperasikan fasilitas teknologi tersebut, karena manusia-manusia yang ada dalam organisasi itu membuat sumber daya yang lainnya dapat berjalan atau berfungsi dengan baik termasuk fasilitas teknologi.

Melihat betapa pentingnya sumber daya manusia dalam setiap kegiatan organisasi, maka pelaksanaan kegiatan dalam organisasi diperlukan seseorang yang mampu bekerja dengan giat, memiliki kemampuan sesuai dengan bidangnya, memiliki loyalitas terhadap organisasi, memiliki rasa tanggung jawab, menghargai waktu, dapat melaksanakan kewajibannya untuk kepentingan organisasi dan yang terpenting adalah produktif menghasilkan keluaran berupa produk dengan biaya dan waktu sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Artikel ini menyoroti apakah baik atau buruk dan apakah tinggi atau rendahnya produktivitas kerja pegawai pada Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur yang dihubungkan dengan variabel pengawasan dan kemampuan kerja dimana posisinya sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Ada beberapa alasan mengapa fokus kajian ini di pilih. Pertama, untuk menguji pengaruh pengawasan dengan produktivitas kerja. Kedua, untuk menguji pengaruh kemampuan kerja dengan produktivitas kerja, dan ketiga untuk menguji secara bersama-sama pengawasan dan kemampuan kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Artikel ini berumuskan masalah yaitu pertama, apakah pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kedua, apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Ketiga, apakah pengawasan dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Artikel ini juga memakai data-data dari hasil penelitian lapangan yang penulis lakukan dan kemudian dilakukan analisis.

Sebelum memfokuskan bahasan pada pengaruh pengawasan dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur dan agar analisis yang dilakukan mempunyai pijakan teoritis, pada bagian berikut akan dibahas terlebih dahulu kerangka dasar teori.

## **Kerangka Dasar Teori**

### **Pengawasan**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi ke II yang menyebutkan bahwa pengawasan berasal dari kata “awas” maknanya mengajak agar seseorang atau beberapa orang dalam melakukan sesuatu kegiatan penuh dengan kehati-hatian, sehingga tidak terjadi kesalahan atau kekeliruan. Kemudian Saragih (1982: 88) mengatakan bahwa pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki. Selanjutnya Siagian (dalam Makmur 2011:176) mengartikan pengawasan adalah proses

pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pendapat lain dari pengawasan juga dikemukakan oleh Maman Ukas (2004:337), beliau mengatakan bahwa pengawasan itu ialah suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk memantau, mengukur dan bila perlu melakukan perbaikan atas pelaksanaan pekerjaan sehingga apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Secara normatif, pengertian pengawasan yang berkonsentrasi pada penyelenggaraan pemerintahan daerah diatur dalam ketentuan Pasal 1 ayat (4) PP Nomor 79 Tahun 2005, dan Pasal 1 ayat (3) Permendagri nomor 71 tahun 2015. Pasal 1 ayat 4 PP Nomor 79 Tahun 2005, menyatakan “Pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah adalah proses kegiatan yang ditujukan untuk menjamin agar Pemerintahan Daerah berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu bentuk pola pikir dan pola tindakan untuk memberikan pemahaman dan kesadaran kepada seseorang atau beberapa orang yang diberikan tugas untuk diselesaikan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara baik dan benar, sehingga tidak terjadi kesalahan dan penyimpangan yang dapat membuat kerugian bagi organisasi yang besangkutan.

Selanjutnya Siagian (2002:73) mengemukakan maksud dilakukannya pengawasan adalah sebagai upaya yang sistematik untuk mengamati dan memantau apakah berbagai fungsi, aktifitas, dan kegiatan yang terjadi dalam organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Berkaitan dengan tujuan pengawasan, Maman Ukas (2004:337) mengemukakan bahwa tujuan pengawasan itu untuk : (1) Menyuplai pegawai-pegawai manajemen dengan informasi-informasi yang tepat, teliti dan lengkap tentang apa yang akan dilaksanakan. (2) Memberi kesempatan pada pegawai dalam meramalkan rintangan-rintangan yang akan mengganggu produktivitas kerja secara teliti dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menghapuskan atau mengurangi gangguan-gangguan yang terjadi. (3) Setelah kedua hal di atas telah dilaksanakan, kemudian para pegawai dapat membawa kepada langkah terakhir dalam mencapai produktivitas kerja yang maksimum dan pencapaian yang memuaskan dari pada hasil-hasil yang diharapkan. Berikutnya di dalam pengawasan terdapat 3 (tiga) jenis-jenis pengawasan, yaitu : (1) pengawasan fungsional, (2) pengawasan administratif, dan (3) pengawasan pimpinan. Selanjutnya ada 5 (lima) teknik-teknik pegawasan yaitu : (1) teknik pemantauan, (2) teknik pemeriksaan, (3) teknik penilaian, (4) teknik pengamatan, dan (5) teknik pelaporan. Kemudian Handoko (1998) mengatakan terdapat 5 (lima) tahap-tahap proses pengawasan yaitu : (1) tahap penetapan standar tujuannya, (2) tahap penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, (3)

tahap pengukuran pelaksanaan kegiatan, (4) tahap pembandingan pelaksanaan dengan standard dan analisa penyimpangan, dan (5) tahap pengambilan tindakan koreksi.

### ***Kemampuan Kerja***

Menurut Robbins (1998) mengatakan bahwa kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih jauh beliau mengatakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Sementara Muchlas (2005:80), menyatakan kemampuan kerja adalah kepasitas individu dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan dengan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut seperti kemampuan intelektual, kemampuan emosional, dan kemampuan fisik.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Menurut Robbins (1998), seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu : (1) kemampuan intelektual, dan (2) kemampuan fisik. Lebih lanjut Robbins menjelaskan bagaimana cara dalam meningkatkan kemampuan kerja yaitu dengan memperbaiki pendidikan, adanya pengalaman, dan melakukan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan peningkatan hasil kerja.

### ***Produktivitas Kerja***

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang, atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, dan uang). Suatu perbandingan antara hasil keluaran yang diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai, sedangkan masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja. Hasibuan (1996:126) mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Lebih jauh Hasibuan menyatakan jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Selanjutnya Blecher (dalam Wibowo 2014:93) mengemukakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Kemudian Revianto (dalam Sutrisno 2009:100) menyatakan bahwa Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa

kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. pendapat lain juga mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif (Kussrianto dalam Sutrisno 2009:102).

Dari pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu: pertama, produktivitas adalah keluaran fisik barang yang dihasilkan oleh pegawai dari usaha produktif; kedua, produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari organisasi dan orang-orang yang bekerja didalamnya dengan menggunakan fasilitas-fasilitas untuk produksi; ketiga, produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan.

Menurut Revianto (dalam Sutrisno 2009:103) berpendapat bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi. Adapun Siagian (dalam Sutrisno 2009:103), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu: (1) faktor yang ada dalam individu, (2) faktor yang ada di luar individu. menurut Siagian (dalam Sutrisno 2009:105) adapun upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja yaitu sebagai berikut: (1) Perbaikan terus-menerus, (2) peningkatan mutu hasil pekerjaan, (3) pemberdayaan sumber daya manusia.

### ***Hubungan Pengawasan dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja***

#### ***Hubungan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja***

Menurut Siagian (2002:73), produktivitas kerja dapat meningkat jika adanya unsur pengawasan. Pengawasan yang dimaksudkan sebagai instrumen untuk mengubah perilaku menyimpang, karena tujuan utamanya untuk menemukan “apa yang tidak sesuai dalam pelaksanaan berbagai kegiatan operasional dalam organisasi”, dengan demikian terlihat bahwa pengawasan merupakan alat yang ampuh untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dari pendapat di atas menunjukkan adanya hubungan antara pengawasan terhadap produktivitas kerja. Seorang pegawai atau beberapa orang pegawai dalam organisasi yang melakukan kegiatan operasional, memiliki tujuan yang sudah ditentukan oleh organisasi berupa keluaran berupa barang dan jasa. Dalam melakukan kegiatan produksi tersebut pastinya terdapat kendala-kendala yang tidak sesuai dengan harapan organisasi, kemudian disinilah peran pengawasan untuk menyoroti apa yang sedang terjadi pada waktu pelaksanaan kegiatan

operasional sedang berlangsung. Jika penyimpangan ditemukan, tindakan korektif dengan melakukan perbaikan-perbaikan mengenai kendala-kendala yang dihadapi dalam proses produksi, sampai tujuan organisasi tersebut kembali ke jalur lintas yang benar.

#### *Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*

Menurut Simanjuntak (dalam Sutrisno 2009:103) bahwa kemampuan kerja pegawai mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, hal itu dikarenakan kemampuan kerja pegawai khususnya keadaan mental dan kemampuan intelektual yang mana keduanya modal untuk mewujudkan produktivitas kerja pegawai. Sependapat dengan Siagian (2002:160), yang menyatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh kemampuan atau keterampilan tenaga pelaksana dan juga menyangkut dengan kemahiran pegawai dalam menyelesaikan tugas. Kemampuan kerja sangat menentukan produktivitas kerja pegawai dalam sebuah organisasi. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada produktif tidaknya pegawainya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan menghasilkan keluaran berupa barang dan jasa. Dari pendapat di atas menunjukan bahwa adanya hubungan pengawasan terhadap produktivitas. Seorang pegawai yang memiliki kemampuan sesuai dengan bidang tugasnya akan bekerja dengan giat, karena setiap pegawai sudah menyadari sikap mental yang seharusnya ia laksanakan dengan berlandaskan pada kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin.

#### *Hubungan Pengawasan dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*

Produktivitas kerja juga dipengaruhi secara bersama-sama atau secara simultan oleh pengawasan dan kemampuan kerja. Contohnya saja seperti seorang atau beberapa orang pegawai di suatu organisasi pemerintahan yang melakukan suatu pekerjaan dengan selalu diawasi oleh pimpinannya tapi tidak memiliki kemampuan dalam bekerja, maka bisa saja seorang atau beberapa pegawai memiliki tingkat produktivitas kerja yang rendah. Tapi seseorang atau beberapa orang pegawai itu selalu diawasi dalam bekerja dan memiliki kemampuan kerja yang baik, maka bisa membuat tingkat produktivitasnya meningkat. Jadi pengawasan dan kemampuan kerja ini jika diukur secara bersama-sama bisa mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Kemudian pada suatu penelitian perlu melakukan pendugaan sementara mengenai permasalahan yang sedang disoroti, sehingga pada artikel ini memiliki hipotesis yang dapat lebih lanjut dilihat pada pembahasan berikutnya.

## Hipotesis

Pada artikel ini berhipotesis yaitu pertama, bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Kedua, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Ketiga pengawasan dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

## Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur, dengan menempatkan seluruh pegawai (populasi) menjadi responden yang berjumlah 43 orang terdiri dari 13 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 30 orang Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D). Responden tidak termasuk Kepala Bagian (Kabag) karena pimpinan tersebut menjadi salah satu objek yang akan di teliti.

Penelitian ini bersifat asosiatif dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain : (1) observasi, (2) kuesioner, (3) dokumentasi, (4) penelitian kepustakaan. Adapun pokok-pokok isi kuesioner penelitian ini merupakan indikator dari variabel pengawasan meliputi : (1) penetapan standar kerja, (2) pengukuran hasil kerja, (3) tindakan koreksi atau perbaikan. Variabel kemampuan kerja meliputi : (1) kemampuan intelektual, (2) kemampuan fisik dan variabel produktivitas kerja meliputi : (1) efektivitas kerja, (2) efisiensi kerja.

Untuk menganalisis data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, maka penulis menggunakan teknik analisis, yaitu (1) korelasi *pearson product moment*, (2) korelasi parsial, (3) regresi linear berganda, (4) kecermatan prediksi, (5) koefisien penentu atau koefisien determinasi. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat pengukur data. Mengenai kriteria atau skor menurut Menurut Singarimbun dan Efendi (1989:110) masing-masing penelitian ada yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Dalam penelitian ini penulis mengelompokkan jawaban responen dalam nilai skala 5 jenjang (jawaban a diberi nilai 5; jawaban b diberi nilai 4; jawaban c diberi nilai 3; jawaban d diberi nilai 2 dan e diberi nilai 1).

## Hasil dan Pembahasan

### *Analisis Variabel Pengawasan*

#### *Analisis Sub Variabel Penetapan Standar Kerja*

Untuk variabel dalam penelitian ini terdapat indikator sebagai alat ukur yang menjadi isi kuesioner. Untuk variabel pengawasan terdapat sub variabel antara lain (penetapan standar kerja) : pada indikator pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jadwal kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 55,81 persen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur melaksanakan

pekerjaan sangat sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan oleh organisasi. Indikator pegawai dalam pengawasan pimpinan, melaksanakan pekerjaan berdasarkan dengan job description diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 60,46 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur dalam pengawasan pimpinan sesuai dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan job description. Indikator pegawai berorientasi pada hasil yang diharapkan oleh organisasi diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 76,74 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur setuju/selalu berorientasi pada hasil yang diharapkan oleh organisasi.

#### *Analisis Sub Variabel Penetapan Standar Kerja*

Untuk variabel pengawasan dengan sub variabel (pengukuran hasil kerja): pada indikator Kabag selalu memeriksa hasil pekerjaan seluruh pegawai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 53,48 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini Kepala Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur memeriksa hasil pekerjaan seluruh pegawai. Indikator pegawai selalu memperhatikan dan mematuhi intruksi yang diberikan Kabag dalam hal pelaksanaan suatu pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responen sebesar 58,13 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur memperhatikan dan mematuhi intruksi yang diberikan pimpinan/Kabag dalam hal pelaksanaan suatu pekerjaan. Indikator pegawai memperhatikan tingkat kesesuaian waktu yang diberikan diperoleh hasil jawaban terbanyak responde sebesar 44,18 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur memperhatikan tingkat kesesuaian waktu yang diberikan.

#### *Analisis Sub Variabel Tindakan Koreksi*

Untuk variabel pengawasan dengan sub variabel (tindakan koreksi) : pada indikator Kabag selalu memberikan solusi dan koreksi untuk perbaikan terhadap kendala yang terjadi diperoleh hasil jawaban terbanyak responde sebesar 48,83 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepala Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur memberikan solusi dan koreksi untuk perbaikan terhadap kendala yang terjadi apabila terjadi kesalahan atau kendala pada saat pelaksanaan kegiatan/pekerjaan. Indikator Kabag langsung menegur pihak yang bersangkutan jika terdapat pegawai yang melakukan penyimpangan pada saat melaksanakan pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 58,13persen sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepala Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur menegur pihak yang bersangkutan jika terdapat pegawai yang melakukan penyimpangan pada saat melaksanakan pekerjaan. Indikator Kabag

memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan kesalahan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 62,79 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini Kepala Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan kesalahan.

### ***Analisis Variabel Kemampuan Kerja***

#### ***Analisis Sub Variabel Kemampuan Intelektual***

Selanjutnya untuk variabel kemampuan kerja dengan sub variabel (kemampuan intelektual) : pada indikator pegawai mampu memahami cakupan bidang tugas yang menjadi tanggungjawabnya dengan cepat diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 62,79 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur mampu memahami cakupan bidang tugas yang menjadi tanggungjawabnya dengan cepat. Indikator pegawai mampu mengatasi dan menghadapi permasalahan-permasalahan yang timbul dalam pekerjaan dan kemudian memecahkan permasalahan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 58,13 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur mampu mengatasi dan menghadapi permasalahan-permasalahan yang timbul dalam pekerjaan dan kemudian memecahkan permasalahan tersebut. Indikator pegawai memiliki kemampuan mengingat dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang menuntut daya ingat otak diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 46,51persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur memiliki kemampuan mengingat dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang menuntut daya ingat otak.

#### ***Analisis Sub Variabel Kemampuan Fisik***

Pada variabel pengawasan melekat dengan sub variabel (kemampuan fisik) : pada indikator pegawai terampil dan terbiasa dalam menggunakan sarana penunjang kantor atau peralatan kantor diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 69,76 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur terampil dan terbiasa dalam menggunakan sarana penunjang kantor atau peralatan kantor. Indikator pegawai selalu cekatan untuk menyelesaikan pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 79,06 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur pegawai cekatan untuk menyelesaikan pekerjaan. Indikator pegawai merasa lelah jika terlalu lama bekerja berdasarkan jadwal kerja yang ditentukan organisasi diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 51,16 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur merasa lelah jika terlalu lama bekerja berdasarkan jadwal kerja yang ditentukan organisasi.

### ***Analisis Variabel Produktivitas***

#### ***Analisis Sub Variabel Efektifitas Kerja***

Kemudian pada variabel produktivitas kerja dengan sub variabel (efektifitas kerja) : pada indikator pegawai mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan hasil kerja yang bermutu diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 51,16 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan hasil kerja yang bermutu. Indikator pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan pencapaian target dan hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 53,48 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan pencapaian target dan hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Indikator pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 53,48 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.

#### ***Analisis Sub Variabel Efisiensi Kerja***

Selanjutnya variabel produktivitas kerja dengan sub variabel (efisiensi kerja) : pada indikator pegawai melakukan sedikit kesalahan dalam melaksanakan suatu pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 53,48 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur melakukan hanya sedikit kesalahan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Indikator pegawai menggunakan sarana dan prasarana penunjang kerja kantor dengan sebaik mungkin untuk mencegah terjadi inefisiensi kerja (pemborosan) diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 46,51 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur pegawai menggunakan sarana dan prasarana penunjang kerja kantor dengan sebaik mungkin untuk mencegah terjadi inefisiensi kerja (pemborosan). Indikator pegawai menggunakan kertas, komputer, printer, ATK dan sarana kantor lainnya secara hemat diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 62,79 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur menggunakan kertas, komputer, printer, ATK dan sarana kantor lainnya secara hemat.

### ***Pengujian Hipotesis***

#### ***Analisis Korelasi Pearson Product Moment***

Berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS Statistics versi 16.0* diperoleh hasil korelasi *pearson product moment* antara X1 dan Y yaitu  $r = 0,669$ . Jadi

terdapat hubungan antara pengawasan dengan produktivitas kerja pegawai pada Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,669. Serta diketahui pula Ftest > Ftabel ( $33,949 > 3,23$ ) maka korelasi signifikan atau dapat dikatakan pengawasan memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja pada Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Hasil korelasi *pearson product moment* antara X2 dan Y yaitu  $r = 0,771$ . Jadi terdapat hubungan antara kemampuan kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,771. Serta diketahui pula Ftest > Ftabel ( $61,448 > 3,23$ ) maka korelasinya signifikan atau dapat dikatakan kemampuan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja pegawai pada Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

#### *Analisis Korelasi Parsial*

Selanjutnya analisis korelasi parsial, berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS Statistics versi 16.0* diperoleh hasil korelasi sebesar 0,300 dimana variabel kemampuan kerja dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh responden. Serta diketahui pula Ttest lebih besar dari Ttabel ( $1,990 > 1,683$ ). Dengan demikian koefisien korelasi variabel pengawasan dengan produktivitas kerja pegawai di Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur yang dimana variabel kemampuan kerja sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Kemudian hasil selanjutnya diperoleh Ftest > Ftabel ( $3,857 > 3,23$ ). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan atau pengaruh yang murni antara pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai di Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variabel kemampuan kerja. Sedangkan Setelah variabel pengawasan menjadi variabel kontrol untuk seluruh responden, maka korelasinya sebesar 0,575.

Dengan begitu diketahui bahwa Ttest lebih besar dari Ttabel ( $4,446 > 1,683$ ). Dengan demikian koefisien korelasi variabel kemampuan kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur dimana variabel pengawasan sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Selanjutnya diperoleh pula Ftest > Ftabel ( $19,208 > 3,23$ ) artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan yang murni antara kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variabel pengawasan.

### *Analisis Regresi Linear Berganda*

Kemudian ada analisis regresi linear berganda yang menunjukkan arah dan kuatnya pengaruh dua variabel secara bersama-sama atau lebih terhadap variabel lainnya. Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics versi 16.0* diperoleh persamaan regresi pada variabel bebas  $a = 0,951$ ,  $b_1 = 0,215$  dan  $b_2 = 0,665$ , dengan demikian maka persamaan regresinya adalah  $Y = 0,951 + 0,215X_1 + 0,665X_2$ . Diketahui  $F_{test} > F_{tabel}$  atau ( $34,153 > 3,23$ ), maka persamaan garis regresi tersebut adalah signifikan yang berarti dapat dipakai untuk mengetahui hubungan pengaruh. Kemudian untuk mengetahui koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak maka perlu dibandingkan antara  $t_{test}$  dengan  $t_{tabel}$ , diketahui  $T_{test} > T_{tabel}$  ( $1,990 > 1,683$ ) berarti persamaan garisnya adalah signifikan maka persamaan tersebut bisa digunakan untuk memprediksi pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai. berikutnya  $T_{test}$  variabel kemampuan kerja sebesar 4,446. Jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ , sebesar 1,683 maka nilai  $T_{test} > T_{tabel}$  ( $4,446 > 1,683$ ) berarti persamaan garis tersebut signifikan maka persamaan tersebut bisa digunakan untuk memprediksi pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut diketahui pula koefisien regresi variabel pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,215. Hal ini berarti perubahan satu satuan terhadap variabel pengawasan mengakibatkan perubahan sebesar 0,215 terhadap variabel produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja dan pengaruh tersebut positif dan signifikan. Selain koefisien regresi variabel pengawasan, juga bisa diketahui regresi variabel kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Pengaruhnya adalah sebesar 0,665. Hal ini berarti perubahan satu satuan pada variabel kemampuan kerja mengakibatkan perubahan 0,665 pada variabel produktivitas kerja. Maka variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja dan pengaruh tersebut signifikan.

### *Kecermatan Prediksi*

Selanjutnya untuk mengetahui kecermatan prediksi dari regresi linier tersebut maka dilakukan dengan cara membandingkan antara standar deviasi dari  $Y$  ( $S_y$ ) dengan *standar error of estimate* ( $SE_{est}$ ) dan setelah dibandingkan hasilnya adalah  $S_y > SE_{est}$  maka dengan demikian bahwa prediksi tersebut adalah cermat.

### *Koefisien Determinasi*

Dengan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics versi 16.0* maka diperoleh hasil perhitungan koefisien determinasi/penentu =  $0,631 \times 100$  persen = 63,1

persen ini adalah nilai dari besar pengaruh pengawasan dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Dengan demikian sisa pengaruh sebesar 36,9 persen adalah merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain.

## Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan analisis data yang diperoleh maka diketahui bahwa variabel pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini diterima Kemudian diketahui variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini diterima. Dan secara bersama-sama pengawasan dan kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Sehingga hipotesis ketiga yang diajukan diterima.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja lebih dominan mempengaruhi produktivitas kerja dari pada pengawasan yang dilakukan Kabag selaku pimpinan, maka dari itu pengawasan perlu ditingkatkan lagi dengan cara yaitu Kepala Bagian harus selalu memberikan solusi, koreksi kepada pegawai, memberikan sanksi terhadap penyimpangan yang dilakukan pada saat melakukan pekerjaan. Selain itu perlu adanya penilaian yang dilakukan secara berkelanjutan atau teratur agar dapat dilakukan usaha-usaha perbaikan apabila ada penurunan produktivitas pegawai. Kemudian, Kabag harus meningkatkan efektivitas pengawasan, intensitas pengawasan dan efektivitas sistem pengendalian manajemen melalui peningkatan mutu pimpinan secara menyeluruh dengan mewujudkan secara nyata yang dinamakan sistem karir dan sistem prestasi kerja dan juga perlu adanya komunikasi antar pegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan sehingga dapat tercipta kerjasama dan suasana yang kondusif guna mendukung kenyamanan lingkungan dalam bekerja dan membuat organisasi yang produktif.

## Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu S.P. 1996. Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara.  
Makmur. 2011. Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan. Bandung: Refika Aditama.  
Maman, Ukas. 2004. Manajemen: Konsep, Prinsip dan Aplikasi. Bandung: Penerbit Agnini.  
MH. Saragih. 1982. Sistem Pengawasan dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali Press.

- Muchlas, Makmuri. 2005. Perilaku Organisasi. Yogjakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, Stephen P. 1998. Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia Cetakan Ke 2. Jakarta: Prenhallindo.
- Siagian, Sondang P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta:Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Umar, Husein, 2004, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

### **Dokumen-Dokumen**

Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2015 tentang Kebijakan Pengawasan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Pemerintahan Daerah Tahun 2016.

### **Sumber Internet**

<http://kbbi.web.id/awas> (Di akses tanggal 18 Maret 2016)