

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS  
KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN GENTUMA  
KABUPATEN GORONTALO UTARA**

**Oleh:**

**MERIYANI PUTRI NTOO**

**NIM: S.21.180.59**

**SKRIPSI**

Sebagai Salah Satu Syarat Guna

Memperoleh Gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK  
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2022**

## LEMBAR PERSETUJUAN

# PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN GENTUMA KABUPATEN GORONTALO UTARA

OLEH :

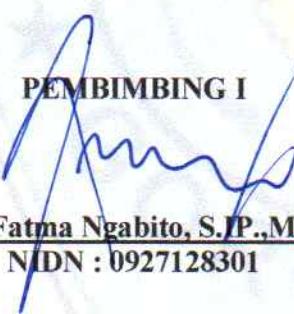
**MERIYANI PUTRI NTOO**  
**NIM. S21.18.059**

### SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana  
dan telah disetujui oleh Pembimbing

Gorontalo, 26 Maret 2022

#### PEMBIMBING I

  
Dr. Fatma Ngabito, S.I.P.,M.Si  
NIDN : 0927128301

#### PEMBIMBING II

  
Darmawaty Abd. Razak, S.I.P.,M.AP  
NIDN : 0924076701

#### Mengetahui :

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan  
Universitas Ichsan Gorontalo

  
Darmawaty Abd. Razak, S.I.P.,M.AP  
NIDN : 0924076701

## LEMBAR PENGESAHAN

### PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN GENTUMA KABUPATEN GORONTALO UTARA

OLEH :

MERIYANI PUTRI NTOO

NIM. S21.18.059

#### SKRIPSI

Skripsi ini telah memenuhi syarat yang disetujui oleh  
Pembimbing pada tanggal 26 Maret 2022

#### TIM PENGUJI

1. Dr. Arman S.SOS.,M.SI (.....)
2. Achmad Risa Mediansyah, S.Sos., M.Si (.....)
3. Sandi Prahara, S.T., M.SI (.....)
4. Dr. Fatma Ngabito, S.IP.,M.Si (.....)
5. Darmawaty Abd. Razak, S.IP.,M.AP (.....)

#### 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.IP.,M.AP  
NIDN : 0924076701

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Meriyani Putri Ntoo  
Nim : S.21.180.59  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini merupakan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli saya sendiri. Saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Ichsan Gorontalo atau perguruan tinggi lainnya.

Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademika sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Ichsan Gorontalo.

Demikian pernyataan saya buat guna dipergunakan sebagaimana mestinya

Gorontalo, Maret 2022  
yatakan  
  
**MERIYANI PUTRI NTOO**  
**NIM: S.21.180.59**

## ABSTRAK

### **MERIYANI PUTRI NTOO. S2118059. PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN GENTUMA KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gentuma, Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan metode studi deskriptif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai negeri di Kantor Kecamatan Gentuma, Kabupaten Gorontalo Utara yang berjumlah 25 orang. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gentuma, Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 50,7%, dan sisanya 49,3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: pengawasan, efektivitas kerja pegawai

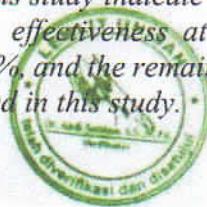


## ***ABSTRACT***

### ***MERIYANI PUTRI NTOO. S2118059. THE EFFECT OF SUPERVISION ON APPARATUS WORK EFFECTIVENESS AT THE GENTUMA SUBDISTRICT OFFICE, NORTH GORONTALO DISTRICT***

*This study aims to find out to what extent the effect of supervision on apparatus work effectiveness at the Gentuma Subdistrict Office, North Gorontalo District. This study applies a quantitative type of research with a descriptive study method. The population in this study are all civil servants at the Gentuma Subdistrict Office, North Gorontalo District, namely 25 people. The results of this study indicate that there has an effect of supervision on the apparatus work effectiveness at the Gentuma Subdistrict Office, North Gorontalo District by 50.7%, and the remaining 49.3% is influenced by other factors or variables not examined in this study.*

*Keywords:* supervision, apparatus work effectiveness



## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Motivasi terbesar dalam hidup adalah diri kita sendiri berjuta motivasi tidak akan berguna jika kita tidak bergerak”

**( Tere Liye )**

Dengan rasa syukur yang mendalam, dan telah diselesaikan Skripsi ini penulis mempersembahkannya Kepada :

1. Kedua Orang tua Tercinta Bapak Sofyan N.Ntoo dan Ibu Liyano Jumula kerena telah memberikan doa dan dukungan sehingga saya bisa menyelesaikan studi ini.
2. Keluarga besar yang telah memberikan dukungan
3. Teman Teman seperjuangan,jurusan Ilmu pemerintahan(2018) Terima Kasih untuk waktu dan kebersamaanya.
4. Kepada Bapak/Ibu dosen pembimbing dan pengajar dilingkungan Ichsan Gorontalo yang telah memberikan bimbingan selama studi selesai, Semoga Allah SWT membalas kebaikan Bapak/Ibu.

**ALMAMATERKU TERCINTA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

## KATA PENGANTAR

Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bismillahhirahmannirahim, Hamdan syukron lillah dengan segala kerendahan hati, penulis panjatkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT , Karena atas izinnya, penulis Skripsi yang berjudul **“PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN GENTUMA KABUPATEN GORONTALO UTARA”**dapat di selesaikan dengan baik

Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana (S1) pada Jurusan Ilmu Perintahan di Universitas Ichsan Gorontalo. Selama penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa Skripsi ini tidak terlepas dari Peran serta bantuan dari semua pihak yang terkait. Dalam hal ini penulis menyampaikan Terima Kasih yang tak terhingga untuk Kedua Orang tua yang Tercinta dengan penuh kasih sayang,Ibu Liyano Jumula dan Ayah Sofyan N Ntoo dan terima kasih Untuk Sister Yuyan Paango yang sudah bersedia menemani dalam segala hal, dan semua yang memberikan dukungan dan motivasi, doa restu selama menempuh perkuliahan hingga saat ini.

Juga tidak lupa, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada Bapak Mohamad Ichsan Gaffar S.E.,M.AK sebagai ketua yayasan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke., M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Arman S.,Sos., sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo. Ibu

Darmawaty Abdul Razak S.IP,M.Ap sebagai Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo dan selaku pembimbing II, Ibu Dr.Fatmah M. Ngabito S.I.P,M.Si selaku Pembimbing I serta Bapak Ibu staf dosen pengajar di lingkungan Ichsan Gorontalo, Fakultas Sosial dan Ilmu Politik program Studi Ilmu Pemerintahan, serta Teman-teman Seperjuangan dan rekan rekan mahasiswa Jurusan Ilmu pemerintahan angkatan 2018 yang sama-sama merasakan suka dan duka dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Ichsan Gorontalo.

Semoga bantuan serta dorongan yang penulis terima dari seluruh pihak yang terkait dalam penulisan Skripsi ini mendapat imbalan berkah dan ridho allah SWT.

Akhir kata penulis berharap agar supaya skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan.

Wasalamu' Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Gorontalo, 2022  
Penyusun

Meriyani Putri Ntoo  
NIM : S2118059

## DAFTAR ISI

### HALAMAN JUDUL

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	i
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iii
ABSTRAK .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	3
1. Maksud Penelitian .....	3
2. Tujuan Penelitian .....	3
1.4 Kegunaan Penelitian .....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	5
2.1 Pengertian Pengawasan .....	5
2.2 Pengawasan yang efektif .....	14
2.3 Pengertian Efektivitas Kerja .....	19
2.4 Hubungan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja .....	23
2.4 Kerangka Pemikiran .....	24
2.6 Hipotesis .....	27
BAB III OBYEK METODE PENELITIAN .....	28
3.1 Obyek Penelitian .....	28
3.2 Metode Penelitian .....	28
3.2.1 Desain Penelitian .....	28
3.2.2 Operasional Variabel .....	28
3.2.3 Populasi dan Sampel .....	32
3.2.4 Prosedur Pengumpulan Data .....	32
3.2.5 Prosedur Penelitian .....	33

3.2.6 Metode Analisis Data .....	33
3.2.6.1 Rancangan Uji Hipotesis .....	33
3.2.6.2 Uji Validitas .....	34
3.2.6.3 Uji Reliabilitas .....	35
3.2.6.4 Pengujian Hipotesis .....	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	39
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	39
4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi .....	40
4.1.3 Visi dan Misi .....	41
4.1.1 Struktur Organisasi .....	42
4.2 Hasil Penelitian .....	43
4.2.1 Deskripsi Variabel Pengawasan .....	43
4.2.2 Deskripsi Variabel Efektivitas Kerja Pegawai .....	47
4.3. Pembahasan .....	51
BAB VPENUTUP .....	54
5.1 Kesimpulan .....	54
5.2 Saran .....	54
DAFTAR PUSTAKA .....	55

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel X dan Y .....	29
Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel .....	31
Table 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	35
Table 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	37
Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Tahun 2020.....	20
Tabel 4.2 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan (camat) selalu melakukan pemeriksaan langsung terhadap pelaksanaan tugasnya .....	43
Tabel 4.3. Distribusi pendapat responden tentang pimpinan (camat) tentang pimpinan (camat) selalu memberikan petunjuk kepada pegawaiapabila kurang paham dengan pekerjaannya.....	44
Tabel 4.4 Distribusi pendapat pendapat responden tentang pimpinan (camat) .....	45
Tabel 4. 5 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan (camat) senantiasa mengamati laporan hasil pekerjaan pegawainya.....	45
Tabel 4. 6 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan (camat) selalu mengamati kemauan kerja pegawainya melalui hasil kerja masing-masing.....	46
Tabel 4. 7 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan (camat) selalu mengamati perilaku kerja pegawainya melalui laporan yang diberikan masyarakat.....	46
Tabel 4. 8 Distribusi pendapat responden tentang pegawai selalu bekerja sama dan bersedia memberikan bantuan kepada pegawai lainnya apabila mengalami kesusahan dalam pekerjaan yang dikerjakan.....	47
Tabel 4. 9 Distribusi pendapat responden tentang pegawai selalu diberi penghargaan apabila dapat melaksanakan tugas dengan baik.....	48
Tabel 4. 10 Distribusi pendapat responden tentang pegawai terampil dan selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.....	49

Tabel 4. 11 Distribusi pendapat responden tentang pegawai selalu menggunakan teknologi dengan sekreatif mungkin saat menjalankan pekerjaan.....	49
Tabel 4. 12 Distribusi pendapat responden tentang pegawai selalu memiliki rasa tanggung jawab saat menjalankan tugas yang diberikan.....	50
Tabel 4. 13 Distribusi pendapat responden tentang pegawai selalu tanggap dengan kritikan dan berusaha memperbaiki kinerjanya sesuai dengan kritikan yang diberikan.....	50
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	51
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	52
Tabel 4. 16 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	52

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Proses Pengawasan.....	13
Gambar2.2 Kerangka Pemikiran.....	30

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Peranan aparatur pemerintah dalam pelaksanaan pembangunan khususnya dalam melayani masyarakat perlu terus diupayakan dalam peningkatan pendayagunaan aparatur pemerintah dalam memasuki proses pelaksanaan pembangunan di era globalisasi.

Dengan adanya tuntutan permintaan pelayanan masyarakat yang dilaksanakan secara lebih baik, maka tugas pokok dan fungsi aparatur pemerintah kecamatan harus perlu dilakukan pembinaan aparatur pemerintah kecamatan dalam meningkatkan motivasi kerja, sehingga efektivitas pelaksanaan pelaksanaan pemerintahan dapat terlaksana secara maksimal. Fungsi pemerintahan dalam pemenuhan pelayanan kepada masyarakat selayaknya dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat untuk dapat meningkatkan efektivitas kerjanya mendukung pemerintah dan pembangunan dituntut untuk berdayaguna dan berhasilguna.

Suatu kenyataan yang terjadi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pegawai di Kantor Kecamatan Gentuma masih ada terlihat dan dirasakan kinerja perseorangan atau pegawai masih rendah. Hal tersebut dapat terlihat lambannya

penyelesaian pengurusan administrasi kependudukan dan lain – lain, kurangnya kemampuan kerja pegawai dalam penggunaan komputer, kurangnya disiplin pegawai dalam pelayanan masyarakat yang mengadakan pengurusandi kecamatan, sering terlambat masuk kantor, yang sebaiknya efektivitas kerja pegawai dapat diwujudkan melalui kerja sama tim dengan kesedian pegawai memberikan bantuan kepada pegawai lainnya yang membutuhkan bantuan terjalin dengan baik, pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya, pegawai di tempatkan sesuai dengan jenjang dan latar belakang pendidikannya, pegawai memiliki kreativitas dalam melakukan tugasnya, pegawai memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, pegawai tanggap terhadap kritikan yang diberikan kepadanya dan berusaha memperbaiki kekurangannya, pegawai senantiasa berupaya memperbaiki kekurangannya, yang semestinya hal hal tersebut ditetapkan dan dijalankan dengan baik sehingga akan meningkatkan efektifitas kerja pegawai di Kantor Camat Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara.

Faktor pendidikan sebagai salah satu faktor pembentuk perilaku di dalam organisasi dan atau birokrasi, pada hakekatnya terletak pada peranan atau hakekat dari pada pendidikan itu sendiri sebagai lembaga yang meneruskan atau mengalihkan pengetahuan, ketrampilan/kemampuan, serta pembinaan sikap mental dan watak seseorang. Peningkatan kualitas dan efektivitas pegawai negeri sebagai aparatur negara dapat dilakukan melalui upaya pendidikan bagi pegawai dalam berbagai bentuknya, baik secara formal maupun non formal.

Fungsi pengawasan sangat dibutuhkan sebab dalam organisasi pemerintahan peranan aparatur pemerintah dalam pelaksanaan pembangunan perlu terus diupayakan dalam peningkatan pendayagunaan aparatur pemerintah dalam memasuki proses pelaksanaan pembangunan di era globalisasi.

Pengawasan ini meliputi seluruh aspek dalam mekanisme pembangunan, antara lain kebijakan, perencanaan dan implementasinya, selanjutnya adalah monitoring dan evaluasi yang merupakan fungsi pengawasan. Dengan adanya pengawasan ini akan mewujudkan pembangunan yang efektif dan efisien.

Dari uraian permasalahan diatas mendorong penulis untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gentuma Kabupaten Gorontalo utara

### **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini ialah Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1. Maksud Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan maksud mengumpulkan data tentang gambaran pengawasan dan efektivitas kerja pegawai, serta pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara.

#### **2. Tujuan Penelitian**

Tujuawn penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1. Kegunaan teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan disiplin ilmu pemerintahan, khususnya yang berkenaan dengan teori pengawasan dan efektivitas kerja pegawai.

##### **2. Kegunaan praktis**

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Camat Kecamatan Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara untuk lebih mengefektifkan pengawasannya dalam rangka untuk mewujudkan efektivitas kerja pegawai.

##### **3. Kegunaan bagi peneliti**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan, khusunya bagi peneliti yang berminat mengenai pengawasan dan efektivitas kerja pegawai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Pengawasan**

Pengawasan yang merupakan salah satu fungsi organik manajemen disamping fungsi manajemen lainnya, pada dasarnya merupakan upaya untuk mencegah terjadinya hal – hal yang merugikan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Manulung (2007:24) pengawasan rangkaian proses manajemen untuk melakukan evaluasi sehingga pekerjaan yang dilakukan pegawai berjalan sesuai prosedur yang telah ditetapkan dan mencapai sasaran yang diinginkan organisasi.

Selanjutnya Sujamto (2007:24) mengemukakan bahwa pengawasan adalah segala usaha kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan tugas atau kegiatan apakah sesuai dengan semestinya atau tidak.

Pelaksanaan pengawasan di lingkungan aparatur pemerintahan dalam negeri dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas, kuantitas (aparatur dan hasil - hasilnya) dengan tujuan untuk menjamin keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan secara berdayaguna, berhasil guna dan tepat waktu serta menurut kebijaksanaan, rencana yang berlaku. Hal ini sejalan dengan Inpres Nomor 15 tahun 1983, bahwa pengawasan bertujuan untuk mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan kegiatan pemerintahan dan pembangunan.

Pengawasan bukia ditunjukkan untuk mencari kesalahan atau mencari siapa yang salah, namun tujuan utama pengawasan adalah untuk memahami apa yang salah demi perbaikan dimasa yang akan datang dan mengarahkan seluruh kegiatan – kegiatan dalam rangka pelaksanaan daripada suatu rencana sehingga dapat diharapkan suatu hasil yang maksimal (Buchari, 2006:5).

Menurut Saksono (2008:151), ada beberapa jenis pengawasan di dalam organisasi pemerintahan dan terbagi dalam 2 (dua) bagian besar yaitu sebagai berikut :

- a. Pengawasan Internal dari 1) pengawasan melekat; 2) pengawasan fungsional.
- b. Pengawasan Eksternal terdiri dari 1) pengawasan legislatif/pengawasan politik; 2) pengawasan masyarakat/pengawasan sosial; dan 3) pengawasan eksternal eksekutif.

Pengawasan dari dalam atau internal control, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh aparat/unit pengawasan ini bertindak atas nama pimpinan organisasi dengan tugas mengumpulkan segala data dan informasi yang diperlukan.

Pengawasan dari luar organisasi atau eksternal control, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh aparat/unit dari luar organisasi. (Handayaningrat, 2008:144).

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 di pasaran 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.

Kemudian Martoyo (2007:237) mengatakan bahwa pengawasan sumber daya manusia disini adalah bagaimana pihak manajemen mengadakan pengamatan atas:

- a. Jumlah sumber daya manusia yang ada dalam organisasi
- b. Jumlah sumber daya manusia yang benar – benar dibutuhkan organisasi
- c. Jumlah pasaran sumber daya manusia yang ada dan memungkinkan
- d. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan yang ada dipasaran tenaga kerja
- e. Kemampuan individual setiap sumber daya manusia dalam organisasi
- f. Upaya peningkatan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi
- g. Semangat kerja mereka dan sebagainya

Menurut Moekijat (2010:121) pengawasan mempunyai peranan yang penting dalam manajemen kepegawaian. Ia mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai – pegawai perseorangan secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja sebagian besaran tergantung kepada betapa efektifnya ia bergaul dengan mereka.

Sedangkan menurut Situmorang dan Juhir (2008:27) untuk mencapai tujuan negara atau organisasi, maka dalam hal pengawasan ini dapat pula diklasifikasikan macam – macam pengawasan, yakni :

1. Pengawasan lansung dan pengawasan tidak lansung

a. Pengawasan langsung

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara pribadi oleh pimpinan atau pengawasan dengan mengamati, meneliti memeriksa, mengecek sendiri secara *“on the spot”* ditempat pekerjaan, dan menerima laporan secara langsung pula dari pelaksana. Hal ini dilakukan dengan inspeksi.

b. Pengawasan tidak langsung

Pengawasan langsung diadakan dengan mempelajari laporan – laporan yang diterima dari pelaksana baik lisan maupun tertulis, mempelajari pendapat – pendapat masyarakat dan sebagainya tanpa pengawasan *“on the spot”*.

Kemudian Menurut Manullang (2007:176) ada empat macam dasar penggolongan jenis pengawasan yakni.

1. Waktu pengawasan

Berdasarkan bila pengawasan dilakukan, maka macam – macam pengawasan itu dibedakan atas: (a) pengawasan preventif dan (b) pengawasan represif. Dengan pengawasan preventif dimaksudkan pengawasan yang dilakukan sebelum terjadinya penyelewengan, kesalahan atau deviation. Jadi, diadakan tindakan pencegahan agar jangan terjadi kesalahan – kesalahan di kemudian hari.

## 2. Objek pengawasan

Berdasarkan objek pengawasan, pengawasan dapat dibedakan atas pengawasan di bidang – bidang sebagai berikut: (1) produksi, (2) keuangan, (3) waktu, dan (4) manusia dengan kegiatan – kegiatannya. Dalam bidang produksi, maka pengawasan itu dapat ditujukan terhadap kuantitas hasil produksi ataupun terhadap kualitas ataupun terhadap likuiditas perusahaan. Pengawasan dibidang waktu bermaksud untuk menentukan, apakah dalam menghasilkan sesuatu hasil produksi, sesuai dengan waktu yang direncanakan atau tidak.

## 3. Subjek pengawasan

Bilamana pengawasan itu dibedakan atas dasar penggolongan siapa yang mengadakan pengawasan, maka pengawasan itu dapat dibedakan atas (1) pengawasan intern dan (2) pengawasan ekstern. Dengan pengawasan intern dimaksud pengawasan yang dilakukan oleh atasan dari petugas bersangkutan. Oleh karena itu, pengawasan semacam itu disebut juga pengawasan vertikal atau formal. Disebutkan ia sebagai pengawasan formal karena yang melakukan pengawasan itu adalah orang – orang berwenang.

## 4. Cara mengumpulkan fakta – fakta guna pengawasan

Berdasarkan cara bagaimana mengumpulkan fakta – fakta guna pengawasan, maka pengawasan itu dapat digolongkan atas :

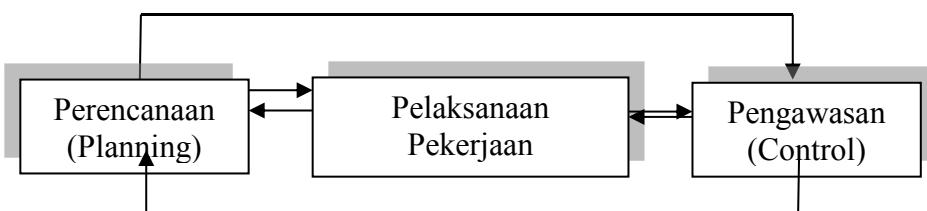
- Personal observation (personal inspection),
- Oral report (laporan lisan)
- Written report (laporan tertulis), dan
- Control by exception

Menurut Mc. Farland dalam Handayaningrat (2008:143) mengatakan bahwa pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan. Jelasnya pengawasan harus berpedoman pada :

- a. Rencana (*planning*) yang telah ditentukan
- b. Perintah (*order*) terhadap pelaksanaan pekerjaan (*performance*)
- c. Tujuan
- d. Kebijakan yang telah ditentukan sebelumnya.

Proses pengawasan dapat digambarkan sebagai berikut :

*Gambar 2. 1Gambar Proses Pengawasan*



Sumber: Handayanigrat (2008:143)

Menurut Sarwoto dalam Situmorang dan Juhir (2008:18) pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan – pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki

Nawawi (2008:26) mengemukakan tujuan pengawasan tidak lain adalah untuk mencegah secara diri terjadinya masalah korupsi, penyalahgunaan wewenang, kebocoran liar dan berbagai bentuk penyelewengan lainnya dilingkungan aparatur pemerintah dalam melaksanakan pengawasan melekat secara efektif dan efisien, perlu mengetahui sarana dan sistem pengawasan yang

diperlukannya. Sarana dan sekaligus sasaran pengawasan, termasuk pengawasan melekat oleh pimpinan/atasan langsung dilingkungan satuan organisasi/satuan kerja sesuai dengan Inpres No.15 tahun 1983 terdapat 6 unsur yaitu :

1. Organisasi
2. Kebijaksanaan
3. Rencana kerja
4. Prosedur
5. Pencatatan dan pelaporan
6. Pembinaan personil

Untuk lebih jelasnya keenam unsur terjadinya pengawasan melalui jalur tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1) Organisasi

Organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga adanya pembagian tanggung jawab agar terhindar dari adanya seorang pejabat mengendalikan semua tahapan transaksi. Dengan adanya pejabat mengendalikan tahap – tahap transaksi secara otomatis akan menimbulkan pengawasan. Pengawasan yang terjadi otomatis melekat (*built in*) kepada struktur organisasi, karena itu disebut pengawasan melekat.

2) Kebijaksanaan

Kebijaksanaan dapat dirumuskan sebagai setiap peraturan yang mengharuskan, membimbing atau melakukan pembatasan lingkungan. Jadi, kebijaksanaan itu telah mengandung unsur pengawasan, yaitu memberikan batas –

batas bergerak dan bertindak. Pengawasan tersebut melekat (*build in*) didalam kebijaksanaan, dan karena itu disebut pengawasan melekat.

### 3) Rencana Kerja

Suatu rencana kerja yang baik akan membuat rencana pelaksanaan suatu operasi secara efisien dan ekonomis, baik berupa harga – harga standar maupun jumlah – jumlah sumber daya. Dengan melaksanakan rencana itu telah terjadi pengawasan secara otomatis yaitu mengawasi agar jumlah dan harga sumber daya yang dipakai selalu efisien dan ekonomis.

### 4) Prosedur

Prosedur adalah metode – metode pengendalian finansial yang penting terhadap kegiatan dan sumber daya. Dari catatan akan dapat diawasi apakah suatu kegiatan dilakukan secara efisien atau tidak. Pelaporan diperlukan untuk memberikan informasi aktual dan juga sebagai bahan bagi manajemen untuk mengadakan tindak koreksi. Pelaporan tersebut pimpinan dapat mengawasi kegiatan dan atas dasar laporan itu mengadakan tindak lanjut.

### 5) Pembinaan Personil

Suatu fungsi manajemen yang penting adalah memberikan tugas dan kewajiban orang – orang mampu melaksanakannya. Karena itu dalam mencari tenaga yang tepat harus ditempuh :

- Pertama – tama menentukan persyaratan pekerjaan yang harus dilakukan.
- Selanjutnya mengusahakan tenaga yang memiliki kualifikasi yang diperlukan atau tenaga yang bisa dilatih untuk melaksanakan pekerjaan itu dengan memuaskan.

Praktek – praktek positif dalam rangka pembinaan personil antara lain adalah:

- a. Pengadaan kursus – kursus penyegaran, agar para pegawai selalu mengetahui perkembangan kebijaksanaan, prosedur – prosedur dan praktek – praktek yang baru.
- b. Penyediaan informasi mengenai tugas – tugas dan tanggung jawab tiap bagian dalam rangka organisasi dengan maksud agar petugas – petugas dapat memahami lebih baiuk bagaimana dan dimana posisi pekerjaan mereka dalam organisasi sebagai keseluruhan.

Dikatakan oleh Nawawi (2008:94) bahwa aparatur pemerintah merupakan pusat kegiatan penegakan hukum secara baik dan benar, sangat diperlukan aparat pemerintah yang jujur, bersih dan berwibawa dengan memiliki disiplin yang jujur, bersih dan disiplin nasional yang tinggi.

Pelaksanaan pengawasan dilingkungan aparatur pemerintahan dalam negeri dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas, kuantitas (aparatur dan hasil – hasilnya) dengan tujuan untuk menjamin keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan secara berdayaguna, berhasil guna dan tepat waktu serta menurut kebijaksanaan, rencana yang berlaku. Hal ini sejalan dengan Inpres Nomor 15 tahun 1983, bahwa pengawasan bertujuan untuk mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan kegiatan pemerintahan dan pembangunan.

Sehubungan dengan itu berarti juga mutlak diperlukan upaya penerbitan terhadap berbagai kasus penyimpangan dan pelanggaran hukum yang berlangsung

dan dilakukan oleh aparatur pemerintah, yang menggambarkan juga ketidaktaatan terhadap peraturan hukum yang berlaku. Penerbitan perlu ditingkatkan terhadap setiap kasus pelanggaran disiplin, pungutan liar, korupsi, menerima hadiah, menerima suap komersialisasi jabatan, pendayagunaan upaya pengawasan secara lebih terpadu terhadap pelaksanaan tugas – tugas umum pemerintahan dan pembangunan oleh aparatur negara.

Berdasarkan uraian – uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan ialah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya

## **2.2 Pengawasan yang efektif**

Menurut Moekijat (2010:122) sifat – sifat atau ciri – ciri pegawai yang efektif dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Ia memenuhi keinginan pegawai – pegawai bawahannya

Hal ini berarti adanya pengakuan, bahwa bawahannya juga mempunyai hak untuk dianggap penting. Jenis pengawasan yang paling jelek ialah apabila pengawas selalu bekerja sendiri dalam keadaan senang dan membiarkan pegawai – pegawai yang lain dalam kesulitan.

2. Ia selalu memberi keterangan yang sebaik – baiknya kepada pegawai – pegawainya

Ia tidak merahasiakan keterangan yang mereka harus mengetahuinya guna melaksanakan tugasnya secara efisien. Ia mau menjawab pertanyaan tentang

kebijaksanaan – kebijaksanaan pimpinan. Ia cepat memberi keterangan kepada setiap orang dalam organisasi itu.

3. Ia mengijinkan pegawai – pegawai bawahan menggunakan kebijaksanaan – kebijaksanaan dan putusan – putusannya sendiri sebanyak yang mereka sanggup membuatnya

Kebanyakan pegawai ingin mendapat kebebasan untuk menjalankan tugasnya yang mereka pandang sudah selayaknya. Mereka mengahargai keperluan adanya pengawasan terhadap apa yang mereka kerjakan, tetapi mereka akan merasa lebih senang, apabila perintah – perintah dan instruksi – instruksi yang mereka terima dibatasi sampai yang seminim – minimnya.

4. Ia tidak melampaui batas wewenang dari para ahli

Hal ini adalah sukar bagi orang – orang yang tidak suka memberi delegasi. Adalah mudah dimengerti, bahwa pengawasan yang demikian tidak dapat bekerja dengan baik.

5. Ia membuka pintu selebar – lebarnya untuk keperluan konperensi – konperensi dan pembicaraan – pembicaraan dengan para bawahannya

Tidak ada sesuatu yang lebih mengecewakan pegawai daripada apabila pegawai tidak diberi kesempatan untuk menemui pegawai atasannya. Pada umumnya seorang kepala tidak mempunyai banyak waktu untuk menerima seseorang. Situasi yang diinginkan pegawai ialah situasi dimana kepala selalu menyediakan waktu yang cukup untuk berbicara dengan tiap – tiap bawahan di luar dinas.

6. Ia menerima kemungkinan untuk tidak populer di antara beberapa pegawai bawahannya

Umumnya diterima suatu pendapat bahwa tidak ada seorangpun diharapkan dapat menyenangkan setiap orang secara terus menerus, tetapi setidaknya kebanyakan pegawai mempunyai anggapan, bahwa pengawas merupakan pengecualian. Mereka mengaharapkan pengawas selalu menyetujui kehendak mereka.

7. Ia tidak terlalu optimis mengenai keadaan semangat kerja para pegawai dalam organisasi untuk mana ia mempunyai tanggung jawab

Sering pengawas percaya sungguh – sungguh, bahwa semua pekerjaan akan berjalan dengan lancar. Bagaimana hal ini mungkin dapat terjadi? Bukan karena ia cakap, tetapi karena sistem komunikasi keatas kepadanya adalah tidak cukup. Dengan lain perkataan, keadaan yang sebenarnya tidak dilaporkan kepadanya oleh pembantu – pembantunya.

8. Ia berusaha supaya kepala – kepala pembantunya menafsirkan dan melaksanakan perintah – perintah dengan sebaik – baiknya

Hal ini dihubungkan dengan keadaan, dimana kepala mempunyai kepala – kepala pembantu, melalui ia meneruskan instruksi – instruksinya. Dari apa yang dibicarakan dapat dimengerti mengapa pemngawas tidak dapat percaya sepenuhnya kepada kepala – kepala pembantunya. Kepala – kepala pembantu ini merupakan sejenis perantara antara dia dan pegawai – pegawai pelaksana.

9. Ia berusaha mengubah peraturan yang dalam praktek tidak mencapai hasil yang diharapkan

Adanya peraturan – peraturan dan ketentuan – ketentuan tidak dapat dihindarkan dalam setiap organisasi yang besar dan teratur, baik organisasi publik maupun organisasi swasta. Volume pekerjaan adalah sedemikian luasnya dan jumlah pegawai adalah sedemian banyaknya, sehingga kebijaksanaan – kebijaksanaan dan prosedur – prosedur tertulis adalah penting.

10. Ia menerima kemungkinan, bahwa beberapa orang bawahannya adalah lebih cerdas dan cakap daripada sendiri

Hal ini dapat menimbulkan kecemasan psikologis pada beberapa pengawas. Mereka ini memandang perlu menekan setiap orang bawahan yang lebih ugul daripadanya dengan jalan apapun. Sudah barang tentu hati adalah faktor penting disini, tetapi ini bukan merupakan satu – satunya faktor.

11. Ia tidak suka memberi janji – janji kepada bawahannya, kecuali kalau ia yakin akan taat memenuhinya

Sudah barang tentu pegawai – pegawai tidak suka kepada pengawas – pengawas yang tidak memenuhi janji – janjinya, tetapi sangat sedikit pengawas yang dengan sengaja memperdayakan bawahannya. Apabila pengawas dapat dipercaya, maka bawahan akan menghormati dengan sepenuhnya.

12. Ia tidak hanya mengharapkan kesetiaan dari pegawai – pegawainya, tetapi ia sendiri harus juga setia kepada mereka

Pengawas tentu tidak suka, apabila bawahannya tidak setiap kepadanya atau mengeluh kepada pihak luar. Sudah barang tentu seorang pegawai yang tidak pernah mengatakan sesuatu secara terang – terangan kepada atasan, tetapi menodai nama baik atsannya itu, selayaknya mendapat hukuman.

13. Ia tidak membantu atau mengadakan diskriminasi teman – temannya sendiri

Dalam tiap – tiap organisasi ada beberapa orang yang telah dikenal baik/lama oleh pengawas dan dihargai sebagai sahabatnya. Hal ini adalah tidak salah dan sungguh – sungguh dapat menguntungkan baginya, karena dengan mengenal orang lain dengan baik, maka pengawas itu akan dapat bekerja sama dengan baik, tetapi apabila pengawas dengan sadar atau tidak membantu seseorang dari teman – temannya, maka ia meracuni suasana dari bawahannya yang lain.

14. Ia tidak mau menyerah kepada pegawai bawahannya, hanya karena ia merasa jemu dari desakan pegawai tersebut

Beberapa orang bawahan ada yang lebih agresif daripada pegawai – pegawai yang agresif ini mengajukan tuntutan – tuntutan kepada kepala dan mengharapkan kepala tersebut suka mengabulkan tuntutan –tuntutannya. Misalnya untuk memperoleh kenaikan jabatan, pegawai mengadakan desakan untuk itu.

15. Ia akan memperjuangkan kepentingan bawahannya dengan sekuat – kuatnya seperti halnya ia memperjuangkan kepentingannya sendiri

Kadang – kadang ada pengawas yang dikecam oleh bawahan – bawahannya, karena pengawas yang lain memperlakukan pegawai – pegawainya dengan cara yang berlainan. Adalah sukar untuk dimengerti oleh pegawai mengapa kepalanya lebih teliti/keras daripada kepala – kepala yang lain, misalnya dalam mengusulkan kenaikan jabatan, cuti atau dalam mengatur tata tertib.

### **2.3 Pengertian Efektivitas Kerja**

Menurut The Ling Gie, dkk, dijelaskan bahwa efektivitas mengandung pengertian mengenai terjadinya efek atau akibat yang dikehendaki. Kemudian Emerson dalam Handayaningrat (2008:16) mendefinisikan efektivitas sebagai pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Gibson dkk (2008:127), mendefinisikan sebagai pencapaian sasaran yang telah ditentukan. Jadi dapat disimpulkan bahwa efektivitas itu tidak lain adalah pengukuran terhadap tujuan – tujuan organisasi sebagaimana telah ditetapkan sebelumnya.

Indrawijaya (2007:214) bahwa efektivitas organisasi pada dasarnya adalah efektivitas perseorangan. Siagian (2008:151) mengemukakan bahwa efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan ; maksudnya apakah pelaksanaan sesuai tugas nilai baik atau tidak, itu sangatlah tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan, cara melaksanakan, betapa biaya yang dikeluarkan dalam pelaksanaan tugas tersebut.

Tujuan dalam ensiklopedia administrasi dikemukakan bahwa efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu akibat atau efek yang dikehendaki. Bila seseorang melakukan perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendakinya, maka orang itu dikatakan efektif jika menimbulkan akibat mempunyai maksud sebagaimana yang dikehendakinya.

Berbicara tentang efektivitas organisasi terdapat beberapa macam pandangan atau perspektif dari setiap ahli. Inrawijaya (2007:201) mengatakan bahwa berbicara tentang efektivitas organisasi dapat dinilai dari dua aspek pokok,

yaitu : penilaian efektivitas/prestasi perorangan atau individu, dan penilaian prestasi organisasi.

Efektivitas merupakan suatu tingkat prestasi organisasi dalam pencapaian tujuan, artinya sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan itu tercapai, efektivitas kerja dalam suatu organisasi memberikan tekanan pada penilaian terhadap prestasi perorangan dan juga prestasi organisasi. Inti permasalahan dari efektivitas kerja adalah terletak selesainya suatu tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang merencanakan dan hasilnyapun sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan dari beberapa pandangan di atas mengenai kriteria pengukuran efektivitas, dimana terlihat bahwa salah satu pengukuran efektivitas adalah efisiensi, dimana menurut Siagian (2008:149) efisiensi diartikan sebagai perbandingan yang terbaik antara input dan output. Input adalah semua sumber – sumber (*resource*), yaitu sarana dan prasarana yang dipergunakan dalam proses produksi barang – barang maupun jasa seperti tenaga manusia, bahan – bahan pokok, serta peralatan mesin, cara kerja dan pelayanan. Sedangkan output adalah hasil produksi yang berwujud barang dan jasa (Handayuningrat, 2008:2)

Menurut Ridwan (2009:211) dimensi dari efektivitas kerja organisasi adalah : a) kerjasama tim, b) kesesuaian pekerjaan, c) kesesuaian teknologi, d) pemberian kewenangan, e) sistem evaluasi, f) konflik peran, dan g) ambiguitas peran.

Selanjutnya dalam kaitannya dengan pengukuran efektivitas kerja organisasi, ada dua teori atau pendekatan yakni : pertama pendekatan tujuan atau

the goal approach dan yang kedua yaitu pendekatan/teori sistem atau the system theory (Gibson, 2008:27).

### 1. Pendekatan Tujuan

Menurut teori ini, untuk menentukan dan mengevaluasi efektivitas, didasarkan pada gagasan bahwa organisasi diciptakan sebagai alat pencapaian tujuan. Tingkat pencapaian tujuan atau sasaran menunjukkan tingkat efektivitas. Organisasi itu dibentuk dengan tujuan tertentu, bekerja secara rasioanal dan berusaha mencapai tujuan tertentu. Namun walaupun pendekatan tujuan ini kelihatannya sederhana, tetapi mengandung juga beberapa persoalan. Adapun persoalan – persoalan yang dimaksud, menurut Frank Horizon dalam Gibson, (2008:28) dapat meliputi :

- Pengcapaian tujuan tidak dapat segera diukur pada organisasi yang tidak memproduksi barang – barang berwujud (*tangible output*);
- Organisasi berusaha mencapai hasil dari satu tujuan dan tercapainya tujuan seringkali menghalangi atau mengurangi untuk mencapai tujuan yang lain.
- Adanya beberapa tujuan resmi yang harus dicapai dan disepakati oleh semua anggota adalah diragukan. Pada pendekatan tujuan ini mempunyai pengaruh yang besar sekali terhadap perkembangan manajemen dan teori serta praktik perilaku keorganisasian.

### 2. Pendekatan teori sistem

Bahwa organisasi dipandang sebagai satu dari sejumlah unsur yang paling tergantung yang satu dengan yang lain. Arus masukan (input) dari sistem yang

lebih luas (lingkungan) memproses sumber ini, dan mengembalikannya dalam bentuk sudah di rubah (output).

Dari kedua teori diatas, maka dapatlah diringkasan bahwa teori atau pendekatan tujuan menekankan kepada pencapaian tujuan sebagai kriteria penilaian efektif tidaknya suatu hasil yang dicapai sedangkan pendekatan yang kedua teori sistem kepada pentingnya adaptasi terhadap tuntutan ekstern sebagai kriteria penilaian keefektifan.

Disamping 2 teori pendekatan diatas, Gibson dkk (2008:29) menambahkan suatu pendekatan, yaitu dimensi waktu. Menurut pendekatan ini bahwa kelangsungan hidup organisasi merupakan ukuran terakhir atau ukuran jangka panjang mengenai efektifitas organisasi sedangkan yang sifatnya jangka pendek adalah meliputi ukuran mengenai produksi (*produktive*), efisiensi (*efficiency*), dan kepuasan (*satisfaction*)

Dari uraian diatas jelaslah efektifitas kerja mengemban misi dan peranan yang turut menentukan berhasil atau tidaknya usaha untuk membina serta mengembangkan perilaku organisasi yang turut menentukan berhasil atau tidaknya usaha untuk membina serta mengembangkan perilaku organisasi yang efektif.

Efektivitas merupakan suatu tingkat prestasi organisasi dalam pencapaian tujuan, artinya sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan itu tercapai. Efektivitas kerja dalam satu organisasi memberikan tekanan pada penilaian terhadap prestasi perorangan dan juga prestasi organisasi. Inti permasalahan dari efektivitas kerja

adalah terletak selesainya suatu tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang direncanakan dan hasilnya pun sesuai dengan yang diharapkan.

Dengan demikian efektivitas kerja aparat pemerintah dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh aparat pemerintah didalam menjalankan tugas – tugas pemerintah serta upaya pelayanan berbagai kepentingan anggota masyarakat sesuai dengan waktu yang direncanakan dan hasilnya sesuai dengan yang diharapkan demi tercapainya tujuan pelaksanaan pemerintah di Kecamatan Gentuma.

#### **2.4 Hubungan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja**

Menurut Moekijat (2010:121) pengawasan mempunyai peranan yang penting dalam manajemen kepegawaian. Ia mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai – pegawai perseorangan secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja sebagian besar akan tegantung kepada betapa efektifnya ia bergaul dengan mereka.

Kemudian menurut Mandell dan Greenberg dalam Moekijat (2010:121) beranggapan bahwa semua pekerjaan yang bersifat mengawasi pada umumnya mempunyai tugas – tugas tertentu, meskipun tugas – tugas ini secara kualitatif dan kuantitatif berbeda yang satu dengan yang lain. Yang paling penting dari tugas – tugas yang dimaksud ialah :

- a. Bergaul dengan bawahan
- b. Memimpin soal – soal teknis
- c. Mengadakan koordinasi dengan pekerjaan – pekerjaan unit organisasi lainnya.

- d. Melatih pegawai
- e. Merencanakan perbaikan – perbaikan dan metode – metode kerja dan
- f. Membangunkan semangat kerja.

Syarat – syarat teknis dari jabatan – jabatan yang bersifat mengawasi sangat berbeda. Mandell dan Greenberg dalam Moekijat (2010:121) menunjukkan bahwa hidupnya orang – orang tertentu juga dapat tergantung kepada kecakapan teknis dari pengawas. Tetapi dalam berbagai pekerjaan yang bersifat mengawasi lainnya, seperti halnya dalam pekerjaan tata usaha, mungkin sangat sedikit diperlukan pengetahuan khusus. Setidak – tidaknya, semua pekerjaan yang bersifat mengawasi memerlukan kemampuan kepemimpinan. Selanjutnya seorang pengawas tidak akan berhasil dalam pekerjaannya, apabila ia tidak memperlihatkan nilai kepemimpinannya.

Apabila kita menyelidiki lebih jauh tugas – tugas pokok tersebut, maka kita akan mengetahui bahwa tiga tugas diantaranya memerlukan kecakapan dalam hubungan antara manusia dalam hubungan – hubungan yang langsung dengan para bawahan. Tugas – tugas yang dimaksud ialah bergaul dengan bawahan, melatih pegawai, dan membangunkan semangat kerja.

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Pengawasan sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi, sebab dalam organisasi pemerintahan peranan aparatur pemerintah dalam pelaksanaan pembangunan perlu terus diupayakan dalam peningkatan pendayagunaan aparatur pemerintah dalam memasuki proses pelaksanaan pembangunan diera globalisasi.

Tanpa pengawasan akan menghasilkan terjadinya penyimpangan – penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dengan demikian salah satu tugas manager atau pimpinan yang penting menjalankan pengawasan baik dalam organisasi. Kebijakan pengawasan menacakup keseluruhan proses pembangunan mulai aspek kebijakan, penyusunan rencana dan program, pelaksanaan fisik dilapangan, sampai dengan penilaian terhadap manfaat suatu program kegiatan secara obyektif dan proposional sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam mewujudkan penyelenggaraan tugas secara tertib, efisien dan efektif.

Kebijakan pengawasan tersebut dalam jangka panjang diarahkan kepada tindakan pencegahan, perbaikan sistem dan manajemen pembangunan, sedangkan dalam jangka pendek lebih diarahkan kepada pemberantasan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). 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 efektivitas yang setinggi

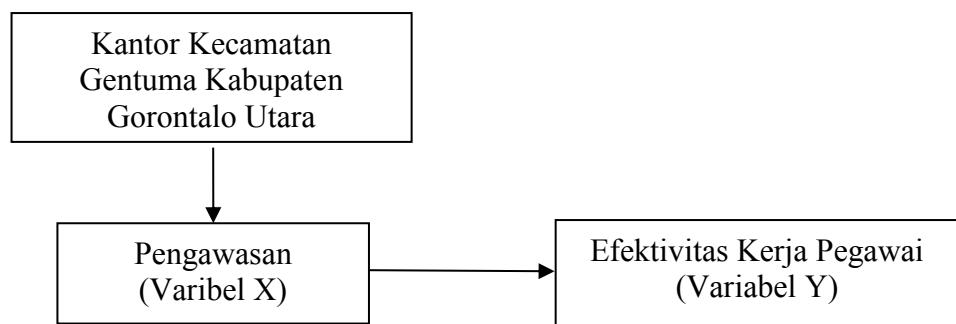
mungkin. Menurut Situmorang dan Juhir (2008:27) untuk mencapai tujuan negara atau organisasi, maka dalam hal pengawasan ini dapat pula diklasifikasikan macam – macam pengawasan, yakni : a) pengawasan langsung, dan b) pengawasan tidak langsung.

Kehadiran organisasi birokrasi pemerintahan yang efektif dan aparatur birokrasi yang profesional yang memiliki dedikasi dan integritas tinggi merupakan suatu keharusan. Dalam menjalankan fungsi pemerintahan untuk memenuhi tuntutan pembangunan dan pelayanan pada masyarakat diera reformasi ini, pemerintah dihadapkan pada tantangan yang sangat berat dan kompleks dalam berbagai tugas dan pekerjaan yang dihadapinya. Organisasi pada umumnya termasuk organisasi pemerintahan seringkali dipandang sebagai kesatuan pengejar tujuan yang berusaha menghubungkan usaha para anggotanya dalam mengejar tujuan serta tujuan organisasi secara keseluruhan.

Jadi suatu organisasi tidak akan dapat mencapai sasarannya tanpa terlebih dahulu memperhatikan efektivitas kerja perorangan, maka individu dalam pencapaian efektivitas menjadi penting. Pegawai sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat untuk dapat meningkatkan efektivitas kerjanya mendukung pemerintah dan pembangunan dituntut untuk berdayaguna dan berhasil guna. Menurut Ridwan (2009:211) dimensi dari efektivitas kerja organisasi adalah : a) kerjasama tim, b) kesesuaian pekerjaan, c) kesesuaian teknologi, d) pemberian kewenangan, e) sistem evaluasi, f) konflik peran, dan g) ambiguitas peran.

Dengan adanya tuntutan pemerintah pelayanan masyarakat dilaksanakan secara lebih baik, maka tugas pokok dan fungsi aparatur pemerintah kecamatan harus perlu terus dilakukan pembinaan aparatur pemerintahan kecamatan dalam meningkatkan motivasi kerja, sehingga efektivitas pelaksanaan – pelaksanaan pemerintahan dapat terlaksana secara maksimal. Dari uraian diatas dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

*Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran*



## 2.6 Hipotesis

Riduwan (2008:136) Mengatakan bahwa hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji lagi keberadaannya melalui penelitian ilmiah. Hipotesis dalam penelitian ini yakni Ada pengaruh pengawasan terhadap efektifitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara.

## **BAB III**

### **OBYEK METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Obyek Penelitian**

Obyek penelitian ini adalah mengenai pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini direncanakan dilaksanakan kurang lebih tiga bulan.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode studi deskriptif/menggambarkan, yaitu metode yang diarahkan untuk memecahkan masalah dengan cara memaparkan atau menggambarkan apa adanya hasil penelitian.

Menurut Usman dan akbar (2006:40) penelitian deskriptif dimaksud membuat penerimaan penyadaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat tertentu.

##### **3.2.2 Operasional Variabel**

Berdasarkan kerangka pemikiran maka operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel X dan Y

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Pengawasan (X)  Menurut Situmorang dan Juhir (2008:27)	a. Pengawasan langsung  b. Pengawasan tidak langsung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Camat melakukan pemeriksaan langsung terhadap pelaksanaan tugas pegawainya</li> <li>- Camat memberikan petunjuk kepada pegawainya apabila kurang paham dengan pekerjaannya</li> <li>- Camat memberikan petunjuk tindakan perbaikan apabila menemukan kesalahan atas pelaksanaan tugas pegawainya</li> <li>- Camat senantiasa mengamati laporan hasil pekerjaan pegawainya</li> <li>- Camat mengamati kemajuan kerja pegawainya melalui hasil kerja masing – masing</li> <li>- Camat mengamati perilaku kerja pegawainya melalui laporan yang diberikan masyarakat</li> </ul>

<p>Efektivitas Kerja Pegawai (Y)</p> <p>Menurut Ridwan (2009:211)</p>	<p>a. Kerjasama tim</p> <p>b. Kesesuaian pekerjaan</p> <p>c. Kesesuaian teknologi</p> <p>d. Pemberian kewenangan</p> <p>e. Sistem evaluasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesediaan pegawai memberikan bantuan kepada pegawai lainnya yang membutuhkan bantuan terjalin dengan baik</li> <li>- Kerjasama antara pegawai dengan pimpinan serta antar satuan kerja terjalin dengan baik</li> <li>- Pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya</li> <li>- Pegawai ditempatkan sesuai dengan jenjang dan latar belakang pendidikannya</li> <li>- Peralatan kerja yang dapat digunakan pegawai dengan sebaik – baiknya</li> <li>- Pegawai memiliki kreativitas dalam melaksanakan tugasnya</li> <li>- Pegawai memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya</li> <li>- Pegawai diberi penghargaan apabila dapat melaksanakan tugas</li> </ul>
---	--	--

	<p>f. Konflik peran</p> <p>g. Ambigitus peran</p>	<p>dengan baik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pegawai tanggap terhadap kritikan yang diberikan kepadanya dan berusaha memperbaiki kekurangannya</li> <li>- Pegawai senantiasa berupaya memperbaiki kualitas kerjanya</li> </ul>
--	---	---

Dalam melakukan test dari masing – masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala Likert. Kuesioner akan disusun dengan menyiapkan (lima) pilihan yakni : selalu, sering, kurang/kadang – kadang, jarang, tidak pernah. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda seperti tampak dalam berikut ini :

*Tabel 3. 2 Bobot Nilai Variabel*

<b>Pilihan</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
Selalu	5
Sering	4
Kadang – kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

### **3.2.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.2.3.1 Populasi**

Sugiyono dalam Riduwan (2008 : 54) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai negeri di Kantor Kecamatan Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara yang berjumlah 25 orang.

#### **3.2.3.2 Sampel**

Menurut Arikunto Riduwan (2008:56) sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Oleh karena jumlah populasi di Kantor Kecamatan Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara yang berjumlah 25 orang. Menurut Riduwan (2008:64) sampling jenuh atau sensus ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus.

### **3.2.4 Prosedur Pengumpulan Data**

Dalam penulisan ini digunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
2. Kuesioner, adalah daftar pertanyaan yang disusun oleh penulis secara terstruktur yang ditunjukkan pada karyawan untuk dijawab. Daftar pertanyaan yang disusun menyangkut pengawasan dan efektivitas kerja. Sugiono (2008:135) mengatakan bahwa kuesioner merupakan teknik

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### **3.2.5 Prosedur Penelitian**

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (obyektif) sudah tentu diperlukan suatu instrumen atau alat pengumpul data yang baik dan yang lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (reliabel)

### **3.2.6 Metode Analisis Data**

#### **3.2.6.1.Rancangan Uji Hipotesis**

Untuk memastikan apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap efektifitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gentuma Kabupaten Gorontalo utara, Maka pengujian dilakukan dengan Menggunakan metode regresi sederhana.

Metode regresi sederhana dapat di lihat sebagai berikut :

#### **3.1 Gambar Metode Regresi Sederhana**

X ————— Y →

Keterangan :

X = pengawasan

Y = efektifitas kerja pengawai

Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum digunakan harus di uji validitasnya dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data yang objektif.

### 3.2.6.2 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. Untuk pengujian menggunakan rumus angka kasar sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- X = Variabel bebas (Independent)
- Y = Variabel terikat (Dependent)
- n = banyaknya sampel

selanjutnya di hitung dengan uji t dengan rumus :

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

Keterangan :

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 dan dibandingkan dengan tabel-t pada derajat bebas (n-2), taraf signifikan yang dipilih. Bila nilai t yang peroleh berdasarkan perhitungan nilainya lebih besar dari nilai t tabel maka pertanyaan dikatakan valid, dan bila nilai t dibawah 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 kuat

Sumber : Ridwan (2008:136)

### 3.2.6.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau keandalan bertujuan untuk mengukur keandalan alat ukur dengan cara memberikan skor yang relatif sama pada seorang responden, walaupun responden mengerjakannya dalam waktu yang berbeda. 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 total belahan pertama dengan 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 tidak dibelah.

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

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/handal.

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangannya variabel X terhadap variabel Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan : KP = Nilai Koefisien Determinan

R = Nilai Koefisien Korelasi

### 3.2.6.4 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dilaksanakan, maka penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif, dimana data yang telah dikumpulkan dari responden, khususnya dari kuesioner dideskripsikan dan dituangkan ke dalam tabel frekuensi dan persentase.

Selanjutnya untuk menguji pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji statistik dengan menggunakan analisis regresi sederhana (Riduwan, 2008:145) dengan formulasi sebagai berikut :

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

Keterangan :

X = Pengawasan

Y = Efektivitas kerja pegawai

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ( $-1 \leq r \leq +1$ ). Apabila nilai  $r = -1$  artinya korelasinya negatif sempurna;  $r = 0$  artinya tidak ada korelasi; dan  $r = 1$  berarti korelasinya kuat. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi Nilai r sebagai berikut :

*Tabel 3. 4 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 kuat

Sumber : Riduwan (2008:136)

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo**

###### **Utara**

Kecamatan Gentuma Raya dengan ibu kota Kecamatan Bohusami merupakan salah satu kecamatan baru yang di mekarkan dengan jumlah 11 Desa. Kecamatan Gentuma Raya terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara No. 16 Tahun 2008, secara garis besar dijelaskan sebagai berikut:

###### **a. Geografis/Administrasi**

Kecamatan Gentuma Raya terletak antara 0,92,47 "Lintang Utara"; 123,03'75 "Bujur Timur" dengan batas wilayah administrasi terdiri dari

- Sebelah Utara berbatasan dengan Laut Sulawesi
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Atinggola
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Bone Bolango
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Tomilito

Kecamatan Gentuma Raya terdiri dari 11 ( Sebelas ) Desa yaitu :

- |                     |                                       |
|---------------------|---------------------------------------|
| 1. Desa Gentuma     | Kepala Desa : Hais Pakaya,S.Pd.M.Si   |
| 2. Desa Ipilo       | Kepala Desa : Nanto Patilima,SIP      |
| 3. Desa Dumolodo    | Kepala Desa : Husin Djeden            |
| 4. Desa Molonggota  | Kepala Desa : Hapsa Saleh Adjilahu,SE |
| 5. Desa Langke      | Kepala Desa : Diana Surati            |
| 6. Desa Pasalae     | Kepala Desa : Ramdhan Mapaliey,A.Md   |
| 7. Desa Katapang    | Kepala Desa : Lisnawati Patilima,SIP  |
| 8. Desa Nanati Jaya | Kepala Desa : Ruddy Kamali            |
| 9. Desa Motomingo   | Kepala Desa : Sabrin Nento            |

10. Desa Durian Kepala Desa : Haris Habibie  
11. Desa Bohusami Kepala Desa : Drice Irena Laleno

## b. Sosial Ekonomi

Kecamatan Gentuma Raya dengan luas wilayah 100,34 Km2 dengan jumlah penduduk masing-masing desa sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Jumlah Penduduk Tahun 2020

No	Nama Desa	Jumlah penduduk			Kepala Desa
		L	P	JLH	
1	Durian	324	274	598	Haris Habibie
2	Ipilo	542	509	1045	Nanto Patilima,Sip
3	Motomingo	459	448	907	Sabrin Nento
4	Molonggota	603	678	1281	Hapsa Saleh Adjilahu,Se
5	Bohusami	223	230	453	Drice Irena Lalenoh
6	Gentuma	408	371	779	Hais Pakaya,Msi
7	Ketapang	447	442	929	Lisnawati Patilima,Sip
8	Pasalae	889	1015	1914	Ramdhhan Mapaliey,A.Md
9	Nanati jaya	337	341	678	Ruddy Kamali
10	Dumolodo	652	634	1286	Husin Djeden
11	Langke	229	203	432	Diana Surati
<b>Total</b>		<b>5224</b>	<b>5150</b>	<b>10.374</b>	

Sumber: Data Kecamatan Tahun 2020

#### 4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi

Dalam melaksanakan tugasnya Pemerintah Kecamatan Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara mengemban 4 tugas pokok di antaranya :

- ## 1. Mengoptimalkan pelayanan Aparatur Kecamatan terhadap masyarakat.

2. Mewujudkan sistem dan kinerja organisasi kecamatan sebagai perangkat daerah yang berhasil dan berdaya guna.
3. Peningkatan profesionalisme dan wawasan sumber daya aparatur Kecamatan dan Desa.

Dalam melaksanakan tugasnya, Pemerintah Kecamatan Gentuma Raya mempunyai fungsi antara lain :

1. Koordinasi pemberdayaan masyarakat
2. Ketenteraman & ketertiban umum
3. Penegakan peraturan perundangan
4. Pemeliharaan prasarana & fasilitas umum
5. Melaksanakan kegiatan pemerintahan
6. Membina Aparat pemerintahan Desa
7. Pelayanan masyarakat yang belum dilaksanakan Desa.

#### **4.1.3 Visi dan Misi**

➤ Visi

Terwujudnya pemerintahan dikecamatan Gentuma Raya menuju Gorontalo utara yang sejahtera, Maju , Berkeadilan dan Regilius

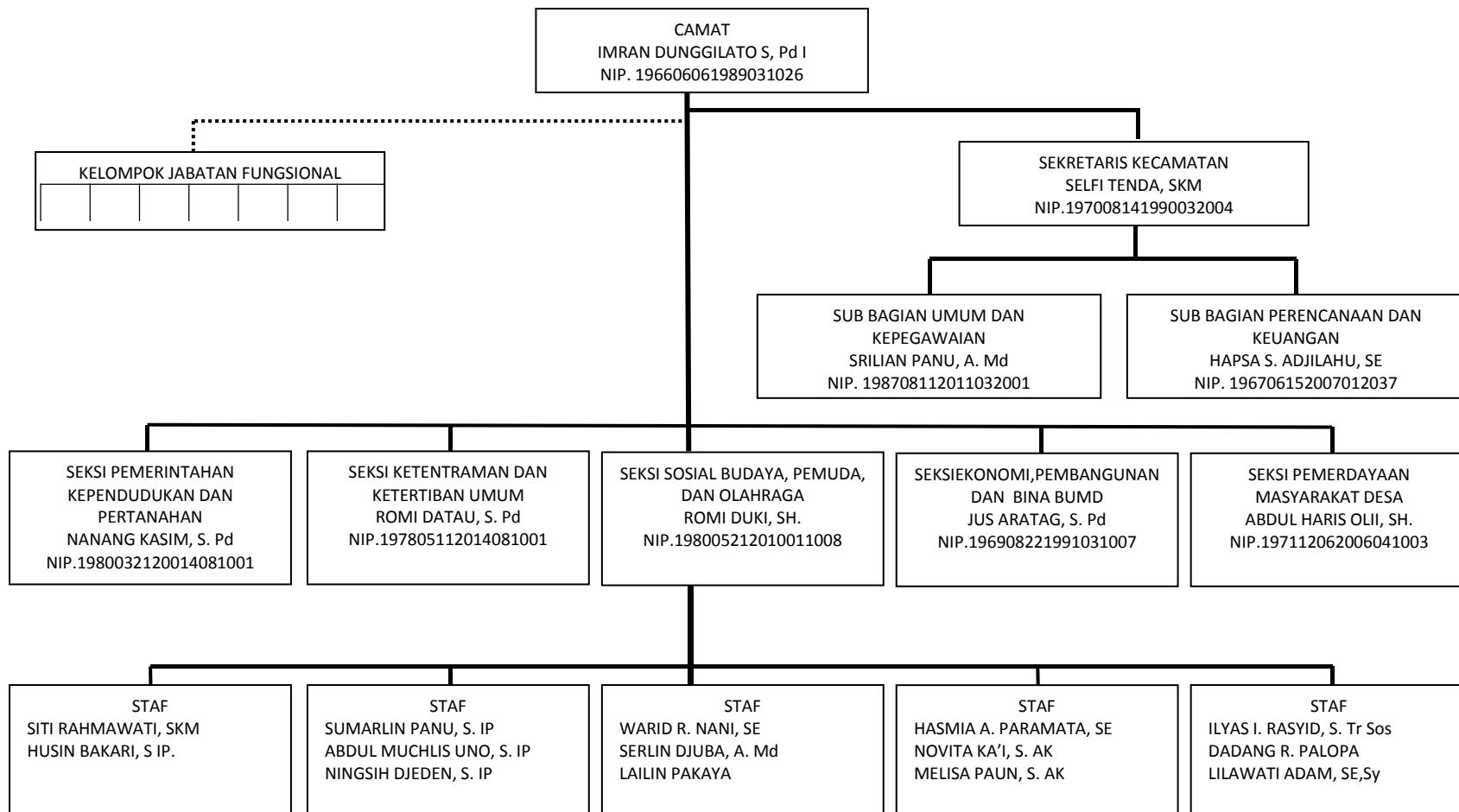
➤ Misi

- Mewujudkan pelayanan Publik Prima
- Mewujudkan kinerja aparatur pemerintahan kecamatan yang lebih efektif, efisien, transparan, akuntabel

## 4.1.1

## Struktur Organisasi

**STRUKTUR ORGANISASI KECAMATAN GENTUMA RAYA  
KABUPATEN GORONTALO UTARA**



## 4.2 Hasil Penelitian

Hasil penelitian akan membahas mengenai analisis untuk pengujian hipotesis penelitian yaitu apakah terdapat pengaruh antara pengawasan (X) terhadap efektivitas kerja pegawai sebagai variabel (Y) di Kantor Kecamatan Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara. Peneliti akan melakukan deskripsi secara kuantitatif terhadap variabel secara terpisah. Namun, peneliti akan mendeskripsikan karakteristik responden seperti pada sub bab 4.1.1.

### 4.2.1 Deskripsi Variabel Pengawasan

Variabel pengawasan akan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada teori penunjang variabel kemudian, kuisioner dibagikan kepada pegawai sebagai responden dalam penelitian. Data yang terkumpul diolah menggunakan Microsoft Excel dan *software* SPSS versi 25. Hasil dari jawaban kuisioner seperti pada tabel berikut.

*Tabel 4. 2 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan (Camat) selalu melakukan pemeriksaan langsung terhadap pelaksanaan tugasnya*

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	1	4
4	Sering	6	24
5	Selalu	18	72
Total		25	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan camat selalu melakukan pemeriksaan langsung terhadap pelaksanaan tugasnya dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 72% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut dan sisanya menjawab kadang-kadang, sering dan selalu.

*Tabel 4. 3 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan (Camat) selalu memberikan petunjuk kepada pegawainya apabila kurang paham dengan pekerjaannya*

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	1	4
4	Sering	21	84
5	Selalu	3	12
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan selalu memberikan petunjuk kepada pegawainya apabila kurang paham dengan pekerjaannya dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat 84% yang menyatakan pimpinan sering melakukan pernyataan tersebut.

*Tabel 4. 4 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan (camat) selalu memberikan petunjuk tindakan perbaikan apabila menemukan kesalahan atas pelaksanaan tugas pegawainya*

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	7	28
4	Sering	16	64
5	Selalu	2	8
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan (camat) selalu memberikan petunjuk tindakan perbaikan apabila menemukan kesalahan atas pelaksanaan tugasnya dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 64% yang menyatakan pimpinan sering melakukan pernyataan tersebut.

*Tabel 4. 5 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan (camat) senantiasa mengamati laporan hasil pekerjaan pegawainya*

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	1	4
4	Sering	17	68
5	Selalu	7	28
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan (camat) senantiasa mengamati laporan hasil pekerjaannya dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 68% yang menyatakan pimpinan sering melakukan pernyataan tersebut.

*Tabel 4. 6 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan (camat) selalu mengamati kemauan kerja pegawainya melalui hasil kerja masing-masing*

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	4
3	KadangKadang	7	28
4	Sering	13	52
5	Selalu	4	16
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan (camat) selalu mengamati kemauan kerja pegawainya melalui hasil kerja masing-masing dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 52% yang menyatakan pimpinan sering melakukan pernyataan tersebut.

*Tabel 4. 7 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan (camat) selalu mengamati perilaku kerja pegawainya melalui laporan yang diberikan masyarakat*

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	4

3	KadangKadang	3	12
4	Sering	15	60
5	Selalu	6	24
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan (camat) selalu mengamati perilaku kerja pegawainya melalui laporan yang diberikan masyarakat dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak sebesar 60% yang menyatakan pimpinan sering melakukan pernyataan tersebut.

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Efektivitas Kerja Pegawai

Variabel efektivitas kerja pegawai akan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada teori penunjang variabel kemudian, kuisioner dibagikan kepada pegawai sebagai responden dalam penelitian. Data yang terkumpul diolah menggunakan Microsoft Excel dan *software* SPSS versi 25. Hasil dari jawaban kuisioner seperti pada tabel berikut.

*Tabel 4. 8 Distribusi pendapat responden tentang pegawai selalu bekerja sama dan bersedia memberikan bantuan kepada pegawai lainnya apabila mengalami kesusahan dalam pekerjaan yang dikerjakan*

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0

3	KadangKadang	0	0
4	Sering	6	24
5	Selalu	19	76
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai selalu bekerja sama dan bersedia memberikan bantuan kepada pegawai lainnya apabila mengalami kesusahan dalam pekerjaan yang dikerjakan dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 76% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

*Tabel 4. 9 Distribusi pendapat responden tentang pegawai selalu diberi penghargaan apabila dapat melaksanakan tugas dengan baik*

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	4	16
3	KadangKadang	18	72
4	Sering	1	4
5	Selalu	2	8
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai selalu diberi penghargaan apabila dapat melaksanakan tugas dengan baik dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 72% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut.

*Tabel 4. 10 Distribusi pendapat responden tentang pegawai terampil dan selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan*

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	8
3	KadangKadang	0	0
4	Sering	14	56
5	Selalu	9	36
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai terampil dan selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 56% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut.

*Tabel 4. 11 Distribusi pendapat responden tentang pegawai selalu menggunakan teknologi dengan sekreatif mungkin saat menjalankan pekerjaan*

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	4
3	KadangKadang	0	0
4	Sering	3	12
5	Selalu	21	84
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai selalu menggunakan teknologi dengan sekreatif mungkin saat menjalankan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak sebesar 84% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

*Tabel 4. 12 Distribusi pendapat responden tentang pegawai selalu memiliki rasa tanggung jawab saat menjalankan tugas yang diberikan*

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	0	0
4	Sering	16	64
5	Selalu	9	36
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai selalu memiliki rasa tanggung jawab saat menjalankan tugas yang diberikan dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 64% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut.

*Tabel 4. 13 Distribusi pendapat responden tentang pegawai selalu tanggap dengan kritikan dan berusaha memperbaiki kinerjanya sesuai dengan kritikan yang diberikan*

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0

3	KadangKadang	2	8
4	Sering	13	52
5	Selalu	10	40
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai selalu tanggap dengan kritikan dan berusaha memperbaiki kinerjanya sesuai dengan kritikan yang diberikan dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak sebesar 52% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut.

#### 4.3. Pembahasan

Analisis regresi sederhanabertujuan untuk pengujian hipotesis dan untuk melihat adanya pengaruh antara pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan SPSS versi 20, dapat dilihat sebagai berikut :

*Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Sederhana*

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.056	39.056	7.942	.010 <sup>a</sup>
	Residual	113.104	4.918		
	Total	152.160			

a. Predictors: (Constant), X\_Pengawasan

b. Dependent Variable: Y\_EfektivitasKerjaPegawai

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai  $F_{hitung}$  penelitian ini sebesar 7,942.

Sementara itu nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% dan df1 sebesar  $k = 1$  dan

df2 sebesar  $N-k-1=25-1-1= 23$  adalah sebesar 4,28. Jika kedua nilai F ini dibandingkan, maka nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh lebih besar  $F_{tabel}$  sehingga pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara. Maka, kesimpulannya adalah terdapat pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara. Model regresi yang terbentuk berdasarkan hasil analisis adalah berdasarkan pada tabel berikut.

*Tabel 4. 15 Hasil Analisis Regresi Sederhana*

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.485	4.972		2.310	.030
X_Pengawasan	.566	.201	.507	2.818	.010

a. Dependent Variable: Y\_EfektivitasKerjaPegawai

Berdasarkan tabel hasil analisis diatas, dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 11,485 + 0,566X + e$$

Selanjutnya, untuk melihat besarnya pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara ditunjukkan oleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) ditunjukkan pada tabel berikut:

*Tabel 4. 16 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.507 <sup>a</sup>	.257	.224	2.21756

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.507 <sup>a</sup>	.257	.224	2.21756

a. Predictors: (Constant), X\_Pengawasan

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas maka dapat dilihat bahwa nilai R atau korelasi sebesar 0,507 yang mana berarti pengaruhnya memiliki nilai positif 50,7%. Ini berarti pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara adalah sebesar 50,7%. Sedangkan sisanya 49,3 dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan bahwa uji hipotesis antara variabel pengawasan (X) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara terdapat pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara. Besaran pengaruh variabel pengawasan (X) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara adalah sebesar 50,7%. Sedangkan sisanya 40,3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan penelitian ini, peneliti dapat memberikan sasaran kepada pemerintahan kecamatan Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara dengan meningkatkan efektivitas kerja melalui kerja sama tim dengan kesediaan pegawai memberikan bantuan kepada pegawai lain yang membutuhkan bantuan, dan pegawai harus memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan senantiasa memperbaiki kekurangan. Hal tersebut jika dijalakan dengan baik maka akan meningkatkan efektivitas kerja di Kantor Kecamatan Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*Rineka Cipta, Jakarta.
- Gibson dkk. 2008. *Organisasi : Perilaku, Struktur dan Proses*. Binarupa, Jakarta.
- Handayaningrat, Soewarno. 2008. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen*.CVHaji Masagung, Jakarta.
- Indrawijaya, Adam. 2007. *Perilaku Organisasi*.Sinar Baru Algensindo, Bandung.
- Mahmudi, 2010.*Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta. STIE YKPN.
- Manullang, M 2007. *Dasar – Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mardiasmo, 2017. Perpajakan Edisi Terbaru. Yogyakarta.Andi.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPEF Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Mandar Maju, Bandung.
- Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nawawi, H Hadari. 2008. *Kepemimpinan MengefektifkanOrganisasi*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Riduwan, 2008. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Tesis*. Pengantar : Prof. Dr. Buchari Alma. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Riduwan, 2009. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian* Alfabeta, Bandung.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia Bandung.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Situmorang, Victor M dan Juhir, Jusuf. 2007. *Aspek HukumPengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R & D*. Alfabeta, Bandung.
- Usman, Husaini dan akbar, PS. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial*. Bumi

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

Lampiran Kuesioner yang digunakan

Surveyor:.....

No:.....

## **LEMBAR KUESIONER**

Kepada Yth :

Saudara/i

Di

Tempat

Kami mohon kesediaan saudara/i untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner mengenai **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara”**. Atas waktu dan kesediaanya dalam mengisi kuesioner, kami mengucapkan banyak terimah kasih.

### **I. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : .....

Umur : Tahun .....

Jenis kelamin : Laki-laki/ perempuan .....

Jabatan : .....

Usia : .....

<30 tahun  30-40 tahun  41-50 tahun,  >50 tahun

### **II. PETUNJUK PENGISIAN**

Pada setiap nomor pertanyaan berilah tanda (✓) tepat pada kolom yang tersedia sesuai dengan penilaian anda.

Keterangan jawaban:

SL : Selalu

SE : Sering

KD : Kadang-Kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

No	Pernyataan	TP	JR	KD	SE	SL
1	Pimpinan (Camat) selalu melakukan pemeriksaan langsung terhadap pelaksanaan tugas pegawainya					
2	Pimpinan (Camat) selalu memberikan petunjuk kepada pegawainya apabila kurang paham dengan pekerjaannya					
3	Pimpinan (Camat) selalu memberikan petunjuk tindakan perbaikan apabila menemukan kesalahan atas pelaksanaan tugas pegawainya					
4	Pimpinan (Camat) senantiasa mengamati laporan hasil pekerjaan pegawainya					
5	Pimpinan (Camat) selalu mengamati kemauan kerja pegawainya melalui hasil kerja masing-masing					
6	Pimpinan (Camat) selalu mengamati perilaku kerja pegawainya melalui laporan yang diberikan masyarakat					

#### B. Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	TP	JR	KD	SE	SL
1	Pegawai selalu bekerja sama dan bersedia memberikan bantuan kepada pegawai lainnya apabila mengalami kesusahan dalam pekerjaan yang dikerjakan					
2	Pegawai selalu diberi penghargaan apabila dapat melaksanakan tugas dengan baik					
3	Pegawai terampil dan selalu dapat menyesuaikan dgn tugas yang diberikan					

No	Pernyataan	TP	JR	KD	SE	SL
4	Pegawai selalu menggunakan teknologi dengan sekreatif mungkin saat menjalankan pekerjaan					
5	Pegawai selalu memiliki rasa tanggung jawab saat menjalankan tugas yang diberikan					
6	Pegawai selalu tanggap dengan kritikan dan berusaha memperbaiki kinerjanya sesuai dengan kritikan yang diberikan					

Saran :

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

***“DATA YANG ANDA BERIKAN ADALAH EMAS BAGI***

## Lampiran 1. Data Responden Variabel Pengawasan

Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6
5	4	4	4	4	4
5	4	3	4	3	4
5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	3
4	4	3	4	3	3
5	4	4	5	4	5
5	4	4	4	3	4
5	4	4	4	4	4
5	3	4	4	3	4
4	4	3	4	3	5
5	5	5	5	4	4
5	4	4	4	4	3
4	4	4	4	2	2
5	5	4	5	4	4
5	4	4	5	5	4
5	4	3	4	4	5
5	4	4	5	5	4
3	4	4	4	3	4
5	4	4	4	3	5
5	4	3	5	4	4
4	4	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
4	4	3	4	5	5

## Lampiran 2. Data Responden Variabel Efektivitas Kerja

Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6
5	3	5	5	4	4
5	4	4	5	4	4
5	3	4	5	4	4
5	3	4	5	4	4
4	2	4	4	4	4
5	3	5	5	5	4
5	3	4	5	4	4
5	3	5	5	4	4
5	3	4	5	4	5
5	2	4	5	5	5
5	3	5	5	5	5
5	3	4	5	4	5
5	3	5	5	5	5
4	3	4	5	4	3
5	3	5	5	5	5
4	3	4	5	4	4
5	5	5	5	5	4
5	3	2	4	5	5
4	3	4	5	4	4
5	3	4	5	5	5
4	2	2	2	4	4
5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	3
5	3	4	5	4	4
5	2	5	5	4	5

### Lampiran 3. Hasil Analisis Regresi Sederhana

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.507 <sup>a</sup>	.257	.224	2.21756

a. Predictors: (Constant), X\_Pengawasan

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	39.056	1	39.056	7.942	.010 <sup>a</sup>
Residual	113.104	23	4.918		
Total	152.160	24			

a. Predictors: (Constant), X\_Pengawasan

b. Dependent Variable: Y\_EfektivitasKerjaPegawai

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	11.485	4.972			2.310	.030
X_Pengawasan	.566	.201	.507		2.818	.010

a. Dependent Variable: Y\_EfektivitasKerjaPegawai

## Lampiran Foto Dokumentasi

## Pembagian Kuisioner

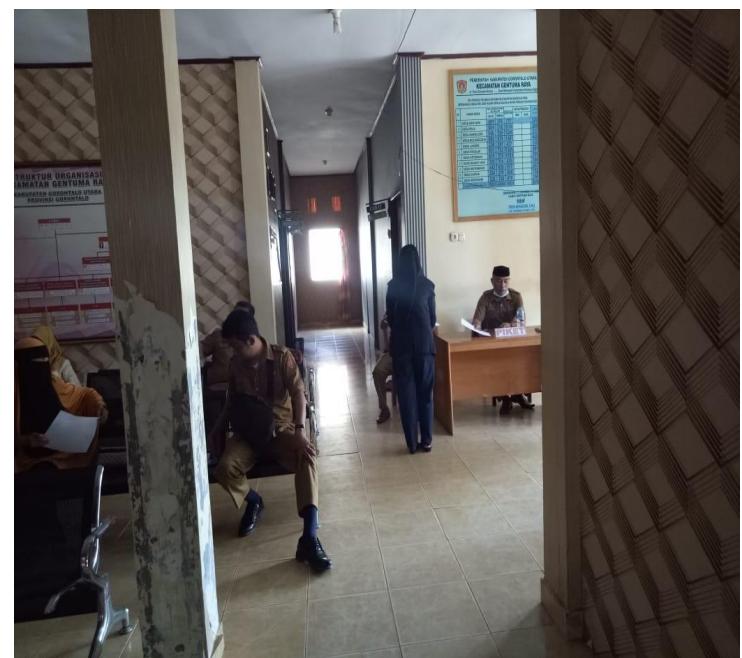














**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
LEMBAGA PENELITIAN**

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

Nomor : 3520/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/VIII/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Camat Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara

di,-

Tempat

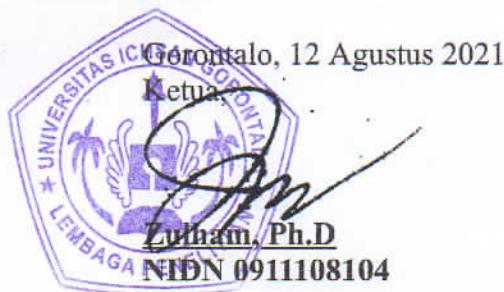
Yang bertanda tangan di bawah ini :

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 : Meriyani Putri Ntoo  
NIM : S2118059  
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Lokasi Penelitian : Kantor Kecamatan Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara  
Judul Penelitian : PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP EFektivitas KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN GENTUMA KABUPATEN GORONTALO UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



## PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA KECAMATAN GENTUMA RAYA

Alamat : Block Plant Kecamatan Gentuma Raya Jl. Tran Sulawesi No. 036 Desa Bohusami Kode Pos 96253

### SURAT KETERANGAN

NOMOR : 138/K.GR/202/ XI / 2021

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan Bahwa

Nama : MERIYANI PUTRI NTOO  
NIM : S2118059  
Prodi : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Judul : "Pengaruh pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai  
di Kantor Kecamatan Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara"

Bahwa Mahasiswa tersebut telah melaksanakan Penelitian dan Pengambilan Data dalam rangka Penyusunan Skripsi "Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gentuma Kabupaten Gorontalo utara" Di Kantor Kecamatan Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gentuma Raya, 22 November 2021

Camat Gentuma Raya



IMRAN S. DUNGGILATO, S.Pd.I

PEMBINA/IV a

NIP. 196606061989031026



**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 : 072/FISIP-UNISAN/S-BP/V/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

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

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Meriyani Putri Ntoo  
NIM : S2118059  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **28%**, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan 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.



Mengetahui  
Dekan,

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



Gorontalo, 25 Mei 2022  
Tim Verifikasi  
Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP  
NIDN. 0924076701

Terlampir :  
Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

SKRIPSI\_S2118059\_MERIYANI PUTRI NT  
OO\_PENGARUH PENGAWASAN TERHAD  
AP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KA  
NTO

AUTHOR

S2118059 MERIYANI PUTRI NTOO

WORD COUNT

8311 Words

CHARACTER COUNT

54818 Characters

PAGE COUNT

58 Pages

FILE SIZE

144.7KB

SUBMISSION DATE

Mar 23, 2022 11:10 PM PDT

REPORT DATE

Mar 23, 2022 11:13 PM PDT

### ● 28% Overall Similarity

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

- 27% Internet database
- Crossref database
- 5% Submitted Works database
- 5% Publications database
- Crossref Posted Content database

### ● Excluded from Similarity Report

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

**● 28% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 27% Internet database
- Crossref database
- 5% Submitted Works database
- 5% Publications database
- Crossref Posted Content database

**TOP SOURCES**

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	<b>scribd.com</b>	6%
	Internet	
2	<b>LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18</b>	2%
	Submitted works	
3	<b>123dok.com</b>	2%
	Internet	
4	<b>digilibadmin.unismuh.ac.id</b>	2%
	Internet	
5	<b>core.ac.uk</b>	1%
	Internet	
6	<b>pt.scribd.com</b>	1%
	Internet	
7	<b>thesis.binus.ac.id</b>	1%
	Internet	
8	<b>unsrat.ac.id</b>	1%
	Internet	

9	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-28	<1%
	Submitted works	
10	ojs.stimihandayani.ac.id	<1%
	Internet	
11	anangfirmansyahblog.files.wordpress.com	<1%
	Internet	
12	repository.unmas.ac.id	<1%
	Internet	
13	eprints.ung.ac.id	<1%
	Internet	
14	eprints.unm.ac.id	<1%
	Internet	
15	repository.unri.ac.id	<1%
	Internet	
16	text-id.123dok.com	<1%
	Internet	
17	jar.fe.ung.ac.id	<1%
	Internet	
18	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id	<1%
	Internet	
19	heru2273.blogspot.com	<1%
	Internet	
20	eprints.stainkudus.ac.id	<1%
	Internet	

21	<a href="#">id.scribd.com</a>	<1%
	Internet	
22	<a href="#">jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id</a>	<1%
	Internet	
23	<a href="#">repository.uir.ac.id</a>	<1%
	Internet	
24	<a href="#">repo.unsrat.ac.id</a>	<1%
	Internet	
25	<a href="#">reviewtesis.blogspot.com</a>	<1%
	Internet	
26	<a href="#">es.scribd.com</a>	<1%
	Internet	
27	<a href="#">Kivry E. Salmon, Jenny ., Baroleh, Juliana R. Mandei. "PENERAPAN FU...</a>	<1%
	Crossref	
28	<a href="#">media.neliti.com</a>	<1%
	Internet	
29	<a href="#">docplayer.info</a>	<1%
	Internet	
30	<a href="#">journal.unsil.ac.id</a>	<1%
	Internet	
31	<a href="#">repository.radenintan.ac.id</a>	<1%
	Internet	
32	<a href="#">repository.upi.edu</a>	<1%
	Internet	

## **BIODATA**



### **I. Identitas Diri**

Nama : Meriyani Putri Ntoo  
Tempat, Tanggal Lahir : Dambalo, 5 Mey 2000  
Jenis kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Jurusan : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja  
Pegawai Di Kantor Kecamatan Gentuma Kabupaten  
Gorontalo Utara  
Alamat : Desa Bubode,Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo  
Gorontalo Utara  
Email : meryani.putri@gmail.com  
Nomor Hp : 0853-4268-0552

### **II. Riwayat Pendidikan**

- 1. Pendidikan Formal**
  - a. Sekolah Dasar di SD Negeri 2 Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara  
lulusan Tahun 2012
  - b. Sekolah Menegah Pertama di SMP Negeri 1 Tomilito Kabupaten  
Gorontalo Utara lulusan Tahun 2015
  - c. Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Gorontalo utara Kabupaten  
Gorontalo Utara Lulusan Tahun 2018