

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENGAWASAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN
GORONTALO UTARA**

Oleh:
YOGI ALEXANDRO GABRISCH
S2118062

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH EFEKTIVITAS PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh :

YOGI ALEXANDRO GABRISCH
NIM. S2118062

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat Guna memperoleh Gelar Sarjana
Telah disetujui dan siap untuk diseminarkan
Gorontalo, 2022

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II


Marten Nusi, S.IP, M.AP

NIDN : 0927128301


Noviyanti Tue, S.IP,M.Si

NIDN : 0929118904

Mengetahui :

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan
Universitas Ihsan Gorontalo


Darmawaty Abdul Razak S.IP, M.AP

NIDN : 0924076701

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH EFEKTIVITAS PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh :

YOGI ALEXANDRO GABRISCH

NIM. S2118062

SKRIPSI

Skripsi ini telah memenuhi syarat yang disetujui oleh
Pembimbing pada tanggal Maret 2022

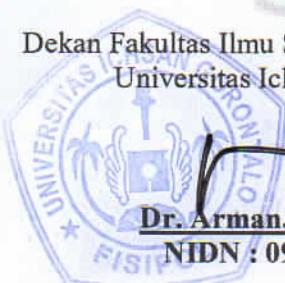
TIM PENGUJI

1. Dr. Arman S.Sos.,M.Si
2. Dr. Fatmah M. Ngabito, S.I.P.,M.Si
3. Sandi Prahara, S.T., M.Si
4. Marten Nusi S.I.P.,M.AP
5. Noviyanti Tue S.I.P.,M.Si

(.....)
.....
.....
.....
.....

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo



Dr. Arman, S.Sos.,M.Si
NIDN : 0913078602



Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan
Darmawaty Abd. Razak, S.I.P.,M.AP
NIDN : 0924076701

PERNYATAAN

Saya Yang bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : **YOGI ALEXANDRO GABRISCH**
Nim : S2118062
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Efektivitas Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Gorontalo Utara”

1. Adalah benar-benar asli dan merupakan Karya sendiri yang belum pernah di Ajukan untuk mendapatkan Gelar Sarjana,Baik di Universitas Ichsan Gorontalo Maupun perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam Skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di Publikasikan orang lain kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan Sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan yang saya buat tidak benar, maka saya bersedia menerima Sanksi akademik berupa Pencabutan skripsi dan Gelar yang saya Peroleh dari Skripsi Ini.

Gorontalo, februari 2022

 Membuat pernyataan



YOGI ALEXANDRO GABRISCH

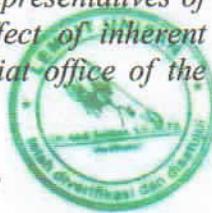
NIM. S.21.18.062

ABSTRACT

YOGI ALEXANDRO GABRISCH. S2118062. THE EFFECT OF SUPERVISION EFFECTIVENESS ON THE APPARATUS WORK PRODUCTIVITY AT THE SECRETARIAT OFFICE OF THE REGIONAL HOUSE OF REPRESENTATIVE OF NORTH GORONTALO DISTRICT

This study aims: (1) to find out to what extent the effect of top-down supervision, bottom-up supervision, and inherent supervision simultaneously on the apparatus work productivity at the Secretariat office of the Regional House of Representatives of North Gorontalo District, (2) to find out to what extent the effect of top-down supervision, bottom-up supervision, and inherent supervision partially on the apparatus work productivity at the Secretariat office of the Regional House of Representatives of North Gorontalo District. This study uses a quantitative method. The population in this study takes all 32 apparatus at the Secretariat office of the Regional House of Representatives of North Gorontalo District. The results of this study are: (1) There is an effect of the effectiveness of supervision consisting of top-down supervision, bottom-up supervision, and inherent supervision simultaneously on the apparatus work productivity at the Secretariat office of the Regional House of Representatives of North Gorontalo District by 74.4%. (2) There is a partial effect of top-down supervision on the apparatus work productivity at the Secretariat office of the Regional House of Representatives of North Gorontalo District by 40%. (3) There is a partial effect of bottom-up supervision on the apparatus work productivity at the Secretariat office of the Regional House of Representatives of North Gorontalo District by 57%. (4) There is no partial effect of inherent supervision on the apparatus work productivity at the Secretariat office of the Regional House of Representatives of North Gorontalo District.

Keywords: supervision effectiveness, apparatus work productivity

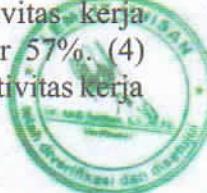


ABSTRAK

YOGI ALEXANDRO GABRISCH. S2118062. PENGARUH EFEKTIVITAS PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN GORONTALO UTARA

Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan top down, pengawasan bottom up dan pengawasan melekat secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo Utara, (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan top down, pengawasan bottom up dan pengawasan melekat secara parsial terhadap produktivitas kerja aparatur pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo Utara sebanyak 32 orang. Hasil penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh efektivitas pengawasan berupa pengawasan top down, pengawasan bottom up dan pengawasan melekat secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 74,4%. (2) Terdapat pengaruh pengawasan top down secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 40%. (3) Terdapat pengaruh pengawasan bottom up secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 57%. (4) Tidak ada pengaruh pengawasan melekat secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo Utara.

Kata kunci : efektivitas pengawasan, produktivitas kerja pegawai



KATA PENGANTAR

Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji Syukur Kepada Allah SWT, Yang Senantiasa Melimpahkan Rahmat Dan TAufiknya Sehingga Kita Dapat Memperoleh Kekuatan lahir dan Batin serta Petunjuk dalam Menyelesaikan skripsi ini Dengan **Judul “PENGARUH EFEKTIVITAS PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN GORONTALO UTARA”**

Berkat Usaha Dan Doa tentunya disertai dengan berbagai usaha sehingga terwujudlah sebuah karya ilmiah dalam bentuk skripsi sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik, Meskipun bukan karya ilmiah yang sempurnah, tapi hasil ini hasil yang maksimal di sertai bantuan dari berbagai pihak. Penulis menyadari bahwa sepenuhnya penyelesaian skripsi ini bukanlah salah satu hal yang mudah, Semudah membalikan telapak tangan, karena tentunya banyak halangan dan rintangan serta hambatan dalam proses penyelesaian.

Berkat Motivasi, Bimbingan, Do'a Serta dukungan Moril maupun materil dari kedua orang tua dan keluarga maka pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati,penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada ayahanda Hengki Gabrisch Dan Ibu Hasni Panua, berkat doa tulus Mereka , Sehingga Penulis diberikan kemudahan dalam Menyelesaikan studi. Selanjutnya Ucapan Terimakasih Penulis sampaikan kepada yang Terhormat.

Bapak Mohamad Ichsan Gaffar S.E.,M.AK. Sebagai Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo. Bapak Dr.Abdul Gaffar Latjokke M.si. Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Dr.Arman S.Sos,M.Si. Sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo. Ibu Darmawaty Abdul Rajak S.ip.,M.Ap. Selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan gorontalo. Marten Nusi S,Ip,M.Ap. Sebagai Pembibing I. Terima kasih atas bimbingan dan arahan dari awal sampai penyusunan skripsi. Noviyanti Tue ,S.Ip,M.Si Sebagai Pembibing II. Terima kasih atas bimbingan dan arahan dari awal sampai penyusunan skripsi. Bapak Ibu dosen serta staf dilingkungan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo. Pimpinan dan staf kantor **SEKRETARIAT DPRD** Gorontalo Utara, Terima kasih telah memberikan data dan informasi guna penyelesaian skripsi ini. saudaraku tersayang: Novita Strelia Gabrisch ,Fandi Usman,Ferdinan gabris, dan semua keluarga yang selalu memberikan motivasi dan doa dalam menanti keberhasilan studiku.

Penulis menyandari bahwa skripsi ini disusun dengan kemampuan dan keterbatasan yang dimiliki penulis,namun apabila masih ada kekurangan , penulis dengan lapang dada menerima saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini dimasa yang akan datang.

Dengan ucapan Alhamdulillahhi robbil alamin,segala puji bagi Allah SWT,semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua dan semoga ilmu dan bantuan yang telah diberikan oleh berbagai pihak,Insya Allah akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT serta semoga berkah dan karunia-Nya

akan selalu dilimpahkan kepada kita semua dalam menjalankan aktifitas sehari-hari. Amiinn Ya Rabbal Alamiin.

Wassalamu alaikum Wr. Wb.

Gorontalo, Februari 2022

Penyusun

Yogi Alexandro Gabrisch

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
PERYATAAN.....	iv
ABSTRAC.....	vii
ABSTRAK.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTARTABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Pengawasan	7
2.2 Fungsi Pengawasan	11
2.3 Efektivitas Pengawasan	13
2.4 Produktivitas Kerja	18
2.5 Penentu Peningkatan Produktivitas Kerja	21
2.6 Kerangka Pemikiran	23

2.7 Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Obyek penelitian	25
3.2 Metode Penelitian	25
3.2.1 Desain Penelitian	25
3.2.2 Operasionalisasi Variabel	25
3.2.3 Populasi dan Sampel	27
3.2.3.1 Populasi	27
3.2.3.2 Sampel	28
3.2.4 Prosedur Pengumpulan Data	28
3.2.5 Prosedur Penelitian	29
3.2.5.1 Uji Validitas	29
3.2.5.2 Uji Reliabilitas	31
3.2.6 Metode Analisis Data	32
3.2.6.1 Konversi Data	32
3.2.6.2 Rancangan Uji Hipotesis	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1 Hasil Penelitian	35
4.1.1 Deskripsi Variabel Efektivitas Pengawasan	35
4.1.3. Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	41
4.3. Ujia Validasi Dan Reliabilitas	47
4.1.5 Analisis Jalur	50
4.1.5.1 Pengujian Secara simulasi	51
4.2.5. Persamaan Analisis Jalur	54
BAB V PENUTUP	58

5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	67

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel X dan Y.....
Tabel 3.2 Bobot Nilai Setiap Variabel.....
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi.....

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Gambar 3.1 Struktur Analisis Jalur.....

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh produktivitas orang – orang (pegawai) yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan setiap pegawai dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi, dan menyiapkan langkah – langkah untuk menghadapi kondisi tersebut. Produktivitas kerja seorang pegawai mencakup sikap yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang sedemikian 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 kualitas kerjanya.

Agar peningkatan produktivitas kerja dapat tercapai, maka perlu diketahui terlebih dahulu sasaran dari produktivitas kerja tersebut. Sasaran produktivitas yang ditetapkan secara spesifik dalam proses kegiatan rutin dan inti akan menjadi tanggung jawab setiap pegawai, akan membentuk suatu kegiatan diri dan jika situasi lingkungan turut menunjang, maka pencapaian produktivitas akan turut menunjang pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Sumber daya pegawai merupakan sumber daya terpenting dalam setiap organisasi apapun, dimana para pegawai tersebut memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, pegawai

merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi karena mereka memberikan kontribusi terbesar dibandingkan dengan faktor – faktor yang lain.

Jelaslah sudah setiap organisasi manapun juga, peranan pegawai sangatlah penting. Namun demikian, tentulah yang diharapkan sumber daya pegawai yang berkualitas, dalam artian memiliki kemampuan dan kecakapan serta ketrampilan dalam melaksanakan tugas sehingga pelayanan publik dapat diselenggarakan dengan tertib dan lancar.

Sorotan terhadap produktivitas kerja pegawai di instansi pemerintahan saat ini tidak hany ditujukan pada pemanfaatannya secara optimal, akan tetapi juga pada pengembangannya, perlakuannya, serta strategi pimpinan untuk meningkatkannya. Untuk itu, dalam rangka peningkatan produktivitas kerja pegawai, maka perhatian utama itu, dalam rangka peningkatan produktivitas kerja pegawai, maka perhatian utama ditujukan pada bagaimana setiap pimpinan instansi meningkatkan pengawasannya pada perilaku pegawai pada waktu mereka bekerja, terutama menyangkut semangat kerja dan pengembangan kemampuan kerjanya.

Demi terwujudnya produktivitas kerja pegawai yang diharapkan, maka salah upaya yang harus dilakukan ialah meningkatkan efektivitas pengawasan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini disebabkan pengawasan memiliki fungsi mengantisipasi, memonitor dan merespon perubahan keadaan serta menghindari kesalahan berganda. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian

(2007 : 261) yang mengatakan bahwa dalam rangka operasionalisasi suatu strategi, fungsi pengawasan mutlak diselenggarakan.

Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo Utara yang merupakan salah satu institusi pemerintah Kabupaten Gorontalo Utara mempunyai tugas melaksanakan kewenangan desentralisasi dan tugas dekonsentrasi serta tugas perbantuan lainnya, tentunya juga harus dituntut produktivitas kerjanya pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo Utara. Hal ini tentunya mengindikasikan belum maksimalnya produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo Utara.

Hasil pengamatan penulis menunjukkan bahwa pegawai dalam bekerja kurang mampu menghasilkan produktivitas kerja yang diharapkan. Hal ini tampak dari kurang mempunyai pegawai menggunakan peralatan kantor yang ada, tingkat disiplin kerja belum maksimal serta lingkungan kerja yang kurang kondusif (suara bising kendaraan sering terdengar), sebagian pegawai belum mampu mengatasi persoalan yang timbul dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, kurang memiliki kreativitas dan inovatif dalam bekerja, serta kurang memiliki semangat untuk mewujudkan keinginannya dalam karir yang berdampak pada kurangnya keinginan untuk memperbaiki kualitas kerjanya dari hari ke hari.

Produktivitas kerja mempunyai kaitan yang erat dengan manusia sebagai pelaksana pekerjaan dalam setiap organisasi. Oleh karena itu produktivitas kerja mempunyai kaitan erat efektivitas pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Sinungan (2008 : 24) mengatakan bahwa pengukuran produktivitas pegawai

menurut sistem pemasukan fisik perorangan per-orang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan harian, pengukuran – pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh pegawainya. Produktivitas kerja pegawai sangat ditentukan oleh kemampuan dan ketrampilan, serta kesediaanya untuk melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.

Pertumbuhan sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja mungkin hanya dilakukan oleh manusia. Sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk. Karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas Kerja.

Dari uraian diatas mendorong penulis untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Efektivitas Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo Utara”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh efektivitas pengawasan berupa pengawasan top down pengawasan bottom up dan pengawasan melekat secara simultan terhadap

produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo Utara ?

2. Seberapa besar pengaruh efektivitas pengawasan berupa pengawasan top down, pengawasan bottom up dan pengawasan melekat secara parsial terhadap produktivitas kerja aparatur pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo Utara ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis data menyangkut pengaruh efektivitas pengawasan berupa pengawasan top don, pengawasan bottom up dan pengawasan melekat terhadap produktivitas kerja aparatur pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo Utara.

1.3.2 Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai ialah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh efektivitas pengawasan berupa pengawasan top down, pengawasan bottom up dan pengawasan melekat secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo Utara.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh efektivitas pengawasan berupa pengawasan top down, pengawasan bottom ip dan pengawasan melekat secara parsial terhadap produktivitas kerja aparatur pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut :

- 1. Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan literatur tambahan dalam disiplin ilmu pemerintahan, terutama yang menyangkut teori efektivitas pengawasan dan produktivitas kerja.

- 2. Manfaat praktis**

Penelitian ini dapat memberikan kegunaan kepada pihak – pihak terkait, seperti pimpinan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo Utara, terutama dalam mengefektifkan pengawasannya agar produktivitas kerja aparatur dapat ditingkatkan.

- 3. Manfaat bagi peneliti**

Bagi peneliti sendiri, penelitian ini dapat berguna sebagai sarana belajar untuk memahami permasalahan, dan dapat dijadikan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai efektivitas pengawasan dan produktivitas kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengawasan

Tugas pengawasan dilakukan oleh seorang pimpinan adalah untuk mengawasi pelaksanaan sumber daya – sumber daya organisasi. Dengan melaksanakan pengawasan dapat diketahui terjadinya penyimpangan penggunaan sumber daya organisasi. Tujuan utama fungsi ini adalah agar seluruh sumber daya dapat digunakan sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya. Perencanaan dan pengawasan mempunyai hubungan yang erat, dan sering disebut orang sebagai fungsi manajemen sumber kembar siam. Dalam pelaksanaannya, pimpinan melihat apakah rencana yang telah disusun sesuai atau tidak, bila rencana tidak sesuai berarti rencana tidak dikerjakan seperti yang diharapkan. Oleh sebab itu, pengawasan bertindak sebagai penilaian pelaksanaan kerja terhadap rencana (Bangun, 2008 : 163).

Beberapa pengertian pengawasan, antara lain Stoner dkk dalam Bangun (2008 : 164) mengatakan pengendalian manajemen adalah proses untuk memastikan bahwa aktifitas sebenarnya sesuai dengan aktivitas yang direncanakan. Selanjutnya, menurut O'Donnell dan Weihrich dalam Bangun (2008 : 164) pengedalian adalah mengukur dan mengoreksi prestasi kerja bawahan guna memastikan, bahwa tujuan organisasi disemua tingkat dan rencana yang di desain untuk mencapainya, sedang dilaksanakan. Sedangkan Terry dalam Bangun (2008 : 164) mengatakan bahwa pengendalian merupakan suatu proses dasar untuk mendapatkan sesuatu yang identik dan apasaja yang dikendalikan

berdasarkan pengertian – pengertian tersebut, Bangun (2008 : 164) mengatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tingkatan manajemen dengan program yang telah direncanakan sebelumnya berarti tujuan organisasi tercapai. Kegiatan pengawasan merupakan gambaran untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai atau tidak. Hasil yang dicapai para anggota organisasi pada suatu periode tertentu merupakan landasan para anggota organisasi pada suatu periode tertentu merupakan landasan pada pencapaian tujuan periode berikutnya.

Athoillah (2010 : 113) juga mengatakan bahwa pengendalian (controlling), yakni meneliti dan mengawasi agar semua tugas dilakukan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang ada atau sesuai deskripsi kerja masing – masing personal. Pengendalian dapat dilakukan secara vertikal maupun horizontal, yaitu atasan dapat melakukan pengontrolan kepada bawahannya, demikian pula bawahan dapat melakukan upaya kritik kepada atasannya cara tersebut diistilahkan dengan sistem pengawasan melekat. Pengawasan melekat lebih menitikberatkan kesadaran dan keikhlasan dalam bekerja pengendalian terdiri atas :

1. Penelitian terhadap hasil kerja sesuai dengan rencana/program kerja
2. Pelaporan hasil kerja dan pendataan berbagai masalah
3. Evaluasi hasil kerja dan problemsolving

Kemudian masih menurut Athoillah (2010 : 114) pengawasan adalah satu kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan – pekerjaan terlaksana

sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan mencapai hasil yang dikehendaki.

Langkah – langkah pengawasan adalah :

1. Memeriksa
2. Mengecek
3. Mencocokan
4. Menginspeksi
5. Mengendalikan
6. Mengatur, dan
7. Mencegah sebelum terjadi kegagalan.

Dan akhirnya Athoila (2010 : 115) mengatakan bahwa pengawasan juga merupakan pengamatan terhadap seluruh kegiatan para pekerja dilihat dari relevansinya dengan perencanaan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, dalam pengawasan berikut :

- 1) Pengamatan terhadap kinerja seluruh pegawai
- 2) Pembinaan terhadap pegawai
- 3) Penelusuran relevansi kerja dengan perencanaan
- 4) Pemerhatian arah pekerjaan dengan tujuan yang telah ditetapkan
- 5) Kuantitas dan kualitas kerja
- 6) Efektivitas pelaksanaan kegiatan
- 7) Efisiensi penggunaan anggaran
- 8) Perbandingan hasil kerja masalalu dan masa yang sedang dikerjakan
- 9) Bahan perbandingan untuk perencanaan dimasa data dan sebagai bahan evaluasi.

Adapun menurut Siagian (2007 : 258) pengawasan ialah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dari definisi tersebut terlihat bahwa pengawasan diselenggarakan pada waktu kegiatan operasional sedang berlangsung. Berarti a) orientasi waktu pelaksanaan penagawasan adalah sekarang; b) sasaran pengawasan terbatas pada keterkaitannya dengan rencana; c) sifat pengawasan pedasarnya adalah prefentif.

Disisi lain, Winardi (2006 : 585) mengatakan bahwa pengawasan (kontroling) ialah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak pimpinan dalam upayanya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan.

Menurut Samsudin (2009 : 299) pengawasan sumber daya manusia adalah kegiatan manajemen dalam mengadakan pengamatan terhadap :

1. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi
2. Sumber daya manusia yang benar – benar dibutuhkan organisasi
3. Pasaran sumber daya manusia yang ada dan memungkinkan
4. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan yang ada dipasaran tenaga kerja
5. Kemampuan individual dari setiap sumber daya manusia dalam organisasi
6. Upaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi
7. Semangat kerja sumber daya manusia, dan sebagainya.

Dengan memperhatikan berbagai aspek pengawasan sumber daya manusia maka perlu adanya ketentuan – ketentuan standar minimal dalam berbagai aspek

tolak ukur semacam ini penting untuk memungkinkan sasaran – sasaran yang diinginkan pada setiap aspek dapat dicapai dengan baik dan terkendali. Menurut Samsudin (2009 : 300) ketentuan standar minimal tersebut antara lain sebagai berikut :

- 1) Jumlah personil yang harus ada dalam organisasi yang bersangkutan untuk mencapai sasaran yang ingin dicapai.
- 2) Kualitas kemampuan pegawai yang bagaimana yang harus mengisi berbagai bagian dalam organisasi dengan segala jenis latar belakang pendidikannya.
- 3) Sasaran – sasaran apa saja pada tiap bagian yang ingin dicapai dan keterkaitan antara bagian – bagian tersebut sehingga dalam mencapai sasaran organisasi dapat dilakukan secara sistematis.
- 4) Pola karier dari para pegawai dalam organisasi yang berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja, dan sebagainya.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan ialah keseluruhan kegiatan pengamatan pelaksanaan pekerjaan guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dalam rangka pencapaian produktivitas kerja pegawai.

2.2 Fungsi Pengawasan

Menurut Siagian (2007 : 258-259) pengawasan dimaksudkan untuk lebih menjamin bahwa semua kegiatan yang diselenggarakan dalam suatu organisasi didasarkan pada suatu rencana, termasuk suatu strategi, yang telah ditetapkan sebelumnya tanpa perlu mempersoalkan pada tingkat manajerial mana rencana tersebut disusun dan ditetapkan. Pengawasan dilakukan untuk mencegah

terjadinya deviasi dalam operasionalisasi suatu rencana sehingga berbagai kegiatan operasional yang sedang berlangsung terlaksana dengan baik dalam arti bukan hanya sesuai dengan rencana, akan tetapi juga dengan tingkat efisiensi dan efektifitas yang setinggi mungkin.

Kemudian Fahmi (2012 : 85) mengatakan bahwa ada beberapa manfaat yang diperoleh dengan diberlakukannya pengawasan pada suatu organisasi, yaitu :

- a. Pengawasan memiliki peran penting terutama dalam memastikan setiap pekerjaan terlaksana sesuai dengan yang direncanakan.
- b. Disamping itu pengawasan juga memiliki peran dalam membantu pimpinan dalam mengawal dan mewujudkan keinginan visi dan misi organisasi, dan tidak terkecuali telah menempatkan pimpinan sebagai pihak yang memiliki wewenang sentral disuatu organisasi.
- c. Pengawas bermilai positif dalam membangun hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai. Ini sebagaimana ditegaskan oleh Terry dan Rue dalam Fahmi (2010 : 86) mengatakan, “pimpinan yang efektif menggambarkan pengawasan untuk membagi-bagi informasi, memuji pelaksanaan yang baik dan menampak mereka yang memerlukan bantuan serta menentukan bantuan jenis apa yang mereka perlukan”
- d. Pengawasan yang baik memiliki peran dalam menumbuhkembangkan keyakinan para stakeholders adalah pemerintah, kreditur, investor, akuntan, publik, akademisi, lembaga penilai, pegawai, dan lain – lain.

2.3 Efektifitas Pengawasan

Pengawasan harus terselenggara secara efektif. Menurut siagian (2007 : 261) pengawasan yang efektif adalah : pertama: pengawasan yang lebih menjamin bahwa tindakan – tindakan pencegahan yang diperlukan untuk meredam kemungkinan terjadinya deviasi dapat diambil sedini selama kegiatan operasional berlangsung yang apabila terus berlanjut dapat berarti tidak terlaksananya rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Melakukan tindakan pencegahan pada dasarnya berarti bahwa manajemen tidak perlu dan bahkan tidak boleh bersikap a priori terhadap para bawahannya. Perwujudan sikap a priori adalah sikap tidak mempercayai bawahan, meremehkan kemampuan mereka dan serta mereka curiga bahwa para bawahan menampilkan perilaku yang negatif. Dengan perkataan lain, pengawasan yang efektif tidak seharusnya diupayakan untuk mencari dan menemukan siapa yang salah, meskipun hal ini pada akhirnya harus ditemukan, melainkan mencari dan menemukan faktor – faktor penyebab ketidakberesan dalam operasionalisasi rencana. Pengawasan harus bermanfaat sebagai instrumen untuk menentukan bentuk imbalan dan penghargaan bagi mereka yang menampilkan perilaku yang positif dan kinerja yang memuaskan.

Kemudian menurut Anthoillah (2010 : 114) pengawasan dapat dibagi tiga, yaitu : (1) pengawasan yang bersifat top down, yakni pengawasan yang dilakukan dari atasan langsung kepada bawahan; (2) bottom up, yaitu pengawasan yang dilakukan dari bawahan kepada atasan; (3) pengawasan melekat, yaitu pengawasan yang termasuk kepada self control, yakni atasan maupun bawahan senantiasa mengawasi dirinya sendiri. Pengawasan inio lebih dititik beratkan pada

kesadaran pribadi, introspeksi diri, dan menjadi suri teladan bagi orang lain. Pengawasan yang lebih baik adalah pengawasan dalam arti pembinaan dan pemberdayaan, sehingga dengan menjalankan fungsi pengawasan seluruh personalia organisasi memiliki rasa pengabdian, komitmen, dan loyalitas yang tinggi pada pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja.

Semua pimpinan berkeinginan untuk memiliki sistem pengawasan yang efektif guna memperoleh kepastian, bahwa semua yang dikerjakan sesuai dengan rencana. Secara tidak sadar, pimpinan melaksanakan fungsi pengawasan dengan cara merancang tugas – tugas khusus untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya dikatakan oleh Bangun (2008 : 168) bahwa sebagai persyaratan untuk pengawasan yang efektif antara lain :

- 1) Pengawasan harus disesuaikan dengan perencanaan dan kedudukan

Semua sistem pengawasan harus dirancang agar dapat mencapai hasil yang sesuai dengan rencana. Setiap rencana mempunyai ciri – ciri yang khusus, sehingga dalam pelaksanaannya membutuhkan pengawasan yang sesuai. Oleh karena itu, yang perlu dilakukan disini adalah mengetahui informasi tentang perkembangan rencana agar dapat di sesuaikan dengan sistem pengawasan yang digunakan.

Setiap bidang pekerjaan dalam suatu organisasi berbeda sistem pengawasan yang dilakukan. Sistem pengawasan yang dilakukan pada bidang produksi berbeda dengan sistem pengawasan pada bidang pemasaran, sumber daya manusia, keuangan, dan pada bidang yang lain. Demikian juga, sistem pengawasan yang dilakukan pada organisasi besar berbeda dengan sistem pengawasan pada

organisasi kecil. Ciri pengawasan menegaskan bahwa makin banyak pengawasan dirancang untuk menangani dan mencerminkan sifat dan struktur yang khusus dari perencanaan, maka makin efektif perencanaan itu untuk memenuhi kebutuhan pimpinan.

2) Pengawasan harus sesui dengan kepribadian pimpinan

Banyak sistem pengawasan yang dapat digunakan tetapi harus disesuaikan dengan kepribadian pimpinan. Tidak semua sistem pengawasan yang bisa dilaksanakan oleh setiap pimpinan organisasi. Jika suatu sistem pengawasan tidak sesuai dengan kepribadian pimpinan maka sistem itu tidak ada gunanya bagi pencapaian tujuan organisasi. Banyak sistem pengawasan yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi tetapi belum tentu sesuai dengan kepribadian pimpinan. Sistem pengawasan yang efektif harus sesuai dengan kepribadian pimpinan. Banyak orang yang menghendaki informasi yang berbeda. Ada orang menghendaki informasi dalam bentuk statistik, peta, grafik, matematika, dan lain sebagainya, tetapi itu tergantung pada yang menggunakannya harus disesuaikan dengan kepribadian pimpinan.

3) Pengawasan harus dapat menunjukkan penyimpangan pada titik yang kritis

Salah satu cara yang dilakukan untuk membuat pengawasan yang efektif adalah memastikan bahwa pengawasan tersebut telah dirancang sedemikian rupa untuk mengatasi penyimpangan yang terjadi. Tujuan utama pimpinan adalah mengatasi agar penyimpangan dapat dihindari agar hasil yang diperoleh sesuai dengan rencana. Hal lain yang perlu dipergantikan dalam mengatasi penyimpangan adalah memperhatikan pengimpangan – penyimpangan kecil,

karena penyimpangan – penyimpangan kecil pada bagian – bagian tertentu kadang – kadang lebih penting dari penyimpangan – penyimpangan besar.

4) Penangawasan harus bersifat obyektif

Seperti kita ketahui bahwa banyak bidang manajemen yang mengandung unsur – unsur subyektif. Pengawasan yang bersifat subyektif berarti berkepribadian pimpinan dan bawahan dapat mempengaruhi penilaian yang tidak tepat mengenai prestasi kerja. Pengawasan yang subyektif sering terlalu memihak pada satu alat, peristiwa, individu atau kelompok – kelompok tertentu saja. Suatu kesulitan yang dihadapi dalam menerapkan pengawasan yang obyektif terutama karena standar dan ukuran sering ditetapkan berdasarkan perkembangan yang terakhir. Pengawasan yang bersifat obyektif terlaksana jika standar yang ditetapkan oleh obyektif, akurat, dan dapat dipahami oleh semua orang. Standar yang obyektif dan bersifat kuantitatif dan kualitatif. Standar yang bersifat kuantitatif dapat berupa biaya atau tenaga kerja berdasarkan jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan standar yang bersifat kualitatif dapat diterapkan dalam masalah program latihan yang mempunyai sifat khusus atau dirancang untuk memberikan penataan untuk meningkatkan kualitas pegawai.

5) Pengawasan harus fleksibel

Suatu pengawasan tetap harus dilaksanakan sekalipun telah terjadi perubahan dan perencanaan akibat terjadi keadaan yang tak terduga. Pengawasan harus dapat dilakukan sesuai dengan situasi yang terjadi. Sistem pengawasan harus dapat menginformasikan kegagalan dan mengandung unsur – unsur yang cukup luas untuk terus dapat mempertahankan pelaksanaan pengawasan

kepemimpinan atau kegiatan organisasi sekalipun telah terjadi kesalahan. Jika ingin agar pengendalian tetap efektif sekalipun terjadi kesalahan yang mengakibatkan terjadinya perubahan – perubahan yang tak terduga pada perencanaan, maka diperlukan pengendalian yang fleksibel. Pimpinan organisasi harus bersiap – siap dalam menghadapi kegagalan yang tak terduga agar dapat mengambil suatu tindakan tertentu untuk mengatasi hal yang demikian.

6) Sistem pengawasan harus sesuai dengan suasana organisasi

Pengawasan yang efektif dapat dicapai jika sistem – sistem pengawasan yang dilakukan sesuai dengan suasana organisasi. Suatu sistem pengawasan yang ketat jika diterapkan dalam sebuah organisasi dimana sebelumnya para anggotanya bebas dalam melaksanakannya pekerjaannya, hal ini sangat bertentangan dengan suasana organisasi sehingga itu akan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuannya. Pada sisi lain, jika pemimpin organisasi memberikan sedikit kesempatan dalam pengambilan keputusan, hal ini dapat mengakibatkan sulitnya penerapan sistem pengawasan yang umum dan lunak. Pada umumnya, orang yang hanya sedikit mempunyai keinginan untuk berpartisipasi, mungkin akan menghendaki agar ditetapkan standar dan pengukuhan yang jelas serta diberitahukan apa yang harus mereka lakukan.

7) Pengawasan harus efisien

Pengawasan harus sesuai dengan biaya yang dikeluarkan untuk itu. Walaupun syarat ini sangat sederhana tetapi pimpinan organisasi sering menghadapi kesulitan dalam menerapkannya. Pada syarat ini pimpinan organisasi harus mengetahui besarnya manfaat (*benefit*) suatu sistem pengawasan dan

besarnya biaya yang dikeluarkan untuk itu. Pengawasan efisien dapat dicapai apabila manfaat yang diperoleh dari suatu kegiatan lebih besar atau sama dengan biaya yang dikeluarkan.

- 8) Pengawasan harus dapat menghasilkan tindakan korektif.

Sistem pengawasan yang efektif akan dibutuhkan jika terjadi kesalahan. Suatu tindakan korektif dapat dilakukan jika terjadi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Tindakan korektif hanya dapat dilakukan jika terjadi penyimpangan dan perencanaan yang diindikasikan atau dialami. Dalam tahap perbaikan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan pegawai, dan kepemimpinan yang tepat.

2.4 Produktivitas Kerja

Blecher dalam Wibowo (2011 : 109) mengatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasikan dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. Adapun menurut Wibowo (2011 : 100) produktivitas merupakan ukuran tentang seberapa baik suatu sistem operasi berfungsi dan indikator efisiensi dan daya saing dari suatu organisasi. Produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan, merupakan ukuran efisiensi pimpinan dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa. Semakin besar nilai angka rasio semakin besar efisiensi.

Selanjutnya Sinungan (2008 : 12) mengatakan bahwa produktivitas sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang – barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Misalnya saja, “produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau output : input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang – barang atau jasa – jasa.

Disisi lain, Sulistiyan dan Rosidah (2007 : 199) mengatakan bahwa produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Berbicara tentang produktivitas tidak dapat terlepas dari kedua hal tersebut. Efisiensi diukur dengan rasio output dan input. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja.

Kemudian menurut Timpe dalam Ridwan (2009 : 393) bahwa walaupun tidak ada dua individu yang sama, mungkin dapat dikembangkan suatu wadah yang mencakup ciri – ciri umum pegawai yang produktif. Adapun ciri – ciri umum pegawai yang produktif tersebut sebagai berikut :

- a) Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan
- b) Bermotivasi tinggi
- c) Mempunyai orientasi pekerjaan positif
- d) Kedewasaan, dan
- e) Dapat bergaul dengan efektif

Mali dalam Ridwan (2009 : 393) menyatakan bahwa produktivitas kerja menyatakan proses sinergistik, yaitu faktor – faktor terbentuk dari berbagai faktor secara keseluruhan. Faktor – faktor tersebut dapat dikelompokkan pada empat level atau tahap, yaitu :

1. Pada level keempat (tertinggi) yang berpengaruh terhadap produktivitas secara langsung adalah efektivitas (*performance*) dan efisiensi (penggunaan sumber – sumber)
2. Pada level ketiga, terdiri atas ketrampilan (*skill*), motivasi, metode dan biaya
3. Pada level kedua, terdiri atas kepemimpinan (*leadership*), pengalaman suasana (*climate*), insentif, jadwal kerja (*schedules*), struktur organisasi, teknologi dan material
4. Pada level pertama, terdiri atas kecakapan (*ability*), gaya (*style*), latihan (*training*), pengetahuan (*knowledge*), kondisi fisik, rekan, bentuk tugas (*job design*), tujuan (*goal*), kebijakan, standar, perlengkapan dan kualitas

Menurut Sedarmayanti (2007 : 56) produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Perwujudan sikap mental, dalam berbagai kegiatan antara lain yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, ketrampilan, disiplin, upaya pribadi dan kerukunan kerja. Dengan demikian disiplin aparatur merupakan salah satu aspek yang penting dalam menimbulkan produktivitas kerja aparatur.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prosuktivitas kerja ialah kemampuan pegawai untuk menghasilkan sesuatu (hasil pekerjaan) yang lebih baik dari hari kemarin.

2.5 Penentu Peningkatan Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2007 : 10) faktor – faktor yang penentu keberhasilan upaya peningkatan produktivitas adalah :

1. Perbaikan terus menerus

Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apabila diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal tambahan pula ada ungkapan yang mengatakan bahwa satu – satunya hal yang konstan didunia adalah perubahan, secara internal, contoh – contoh perubahan yang harus ditanggapi adalah :

- a. Perubahan strategi organisasi
- b. Perubahan kebijaksanaan tentang produk, misalnya dari satu produk unggulan menjadi diversifikasi produk
- c. Perubahan dalam pemanfaatan teknologi, dan
- d. Perubahan dalam praktek – praktek sumber daya manusia sebagai akibat diterbitkannya peraturan perundang – undangan baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam berbagai keputusan manajemen.

Tuntutan perubahan yang terjadi secara eksternal juga tidak kurang banyaknya, kesemuanya harus ditanggapi secara tepat oleh manajemen.

Perubahan dapat mengambil salah satu dari empat bentuk berikut :

- a. Perubahan yang terjadi dengan lambat atau evolusioner dan bersifat acak,

- b. Perubahan yang terjadi seacra berlahan tetapi berkelompok,
 - c. Perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat, dan
 - d. Perubahan yang terjadi dengan cepat, menyeluruh, dan kontinyu.
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkait erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang lain dan segala komponen organisasi. Jika secara tradisional ditekankan pentingnya orientasi hasil untuk dianut oleh manajemen, dewasa ini lebih ditekankan lagi orientasi hasil kerja dengan mutu yang semakin tinggi, hal ini perlu ditekankan karena “ kearifan Konvensional” (*conventional wisdom*) dalam dunia manajemen yang menekankan pentingnya mutu produk yang dihasilkan.

3. Pemberdayaan sumber daya manusia

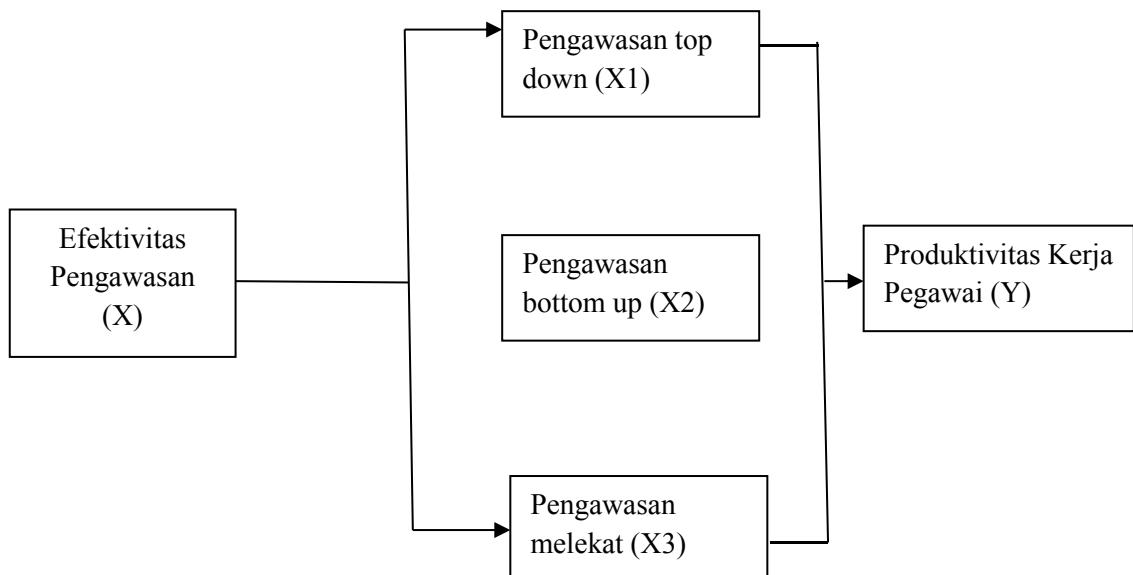
Memberdayakan sumber daya manusia mengandung berbagai kiat seperti diuraikan berikut ini:

- a. Mengakui harkat dan martabat manusia
- b. Manusia mempunyai hak – hak yang bersifat asasi dan tidak ada manusia lain termasuk manajemen yang dibenarkan untuk melanggar hak – hak tersebut.
- c. Satu kiat yang terbukti ampuh dalam pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi ialah, penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.
- d. Perkayaan mutu kekayaan
 - Penyeliaan atau supervisi yang simpatik

- Tugas pekerjaan yang menantang
- Sistem imbalan yang efektif
- Kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan
- Umpam balik
- Filsafat organisasi

2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.7 Hipotesis

1. Efektivitas pengawasan berupa pengawasan top down, pengawasan bottom up dan pengawasan melekat secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo Utara.

2. Efektivitas pengawasan berupa pengawasan top down, pengawasan bottom up dan pengawasan melekat secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo Utara.

BAB III

OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Dari uraian latar belakang masalah dan kerangka pemikiran seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh efektivitas pengawasan berupa pengawasan top down, pengawasan bottom up dan pengawasan melekat terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo Utara.

Waktu yang dibutuhkan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dilokasi penelitian adalah 3 bulan.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian deskriptif (menggambarkan) dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan kata – kata atau kalimat dan gambar serta angka – angka dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok.

Menurut Nasution (2007 : 24) penelitian deskriptif lebih spesifik dengan memusatkan perhatian kepada aspek – aspek tertentu dan sering menunjukkan hubungan antara berbagai variabel.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka yang menjadi operasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasionalisasi variabel X dan Y

Variabel	Sub Variable	Indikator	Skala
Efektivitas pengawasan (Variabel X) Menurut Athoillah (2010 : 114)	Pengawasan top down (X1)	<ul style="list-style-type: none"> - Membantu pegawai - Memberi informasi - Memberi kebebasan kepada pegawai - Menyediakan waktu 	Ordinal
	Pengawasan bottom up (X2)	<ul style="list-style-type: none"> - Bekerjasama dengan pimpinan - Memberikan saran/masukan - Berkommunikasi baik - Memperjuangkan kepentingan pegawai 	Ordinal
	Pengawasan melekat (X3)	<ul style="list-style-type: none"> - Kesadaran pribadi - Instrokeksi diri - Menjadi suriteladan bagi orang lain - Loyalitas yang tinggi pada pekerjaan 	Ordinal
Produktivitas Kerja Pegawai (Variabel Y)	Kriteria dasar : a. Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Kreatif - Mencari perbaikan pekerjaan – pekerjaan 	Ordinal
Produktivitas Kerja Aparatur (Variabel Y) Menurut	Kriteria dasar : a. Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan b. Bermotivasi	<ul style="list-style-type: none"> - Kreatif - Mencari perbaikan pekerjaan - Tekun dan berkemauan keran 	Ordinal

Timpe dalam Riduwan (2009 : 393)	<p>tinggi</p> <p>c. Mempunyai orientasi pekerjaan positif</p> <p>d. Kedewasaan</p> <p>e. Dapat bergaul dengan efektif</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mencari tantangn - Menyukai pekerjaan - Aktif dan bekerja sesuai dengan standar - Bertanggung jawab terhadap pekerjaan - Percaya diri - Dapat bergaul dan berkomunikasi secara efektif - Antusias dalam bekerja 	
----------------------------------	---	---	--

Masing – masing variabel penelitian diatas nantinya akan di ukur dengan kuesioner serta menggunakan Skala Likert. Kuesioner disusun dengan menyiapkan lima pilihan jawaban masing – masing pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda. Adapun pembobotan dapat dilihat pada tabel berikut dibawah:

Tabel 3.2
Bobot nilai setiap variabel

Pilihan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.2.3 Populasi dan Sampel

3.2.3.1 Populasi

Populasi menurut Riduwan (2008 : 55) merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat – syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi sasaran

yang dipilih adalah seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo Utara yang berjumlah 32 orang.

3.2.3.2 Sampel

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasinya secara tepat dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan ukuran sampel. Menurut Riduwan (2008 : 56) sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri – ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yakni semua anggota populasi diambil menjadi sampel, yakni sebanyak 32 orang. Menurut Riduwan (2008 : 64) sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus (metode sensus).

3.2.4 Prosedur Pengumpulan Data

1. Angket (kuesioner), yaitu alat pengumpul data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada setiap responden yang kemudian dijawab. Menurut Nasution (2007 : 128) angket atau *questionnaire* adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan melalui pos untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti.
2. Observasi, yaitu melihat secara langsung dan mencari informasi yang ada kaitannya dengan penelitian. Menurut Riduwan (2008 : 104) observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.

3.2.5 Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik, dalam arti mendekati kenyataan sudah tentu diperlukan suatu instrumen atau alat pengumpul data yang baik dan lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya, sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data yang objektif.

3.2.5.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:219) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan masing – masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing – masing variabel.

Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Menurut Masrun yang dikutip Sugiyono (2007 : 106) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) dan korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Untuk pengujian menggunakan rumus angka kasar sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma^{XY} - \Sigma^X(\Sigma^Y)}{\sqrt{((n\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2)((n\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2)}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

X = Variabel bebas (*Independent*)

Y = Variabel terikat (*Dependent*)

n = Banyaknya sampel

Selanjutnya di hitung dengan uji t dengan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Nilai t hitung

n = Jumlah responden

r = Koefisien korelasi hasil r hitung

Selanjutnya angka korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan ditransformasi ke nilai t – hitung dan dibandingkan dengan t tabel pada derajat bebas (n – 2), taraf signifikan yang dipilih. Bila nilai t-hitung diperoleh berdasarkan perhitungan nilainya lebih besar dari nilai t tabel maka pertanyaan dikatakan valid, dan bila nilai t-hitung di bawah atau sama dengan nilai t tabel maka pertanyaan dikatakan tidak valid. Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas besarnya pengaruh masing – masing variabel atau besarnya korelasinya dengan menggunakan interpretasi koefisien korelasi, seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.3

Interpretasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

Sumber : Riduwan (2008 : 163)

3.2.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau keandalan bertujuan untuk mengukur keandalan alat ukur dengan cara memberikan skor yang relatif sama pada seorang responden. Ini dimaksudkan apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan terhadap pertanyaan – pertanyaan yang sudah valid. Uji dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua dari *Spearman Brown* yang langkah – langkah kerjanya sebagai berikut :

1. Membagi pernyataan – pernyataan menjadi dua belahan.
2. Skor untuk masing – masing pernyataan pada tiap belahan dijumlahkan, sehingga menghasilkan dua skor total untuk masing – masing responden.
3. Mengkorelasikan skor belahan pertama dengan skor belahan kedua dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*.
4. Angka korelasi yang diperoleh adalah angka korelasi dari alat pengukur yang dibelah (*split-half*), maka angka korelasi yang lebih rendah dari pada angka yang diperoleh jika alat ukur itu tidak dibelah, seperti pada teknik *test-retest*.

$$r_i = \frac{2 r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r_i = Reliabilitasi internal seluruh instrument atau pernyataan

r_b = Korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

Reliabel dari setiap pernyataan akan ditunjukkan dengan hasil r_i positif dan r hitung $> r$ tabel, berarti seluruh item pernyataan adalah reliable/andal.

3.2.6 Metode Analisis Data

3.2.6.1 Konversi Data

Untuk mengukur variabel – variabel tersebut akan dilakukan penyebaran kuesioner pada responden. Data yang disebarluaskan adalah data dalam bentuk skala ordinal dan untuk menganalisa penelitian ini, maka peneliti perlu melakukan konversi data. Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala ke skala pengukuran interval sering dijumpai pada saat melakukan analisis data.

Hal ini dapat dilakukan melalui suatu metode menurut Riduwan (2008 : 187) dengan langkah – langkah sebagai berikut :

- a. Mencari data skor terbesar dan terkecil.
- b. Mencari nilai rentangan (R) dengan rumus :

$$R = \text{skor terbesar} - \text{skor terkecil}$$

- c. Mencari banyaknya kelas (BK) dengan rumus :

$$BK = 1 + 3.3 \log n \text{ (rumus Sturges)}$$

- d. Mencari nilai panjang kelas (i) dengan rumus :

$$i = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyaknya Kelas}}$$

Membuat tabulasi dengan tabel penolong

No.	Kelas interval	f_i	Nilai Tengah (X_i)	X_i^2	$f.X_i$	$f.X_i^2$
1.						
2.						
Jumlah		Σf			$\Sigma f.X_i$	$\Sigma f.X_i^2$

a. Mencari rata – rata (*mean*), dengan rumus :

$$\bar{X} = \frac{\sum fX_i}{N}$$

b. Mencari simpangan baku (standar deviasi) dengan rumus :

$$S = \sqrt{\frac{n \cdot \sum fX_i^2 - (\sum fX_i)^2}{n(n-1)}}$$

c. Mengubah data ordinal menjadi data interval dengan rumus :

$$T_i = 50 + 10 \frac{(X_i - \bar{x})}{S}$$

Keterangan :

T_i : Data Interval

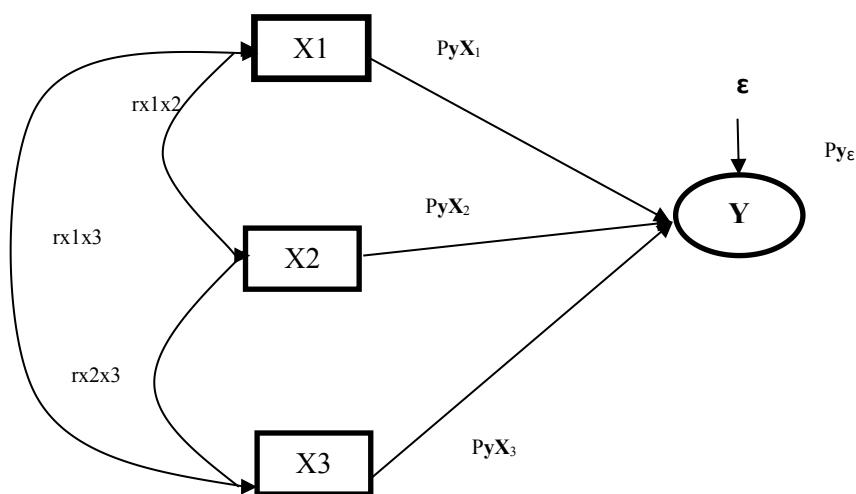
X_i : Data Ordinal

\bar{x} : Nilai rata – rata

S : Simpangan baku

3.2.6.2 Rancangan Uji Hipotesis

Gambar 3.1
Struktur Analisis Jalur



Keterangan :

X_1 = Pengawasan top down

X_2 = Pengawasan bottom up

X_3 = Pengawasan melekat

Y = Produktivitas kerja

ε = variabel lain yang mempengaruhi variabel Y, tetapi tidak diteliti

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis dalam pengujian hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh efektivitas pengawasan (X) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) di Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo Utara. Sebelum peneliti membahas mengenai hasil pengujian hipotesis menggunakan data olah yang disebarluaskan peneliti dalam bentuk kuisioner.

4.1.1 Deskripsi Variabel Efektivitas Pengawasan

Kuisisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada variabel pengawasan yaitu variabel pengawasan *top down*, pengawasan *bottom up*, dan pengawasan melekat.

Tabel 4.1 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan membantu pegawai saat menjalankan pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	3
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	23	66
5	Sangat Setuju	11	31
Total		35	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan membantu pegawai saat menjalankan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 66% yang menyatakan setuju bahwa pimpinan membantu pegawai saat menjalankan pekerjaan.

Tabel 4.2 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan memberi informasi baik saat menemui kesulitan saat menjalankan pekerjaan ataupun saat tidak ada kesulitan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	21	60
5	Sangat Setuju	14	40
Total		35	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan memberi informasi baik saat menemui kesulitan saat menjalankan pekerjaan ataupun saat tidak ada kesulitan dapat dilihat bahwa dari 35 responden yang menjawab sebanyak 60% menyatakan setuju bahwa pimpinan memberi informasi baik saat menemui kesulitan saat menjalankan pekerjaan ataupun saat tidak ada kesulitan.

Tabel 4.3 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan memberi kebebasan kepada pegawai saat menjalankan pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0

2	Tidak Setuju	2	6
3	Kurang Setuju	1	3
4	Setuju	21	60
5	Sangat Setuju	11	31
Total		35	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan memberi kebebasan kepada pegawai saat menjalankan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 60% yang menyatakan setuju bahwa pimpinan memberi kebebasan kepada pegawai saat menjalankan pekerjaan.

Tabel 4.4 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan selalu memberikan waktu untuk pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	19	54
5	Sangat Setuju	16	46
Total		35	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan selalu memberikan waktu untuk pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 35

pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 54% yang menyatakan setuju bahwa pimpinan selalu memberikan waktu untuk pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.5 Distribusi pendapat responden tentang pegawai bekerja sama dengan pimpinan dengan memberikan saran atau masukan saat menjalankan pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	25	71
5	Sangat Setuju	10	29
Total		35	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai bekerja sama dengan pimpinan dengan memberikan saran atau masukan saat menjalankan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 71% yang menyatakan setuju bahwa pegawai bekerja sama dengan pimpinan dengan memberikan saran atau masukan saat menjalankan pekerjaan.

Tabel 4.6 Distribusi pendapat responden tentang pegawai dapat berkomunikasi dengan baik dengan pimpinan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0

3	Kurang Setuju	1	3
4	Setuju	17	49
5	Sangat Setuju	17	49
Total		35	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai dapat berkomunikasi dengan baik dengan pimpinan dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 49% yang menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa pegawai dapat berkomunikasi dengan baik dengan pimpinan.

Tabel 4.7 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan memperjuangkan kepentingan pribadi pegawai

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	3
3	Kurang Setuju	1	3
4	Setuju	22	63
5	Sangat Setuju	11	31
Total		35	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan memperjuangkan kepentingan pribadi pegawai dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 63% yang menyatakan setuju bahwa pimpinan memperjuangkan kepentingan pribadi pegawai.

Tabel 4.8 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan dan pegawai memiliki kesadaran pribadi yaitu introspeksi diri saat menjalankan pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	24	69
5	Sangat Setuju	11	31
Total		35	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan dan pegawai memiliki kesadaran pribadi yaitu introspeksi diri saat menjalankan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 69% yang menyatakan setuju bahwa pimpinan dan pegawai memiliki kesadaran pribadi yaitu introspeksi diri.

Tabel 4.9 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan dan pegawai menjadi suri teladan bagi orang lain

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	1	3
4	Setuju	23	66
5	Sangat Setuju	11	31
Total		35	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan dan pegawai menjadi suri teladan bagi orang lain dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 66% yang menyatakan setuju bahwa pimpinan dan pegawai menjadi suri teladan bagi orang lain.

Tabel 4.10 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan dan pegawai memiliki loyalitas yang tinggi pada pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Percentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	22	63
5	Sangat Setuju	13	37
Total		35	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan dan pegawai memiliki loyalitas yang tinggi pada pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 63% yang menyatakan setuju bahwa pimpinan dan pegawai memiliki loyalitas yang tinggi pada pekerjaan.

4.1.3 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

Variabel produktivitas kerja pegawai dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisisioner penelitian untuk variabel produktivitas kerja pegawai disusun peneliti dalam bentuk 8 item pernyataan yang akan dijawab oleh responden. Data yang terkumpul diolah

menggunakan Microsoft Excel dan *software* SPSS versi 25. Hasil dari jawaban kuisioner seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.11 Distribusi pendapat responden tentang pegawai bertindak kreatif saat menjalankan pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	23	66
5	Sangat Setuju	12	34
Total		35	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai bertindak kreatif saat menjalankan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 66% yang menyatakan setuju bahwa pegawai bertindak kreatif saat menjalankan pekerjaan.

Tabel 4.12 Distribusi pendapat responden tentang pegawai berusaha mencari perbaikan saat menjalankan pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	25	71

5	Sangat Setuju	10	29
	Total	35	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai berusaha mencari perbaikan saat menjalankan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 71% yang menyatakan setuju bahwa pegawai berusaha mencari perbaikan saat menjalankan pekerjaan.

Tabel 4.13 Distribusi pendapat responden tentang pegawai tekun dan mencintai pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	25	71
5	Sangat Setuju	10	29
	Total	35	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai tekun dan mencintai pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 71% yang menya/*takan setuju bahwa pegawai tekun dan mencintai pekerjaan.

Tabel 4.14 Distribusi pendapat responden tentang pegawai aktif dan bekerja sesuai dengan standar

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	22	63
5	Sangat Setuju	13	37
Total		22	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai aktif dan bekerja sesuai dengan standar dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 63% yang menyatakan pegawai aktif dan bekerja sesuai dengan standar.

Tabel 4.15 Distribusi pendapat responden tentang pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	19	54
5	Sangat Setuju	16	46
Total		35	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 54% yang menyatakan setuju bahwa pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

Tabel 4.16 Distribusi pendapat responden tentang pegawai percaya diri dalam bekerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	1	3
4	Setuju	23	66
5	Sangat Setuju	11	31
Total		35	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai percaya diri dalam bekerja dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 66% yang menyatakan setuju bahwa pegawai percaya diri dalam bekerja.

Tabel 4.17 Distribusi pendapat responden tentang pegawai dapat bergaul dan berkomunikasi secara efektif baik dengan karyawan lainnya atau pimpinan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	3
3	Kurang Setuju	1	3

4	Setuju	27	77
5	Sangat Setuju	6	17
Total		35	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai dapat bergaul dan berkomunikasi secara efektif baik dengan karyawan lainnya atau pimpinan dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 77% yang menyatakan setuju bahwa pegawai dapat bergaul dan berkomunikasi secara efektif baik dengan karyawan lainnya atau pimpinan.

Tabel 4.18 Distribusi pendapat responden tentang pegawai antusias dalam bekerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Percentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	1	3
4	Setuju	25	71
5	Sangat Setuju	9	26
Total		35	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai antusias dalam bekerja dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 71% yang setuju bahwa pegawai antusias dalam bekerja.

4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*corrected item- total correlation*) dengan r tabel dengan kriteria jika nilai r hitung > nilai r tabel maka item dikatakan valid tetapi, jika nilai r hitung < nilai r tabel maka item dikatakan tidak valid. Nilai r tabel didapatkan dari tabel r. Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 35, maka df yang digunakan = $35-2= 33$ dengan nilai alpha =0,05, maka didapatkan nilai r tabel = 0,3338. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel pengawasan (X).

Tabel 4.19 Uji Validitas Variabel Pengawasan *Top Down* (X1)

Item	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.777	0.3338	Valid
Item 2	0.795	0.3338	Valid
Item 3	0.608	0.3338	Valid
Item 4	0.619	0.3338	Valid

Tabel 4.20 Uji Validitas Variabel Pengawasan *Bottom Up* (X2)

Item	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.671	0.3338	Valid
Item 2	0.735	0.3338	Valid
Item 3	0.707	0.3338	Valid

Tabel 4.21 Uji Validitas Variabel Pengawasan Melekat (X3)

Item	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.717	0.3338	Valid
Item 2	0.592	0.3338	Valid
Item 3	0.693	0.3338	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel produktivitas kerja pegawai (Y).

Tabel 4.22 Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

Item	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.751	0.3338	Valid
Item 2	0.705	0.3338	Valid
Item 3	0.675	0.3338	Valid
Item 4	0.364	0.3338	Valid
Item 5	0.394	0.3338	Valid
Item 6	0.671	0.3338	Valid
Item 7	0.511	0.3338	Valid
Item 8	0.578	0.3338	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Alpha Cronbach's* dengan kriteria, jika nilai *alpha cronbach's* > 0.6 maka suatu konstruk dikatakan reliabel tetapi apabila nilai *alpha cronbach's* < 0.6 maka suatu konstruk dikatakan tidak reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel pengawasan (X).

Tabel 4.23 Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan

Variabel	Sub Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keputusan
Pengawasan (X)	Struktur	0.620	4	Reliabel
	Pemrakarsa			
	Pertimbangan	0.837	3	Reliabel
	Melekat	0.888	3	Reliabel
Produktivitas Kerja Pegawai (Y)		0.715	8	Reliabel

Dari hasil output didapatkan nilai alpha > 0.6 maka, dapat dikatakan untuk konstruk pengawasan (X) dan produktivitas kerja pegawai (Y) sudah reliabel.

4.1.5 Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tabel 4.24 Correlations

		X1_PengawasanTopDown	X2_PengawasanBottomUp	X3_PengawasanMelekat	Y_ProdutivitasKerjaPegawai
X1_PengawasanTopDown	Pearson Correlation	1	.444	-.236	.443
X2_PengawasanBottomUp	Pearson Correlation	.444	1	-.321	.561
X3_PengawasanMelekat	Pearson Correlation	-.236	-.321	1	.211
Y_ProdutivitasKerjaPegawai	Pearson Correlation	.443	.561	.211	1

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat dilihat nilai korelasi antar variabel. Nilai korelasi bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah positif atau berbanding lurus yakni apabila terjadi

peningkatan satu variabel akan diikuti oleh peningkatan variabel lain begitu pula sebaliknya.

4.1.5.1 Pengujian Secara Simultan

Tabel 4.25 ANOVA^b

Model	F Hitung	Sig.
1 Regression	12.828	.000 ^a

Dari hasil *output* di atas, akan dilakukan uji *goodness of fit*. Tahap-tahap untuk melakukan uji *goodness of fit* adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$ atau tidak ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai (model tidak layak)

$H_1 : \text{ada } \rho_{yxi} \neq 0 \text{ i; } 1,2$ atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai (model layak)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah Kritik :

- Gagal tolak H_0 bila p-value (sig) $> \alpha$
- H_0 ditolak bila p-value (sig) $< \alpha$

4. Statistik uji (membandingkan signifikan dengan α)

Nilai sig < α ($0.000 < 0.05$)

5. Keputusan :

Nilai Sig < α ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak

6. Kesimpulan :

Karena Nilai Sig < α ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak yakni ada $\rho_{yxi} \neq 0$; $1,2$ atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengawasan *top down*, pengawasan *bottom up*, dan pengawasan melekat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Dari pengujian di atas didapatkan kecocokan antara model dengan data. Sehingga, model analisis jalur layak untuk digunakan.

Tabel 4.26 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.744 ^a	.554	.511

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pengaruh variabel pengawasan yang terdiri dari pengawasan *top down* (X_1), pengawasan *bottom up* (X_2), dan pengawasan melekat secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,744 atau 74,4%.

4.1.5.2 Pengujian Secara Parsial

Tabel 4.27 Pengujian secara Parsial

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
X1_PengawasanTopDown	.296	2.195	.036
X2_PengawasanBottomUp	.579	4.187	.000
X3_PengawasanMelekat	.466	3.659	.001

Karena didapatkan ada $\rho_{yxi} \neq 0$ i; 1,2 maka, langkah selanjutnya akan dilakukan uji parsial. Tahap-tahap untuk melakukan uji parsial (*tabel 4.22 coefficients*) adalah sebagai berikut:

Uji Koefisien Kompensasi

1. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx3} = 0$$

(Pengawasan *top down*, pengawasan *bottom up*, dan pengawasan melekattidak signifikan)

$$H_1 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx3} \neq 0$$

(Pengawasan *top down*, pengawasan *bottom up*, dan pengawasan melekatsignifikan)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah kritik

Tolak H_0 , jika P-value < α

4. Statistik Uji

P-value (sig) Pengawasan *Top Down* (X1) = 0.036 < α (0,05)

P-value (sig) Pengawasan *Bottom Up* (X2) = 0.000 < α (0,05)

P-value (sig) Pengawasan Melekat (X3) = 0.001 < α (0,05)

5. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan baik itu pengawasan *top down*, pengawasan *bottom up*, dan pengawasan melekat signifikan.

4.1.5.3 Persamaan Analisis Jalur

Penentuan pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapatkan dari nilai koefisien jalur dari penjumlahan seluruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang signifikan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.28 Korelasi antar Variabel

Hubungan	Koefisien Korelasi	Nilai Sig	Nilai alpha	Kesimpulan
Produktivitas Kerja Pegawai (Y) dengan Pengawasan <i>Top Down</i> (X1) (r_{yx1})	0.443	0.008	0.05	Nilai Sig < Nilai alpha maka Signifikan
Produktivitas Kerja Pegawai (Y) dengan Pengawasan	0.561	0.000	0.05	Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan

<i>Bottom Up</i> (X2) (r_{yx2})				
Produktivitas Kerja Pegawai (Y) dengan Pengawasan Melekat(X3) (r_{yx3})	0.211	0.224	0.05	Nilai Sig> Nilai alpha maka, Tidak Signifikan
Pengawasan <i>Top</i> <i>Down</i> (X1) dengan Pengawasan <i>Bottom Up</i> (X2) r_{x1x2})	0.444	0.007	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka, signifikan
Pengawasan <i>Top</i> <i>Down</i> (X1) dengan Pengawasan Melekat (X3) r_{x1x3})	0.236	0.173	0.05	Nilai Sig> Nilai alpha maka, tidak signifikan
Pengawasan <i>Bottom Up</i> (X2) dengan Pengawasan Melekat (X3) r_{x1x3})	0.321	0.060	0.05	Nilai Sig> Nilai alpha maka, tidak signifikan

Koefisien-koefisien jalur yang diperoleh berdasarkan hasil analisis adalah sebagai berikut.

$$\rho_{yx1} = 0.443$$

$$\rho_{yx2} = 0.561$$

$$\rho_{x1x2} = 0.444$$

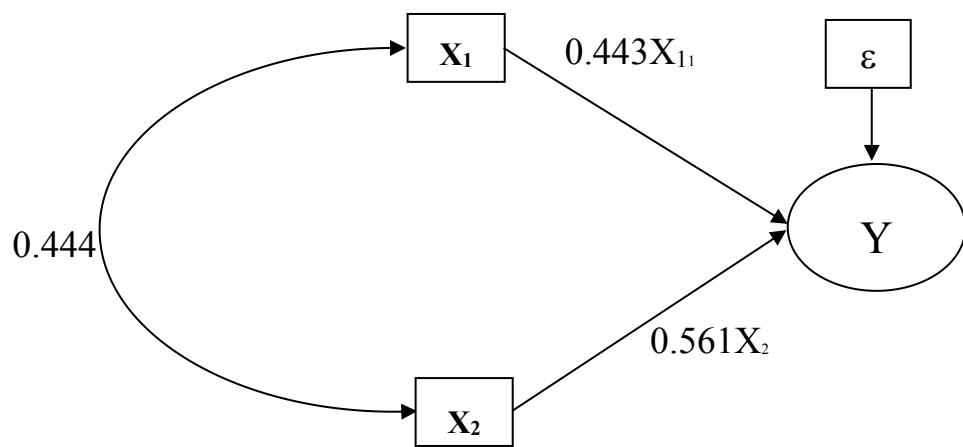
Maka, persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$Y = \rho_{yx1} X1 + \rho_{yx2} X2 + \rho_{x1x2} + \varepsilon$$

$$Y = 0.443 X1 + 0.561 X2 + 0.444 + \varepsilon$$

4.2.5 Diagram Analisis Jalur

Besarnya koefisien jalur dapat dilihat oleh hasil tabel 4.28 dimana yang dimasukkan dalam diagram analisis jalur adalah variabel-variabel yang signifikan. Secara singkatnya, nilai koefisien jalur keseluruhan variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.1 Analisis Jalur Pengawasan terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai

Berdasarkan diagram di atas, dapat diketahui bahwa pengawasan *top down* (X1) dan pengawasan *bottom up* (X2) merupakan dua buah variabel eksogen yang mempunyai hubungan korelatif. Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel pengawasan *top down* (X1).

Tabel 4.29 Pengaruh langsung dan tidak langsung (X1) Pengawasan *Top Down* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X1 langsung	$\text{pyx1} \cdot \text{pyx1}$	(0.443)(0.443)	$0.196 \approx 0.2$
X1 melalui X2	$\text{pyx1} \cdot \text{rx2x1}$	(0.443)(0.444)	$0.196 \approx 0.2$
Total Pengaruh X1 terhadap Y.			0.40

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel pengawasan *top down* (X1) terhadap produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 0.40 atau 40%. Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel pengawasan *bottom up* (X2).

Tabel 4.30 Pengaruh langsung dan tidak langsung (X1) Pengawasan *Bottom Up* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X2 langsung	$\text{pyx2} \cdot \text{pyx2}$	(0.561)(0.561)	$0.315 \approx 0.32$
X2 melalui X1	$\text{pyx2} \cdot \text{rx2x1}$	(0.561)(0.444)	$0.249 \approx 0.25$
Total Pengaruh X2 terhadap Y.			0.57

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel pengawasan *bottom up* (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 0.57 atau 57%.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Variabel pengawasan yang terdiri dari variabel *top down* (X1), *bottom up* (X2), dan melekat (X3) secara simultan berpengaruh positif kepada produktivitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 74,4%.
2. Pengawasan *top down* (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 40%.
3. Pengawasan *bottom up* (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 57%.
4. Pengawasan melekar (X3) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo Utara.

5.2. Saran

Saran untuk peneliti selanjutnya adalah menambahkan indikator item pernyataan dalam kuisioner untuk variabel pengawasan melekar atau juga bisa dilakukan dengan menambahkan jumlah sampel sehingga hasil dari analisis pengaruhnya dapat berpengaruh signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.** Rineka Cipta. Jakarta.
- Athoillah, Anton. 2010. **Dasar - Dasar Manajemen.** Pustaka Setia, Bandung.
- Bangun, Wilson. 2008. **Intisari Manajemen.** PT. Refika Aditama, Bandung.
- Fahmi, Irham. 2012. **Manajemen, Teori, Kasus, dan Solusi.** Alfabeta, Bandung.
- Nasution. 2007. **Metode Research(Penelitian Ilmiah).** Bumi Aksara, Jakarta.
- Ridwan. 2009. **Metode dan Teknik Menyusun Tesis.** Alfabeta, Bandung.
- Samsudin, Sadili. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti. 2007. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.** CV Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang. 2007. **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.** PT Asdi Mahasatya, Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2007. **Manajemen Stratejik.** Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. **Produktivitas : Apa dan Bagaimana.** Bumi Aksara, Yogyakarta.
- Sulistiyani, A Teguh dan Rosidah. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik.** Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Wibowo. 2011. **Manajemen Kinerja.** Edisi Ketiga. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Analisis Validitas, Reliabilitas, dan Path Analysis

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	SkorTotal
Item1	Pearson Correlation	1	.523**	.287	.370*	.777**
	Sig. (2-tailed)		.001	.094	.029	.000
	N	35	35	35	35	35
Item2	Pearson Correlation	.523**	1	.206	.656**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.001		.235	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
Item3	Pearson Correlation	.287	.206	1	-.058	.608**
	Sig. (2-tailed)	.094	.235		.741	.000
	N	35	35	35	35	35
Item4	Pearson Correlation	.370*	.656**	-.058	1	.619**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.741		.000
	N	35	35	35	35	35
SkorTotal	Pearson Correlation	.777**	.795**	.608**	.619**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.620	4

Correlations

		Item1	Item2	Item3	SkorTotal
Item1	Pearson Correlation	1	.392*	.170	.671**
	Sig. (2-tailed)		.020	.328	.000
	N	35	35	35	35
Item2	Pearson Correlation	.392*	1	.190	.735**
	Sig. (2-tailed)	.020		.273	.000
	N	35	35	35	35
Item3	Pearson Correlation	.170	.190	1	.707**
	Sig. (2-tailed)	.328	.273		.000
	N	35	35	35	35
SkorTotal	Pearson Correlation	.671**	.735**	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	3

Correlations

		Item1	Item2	Item3	SkorTotal
Item1	Pearson Correlation	1	.103	.371*	.717**
	Sig. (2-tailed)		.555	.028	.000
	N	35	35	35	35
Item2	Pearson Correlation	.103	1	.033	.592**
	Sig. (2-tailed)	.555		.850	.000
	N	35	35	35	35
Item3	Pearson Correlation	.371*	.033	1	.693**
	Sig. (2-tailed)	.028	.850		.000
	N	35	35	35	35
SkorTotal	Pearson Correlation	.717**	.592**	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	3

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	SkorT otal
Item1	Pearson Correlation	1	.762**	.476**	.068	.304	.421*	.106	.406*	.751**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.700	.076	.012	.546	.016	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item2	Pearson Correlation	.762**	1	.516**	.097	.070	.342*	.189	.338*	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.581	.688	.044	.276	.047	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item3	Pearson Correlation	.476**	.516**	1	.299	.308	.389*	.016	.224	.676**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001		.081	.072	.021	.926	.195	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item4	Pearson Correlation	.068	.097	.299	1	.244	-.083	.201	-.119	.364*
	Sig. (2-tailed)	.700	.581	.081		.157	.637	.246	.496	.032
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item5	Pearson Correlation	.304	.070	.308	.244	1	.160	-.142	-.078	.394*
	Sig. (2-tailed)	.076	.688	.072	.157		.358	.416	.656	.019
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item6	Pearson Correlation	.421*	.342*	.389*	-.083	.160	1	.418*	.430**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.012	.044	.021	.637	.358		.012	.010	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item7	Pearson Correlation	.106	.189	.016	.201	-.142	.418*	1	.460**	.511**
	Sig. (2-tailed)	.546	.276	.926	.246	.416	.012		.005	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item8	Pearson Correlation	.406*	.338*	.224	-.119	-.078	.430**	.460**	1	.578*
	Sig. (2-tailed)	.016	.047	.195	.496	.656	.010	.005		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
SkorT otal	Pearson Correlation	.751**	.705**	.676**	.364*	.394*	.671**	.511**	.578**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.032	.019	.000	.002	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	8

Correlations

		X1_PengawasanTopDown	X2_PengawasanBottomUp	X3_PengawasanMeleka	Y_ProdktivitasKerjaPegawai
X1_PengawasanTopDown	Pearson Correlation	1	.444**	-.236	.443**
	Sig. (2-tailed)		.007	.173	.008
	N	35	35	35	35
X2_PengawasanBottomUp	Pearson Correlation	.444**	1	-.321	.561**
	Sig. (2-tailed)	.007		.060	.000
	N	35	35	35	35
X3_PengawasanMeleka	Pearson Correlation	-.236	-.321	1	.211
	Sig. (2-tailed)	.173	.060		.224
	N	35	35	35	35
Y_ProdktivitasKerjaPegawai	Pearson Correlation	.443**	.561**	.211	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.224	
	N	35	35	35	35

**: Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.511	2.43083

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.511	2.43083

a. Predictors: (Constant), X3_Pengawasan Melekat, X1_PengawasanTop Down, X2_Pengawasan Bottom Up

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	227.395	3	75.798	12.828	.000 ^a
Residual	183.177	31	5.909		
Total	410.571	34			

a. Predictors: (Constant), X3_Pengawasan Melekat, X1_Pengawasan Top Down, X2_Pengawasan Bottom Up

b. Dependent Variable: Y_Prodiktivitas Kerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-10.127	7.458			-1.358	.184
X1_Pengawasan Top Down	.363	.165	.296		2.195	.036
X2_Pengawasan Bottom Up	1.088	.260	.579		4.187	.000
X3_Pengawasan Melekat	.977	.267	.466		3.659	.001

a. Dependent Variable: Y_Prodiktivitas Kerja Pegawai



PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA SEKRETARIAT DPRD

Jl. Kusnodanupayo No.2 Kamp.Blok plan Desa molingkapoto Kecamatan Kwandang Kode Pos 96252

REKOMENDASI PENELITIAN

NO: 175/Set-DPRD/ 248 /XII/2021

Berdasarkan Surat Universitas Ichsan Gorontalo, Program Studi Ilmu Ilmu Pemerintahan Nomor : 3612/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2921 Tanggal 30 September 2021 Perihal Izin Meneliti, maka dengan ini Kami dari Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo Utara untuk memberikan Rekomendasi kepada :

Nama : YOGI ALEXANDRO GABRISCH
NPM : S2118062
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Judul Penelitian : Pengaruh Efektifitas Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo Utara.

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah melakukan wawancara terkait Judul Penelitian tersebut diatas.

Demikian Surat Rekomendasi ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kwandang, Desember 2021

Sekretaris DPRD

Drs. FAHRUDIN LASULIKA,M.Ec.Dev

Pembina Utama Muda, IV.c
NIP. 19661120 199302 1 004



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3612/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo Utara
di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Yogi Alejandro Gabrisch
NIM : S2118062
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN GORONTALO UTARA
Judul Penelitian : PENGARUH EFEKTIFITAS PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN GORONTALO UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/0/2001
Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435)829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

Nomor : 075/FISIP-UNISAN/S-BP/V/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Darmawaty Abd. Razak, S.I.P., M.AP
NIDN : 0924076701
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : YOGI ALEXANDRO GABRISCH
NIM : S2118062
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Efektivitas Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Gorontalo Utara

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 30%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin



PAPER NAME

SKRIPSI_S2118062_YOGI A GABRISCH_
PENGARUH EFEKTIVITAS PENGAWASA
N TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA P
EGAWA

AUTHOR

S2118062 YOGI A GABRISCH

WORD COUNT

7346 Words

CHARACTER COUNT

45407 Characters

PAGE COUNT

52 Pages

FILE SIZE

144.2KB

SUBMISSION DATE

Jun 7, 2022 11:45 AM GMT+8

REPORT DATE

Jun 7, 2022 11:48 AM GMT+8

● 30% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 30% Internet database
- Crossref database
- 4% Submitted Works database
- 0% Publications database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

BIODATA



A. DATA PRIBADI

Nama : **YOGI ALEXANDRO GABRISCH**
Nim : S2118062
Tempat, Tanggal Lahir : Bulalo, 05 September 1999
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Agama : Islam
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Alamat : Desa Bulalo, Kec Kwandang,Kab Gorontalo Utara
Alamat Email : stevengabrisch66@gmail.com

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SDN 2 Bulalo : Lulus Tahun 2011
2. SMP N 1 Kwandang : Lulus Tahun 2014
3. SMA N 1 Kwandang : Lulus Tahun 2017