

## **Pengaruh Pengawasan Langsung dan Tidak Langsung terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pemukiman Prasarana Wilayah Kota Samarinda**

**Purwadi**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda

E-mail: [purwadi@feb.unmul.ac.id](mailto:purwadi@feb.unmul.ac.id)

### **Abstract**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang positif dari pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung serta variabel mana yang memberikan pengaruh dominan terhadap efektivitas kerja pegawai. Obyek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Pemukiman Prasarana Wilayah Kota Samarinda. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah regresi liner berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa seluruhnya bertanda positif berarti estimasi pengaruh antara pengawasan langsung (X1) dan pengawasan tidak langsung (X2) secara bersama-sama adalah searah dan terdapat pengaruh positif.

**Kata Kunci:** pengawasan, efektivitas kerja, Samarinda

## **The Effect of Direct and Indirect Monitoring on Employee Effectiveness in Public Works Department and Residential Infrastructure of City of Samarinda**

### **Abstract**

The purpose of this study is to determine the positive effects of direct supervision and indirect supervision and which variables that give dominant influence on the effectiveness of employees. Object in this research is all employee of Department of Public Works and Residential Infrastructure of City of Samarinda. The data were collected by questionnaire. The analysis tool used is multiple linear regression. The results of the study found that all of them were positive, meaning the estimation of the effect between direct supervision (X1) and indirect supervision (X2) together was unidirectional and there was a positive influence.

**Keywords:** supervision, effectiveness of work, Samarinda

### **PENDAHULUAN**

Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Pemukiman Prasarana Wilayah Kota Samarinda merupakan satu di antara instansi pemerintah, dituntut untuk dapat bekerja lebih baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Didalam menjalankan tugas dan fungsinya Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Pemukiman Prasarana Wilayah Kota Samarinda membutuhkan pegawai yang mempunyai keterampilan, disiplin, dan dapat mencapai efektivitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu pegawai perlu mendapat perhatian yang serius agar menjadi pegawai yang berkualitas. Hal tersebut yang mendorong pimpinan untuk dapat melakukan pengawasan terhadap bawahan agar kinerja para pegawai menjadi terkontrol dan terarah dengan baik sesuai dengan keinginan pimpinan.

Pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan pengawasan berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengawasan adalah satu diantara fungsi manajemen yang merupakan proses kegiatan pemimpin untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan tugas-tugas organisasi atau

---

perusahaan akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan kebijakan, instruksi, rencana, dan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Pengawasan sebagai fungsi manajemen sepenuhnya adalah tanggung jawab setiap pemimpin pada tingkat manapun.

Pengawasan efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Sebagaimana diketahui bahwa pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, agar proses pekerjaan itu sesuai dengan hasil yang diinginkan. Dengan demikian, pengawasan merupakan kegiatan manajerial, dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan, keterampilan para pegawai. Para pegawai yang selalu mendapat pengarahan atau bimbingan dari atasan, cenderung melakukan kesalahan atau penyimpangan yang lebih sedikit dibandingkan dengan pegawai yang tidak memperoleh bimbingan.

Efektivitas kerja pegawai berkaitan erat pula dengan tingkat produktivitas kerja para pegawai serta efisiensi sebab antara ketiganya mempunyai hubungan satu sama lainnya dan saling berkaitan. Efektivitas kerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana pegawai tersebut menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan oleh pimpinan. Pengawasan yang dilakukan pimpinan adalah untuk mengukur dan menilai efektivitas kerja para pegawainya, baik itu pengawasan langsung maupun tidak langsung. Efektivitas kerja pegawai lebih ditekankan kepada ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi/perusahaan dalam melaksanakan dan menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adanya pelaksanaan pengawasan langsung maupun pengawasan tidak langsung diharapkan membawa perubahan yang baik dalam kinerja pegawai, di mana efektivitas kerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Pemukiman Prasarana Wilayah Kota Samarinda akan menjadi lebih baik lagi, karena dirasakan pengawasan yang dilakukan sekarang ini kurang begitu diterapkan sehingga efektivitas kerja pegawai yang dihasilkan belum terlalu maksimal. Pimpinan Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Pemukiman Prasarana Wilayah Kota Samarinda melakukan pengawasan langsung dengan mengamati, memeriksa, dan mengecek ditempat pekerjaan dan menerima laporan-laporan secara langsung dari pelaksana atau pegawai, dalam hal ini dilakukan dengan cara inspeksi langsung, dan laporan ditempat. Pengawasan ini dilakukan pimpinan untuk mengetahui secara langsung yang terjadi di tempat kerja dan menerima laporan dari para bawahan masing-masing bagian. Pengawasan tidak langsung dilakukan dengan cara mempelajari laporan-laporan yang diterima dari pelaksana baik lisan maupun tulisan.

Dengan melakukan pengawasan, maka pimpinan Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Pemukiman Prasarana Wilayah Kota Samarinda akan mengetahui seberapa efektivitas kerja para pegawai tentunya dapat berjalan berdasarkan pada laporan-laporan yang telah diterima oleh pimpinan dan selain dari pada itu untuk mengetahui efektivitas kerja pegawai dapat dilihat dari kualitas kerja sebagai ketentuan-ketentuan kerja yang dibuat Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Pemukiman Prasarana Wilayah Kota Samarinda dan ketaatan pegawai pada peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah. Pengawasan diharapkan dapat menjadi faktor perangsang peningkatan efektivitas kerja pegawai sehingga dengan pengawasan, pegawai menjadi lebih termotivasi lagi untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Selain itu pengawasan juga dapat dilakukan untuk membimbing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga terhindar dari kesalahan-kesalahan yang tidak diharapkan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengawasan**

Pengertian pengawasan menurut Heidjarachman dan Husnan (1998: 358) adalah sebagai berikut : “Pengawasan adalah mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksi apabila terjadi penyimpangan atau penyesuaian kembali rencana yang telah dibuat.” Di dalam bukunya, Saydam (2000:167) menjelaskan tentang macam-macam pengawasan yang dikenal dalam ilmu manajemen, walaupun sasaran pengawasan tidak terjadi penyimpangan (deviasi) dalam pelaksanaan pekerjaan, tetapi dilihat dari siapa yang melakukan pengawasan itu, maka pengawasan dapat dibedakan atas: (a)

Pengawasan fungsional. Pengawasan dilaksanakan oleh pejabat-pejabat fungsional atau aparat pengawasan yang secara fungsional tugasnya memang mengawasi pelaksanaan tugas-tugas. (b) Pengawasan masyarakat. Pengawasan yang dilakukan oleh seluruh warga masyarakat yang disampaikan baik secara lisan kepada aparat yang berkepentingan, maupun tertulis melalui media cetak, dan sebagainya. (c) Pengawasan melekat. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan bawahan. Pengawasan ini melekat pada jabatan yang dipangku oleh seorang pimpinan, sehingga pengawasan merupakan kewajiban yang bersifat mutlak, dan harus dilakukan secara terus menerus.

Pengawasan menurut Siagian (2005:134) dapat dilakukan dengan mempergunakan cara-cara sebagai berikut:

1. Pengawasan langsung, dilakukan oleh manajer pada waktu kegiatan-kegiatan sedang berjalan. Pengawasan langsung dapat berbentuk: (a) Inspeksi langsung (b) Observasi ditempat, (c) Laporan ditempat, yang berarti juga penyampaian keputusan di tempat bila diperlukan karena makin kompleksnya tugas seorang manajer, pengawasan langsung tidak selalu dapat dijalankan dan sebagai gantinya sering dilakukan dengan pengawasan tidak langsung.
2. Pengawasan tidak langsung. Pengawasan ini adalah pengawasan dari jarak jauh melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan ini dapat berbentuk: (a) Laporan lisan, (b) Laporan tertulis. Kelemahan dari pengawasan bentuk ini adalah bahwa di dalam laporan-laporan itu hanya dibuat laporan-laporan yang baik saja yang diduga akan menyenangkan atasan. Manajer yang baik akan meminta laporan tentang hal-hal yang baik maupun yang tidak baik. Sebab kalau laporan-laporan itu berlainan dengan kenyataan akan menyebabkan manajer memberi kesan yang berlainan juga mengambil keputusan yang salah.

### **Pengawasan Langsung**

Pengawasan langsung merupakan salah satu fungsi manajemen yang sepenuhnya merupakan tanggung jawab setiap pimpinan pada tingkat manapun. Pengawasan langsung adalah suatu sistem pengawasan yang menuntut kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dari setiap karyawan atau pegawai untuk dapat mengetahui kemampuan dan kondisi setiap individu dengan penilaian yang lebih objektif. Ada beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian pengawasan langsung yang penulis kutip yaitu sebagai berikut:

Menurut Hanafi (1998:456) "Pengawasan langsung adalah Inspeksi teratur yang dilakukan secara periodik dengan mengamati kegiatan atau produksi yang dapat diobservasi." Lalu menurut Pidarta (2004:170) definisi pengawasan langsung adalah melakukan kontrol pada waktu pekerjaan sedang berlangsung atau kontrol yang dilakukan terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Situmorang (1998:27) mengemukakan definisi dari pengawasan langsung adalah sebagai berikut: "Pengawasan yang dilakukan secara pribadi oleh pimpinan/pengawas dengan mengamati, meneliti, memeriksa sendiri secara on the spot di tempat pekerjaan dan menerima laporan-laporan secara langsung pula dari pelaksana, hal ini dilakukan dengan inspeksi." Sedangkan menurut pendapat Terry (2003:168) memberikan definisi yaitu: "Pengawasan langsung dapat memberikan gambaran yang sesungguhnya dari pelaksanaan suatu kegiatan, kuantitas dan kualitas pekerjaan, metoda-metoda dan lingkungan kerjanya dapat menjadi obyek pengamatan dan menjadi alat yang baik untuk mengecek dan melaporkan sikap mental para pekerjaannya serta memperhatikan pengembangan pekerjaan-pekerjaan manajerial yang ditugaskan kepada para pekerja siswa. Sebaliknya, pengawasan memakan waktu lama: tujuan dari pengamatan tersebut dapat disalah tafsirkan dan data yang diambil bersifat umum dan kurang akurat." Kesimpulan yang dapat diambil dari beberapa pendapat para ahli tersebut bahwa pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan dengan cara inspeksi langsung, observasi di tempat, dan laporan ditempat pada waktu pekerjaan sedang berlangsung

### **Pengawasan Tidak Langsung**

Pengawasan tidak langsung merupakan pengawasan yang dilakukan dari jarak jauh, karena pimpinan tidak terjun langsung untuk mengawasi para bawahannya. Ada beberapa pendapat dari para ahli mengenai pengawasan tidak langsung yaitu sebagai berikut: Definisi dari pengawasan tidak langsung yang dikemukakan oleh Sarwoto (1998:101) adalah: "Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan, laporan berbentuk laporan tertulis dan laporan lisan." Sedangkan menurut Siagian (2005:115), pengawasan tidak langsung adalah pengawasan yang dilakukan dari jarak jauh, pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan tersebut dapat berupa laporan lisan dan laporan tulisan." Menurut pendapat Terry (2003:168) adalah: "Laporan lisan berisikan tentang hasil-hasil wawancara dan diskusi-diskusi kelompok, sedang laporan tulisan memuat tentang uraian-uraian atau data statistik. Laporan-laporan lisan cukup baik untuk situasi-situasi yang dapat diadakan tanya jawab, terutama untuk menghilangkan kesalahpahaman atau untuk mendapatkan tambahan informasi. Laporan-laporan tertulis akan baik bila bersifat komprehensif dan mengandung informasi-informasi yang mendetail."

Menurut Siagian (2005:116), kelemahan dari pengawasan tidak langsung adalah sering bawahan hanya melaporkan hal-hal yang positif saja. Dengan kata lain, bawahan tersebut mempunyai kecenderungan hanya melaporkan hal-hal yang diduga akan menyenangkan pimpinan, padahal seorang pimpinan yang baik akan menuntut bawahannya untuk melaporkan hal-hal baik bersifat positif maupun yang bersifat negatif. Karena jika hal yang positif saja dilaporkan, maka pimpinan tidak dapat mengetahui keadaan yang sesungguhnya, akibatnya pimpinan akan mengambil kesimpulan dan keputusan yang salah terhadap bawahannya." Sedang menurut Situmorang (1998:27) memberikan definisi pengawasan tidak langsung adalah "pengawasan yang dilakukan dengan cara mempelajari laporan-laporan yang diterima dari pelaksana baik lisan maupun tertulis, mempelajari pendapat-pendapat masyarakat dan sebagainya tanpa pengawasan on the spot." Dari beberapa definisi yang dikemukakan maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan tidak langsung adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dengan cara tidak turun langsung mengawasi pekerjaan dari pelaksana, melainkan mempelajari laporan-laporan, baik itu laporan lisan maupun tulisan yang disampaikan oleh pelaksana pekerjaan.

### **Pengawasan Tidak Langsung**

Efektivitas kerja karyawan tidak dapat terlepas dengan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan dikarenakan ketiganya saling berhubungan dan mempunyai hubungan yang erat dimana satu dengan yang lainnya saling berkaitan dan memberi dampak jika terjadi sesuatu antara ketiganya maka faktor yang lain pun ikut menerima dampaknya. Ketiga faktor tersebut biasanya digunakan oleh suatu organisasi/perusahaan dalam meningkatkan produksi kerja dan hasil kerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Ada beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian efektivitas kerja diantaranya menurut Siagian (2005:151) mendefinisikan efektivitas sebagai berikut: "Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung bilamana tugas itu diselesaikan dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan." Menurut Sarwoto (1998:25) dalam buku Manajemen adalah "Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan kata lain seorang manajer efektif dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan (metode/cara) yang tepat untuk mencapai tujuan". Sedangkan menurut Martoyo (1999:4) berpendapat bahwa efektivitas kerja adalah: "Suatu kondisi atau keadaan dimana didalam memilih tujuan yang hendak dicapai dan sarana dari peralatan yang digunakan disertai dengan kemampuan yang dimiliki adalah cepat sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan". Berdasarkan pendapat di atas maka dapat dilihat bahwa efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang ditentukan. Efektivitas kerja merupakan satuan ukuran keberhasilan organisasi didalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Definisi Operasional**

Agar mendapatkan gambaran yang jelas mengenai variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat lebih terfokus pada permasalahan dan hipotesis yang ada, maka setiap variabel tersebut perlu diberikan penjabarannya secara operasional yaitu sebagai berikut :

Pengawasan secara langsung (X1) adalah inspeksi teratur yang dilakukan secara periodik dengan mengamati kegiatan atau produksi yang dapat diobservasi. Pengawasan tersebut berbentuk: (a) Inspeksi langsung. Inspeksi langsung adalah pemeriksaan tentang pekerjaan pegawainya dan pimpinan dapat melakukan pemeriksaan secara langsung melalui berkas-berkas kerja apakah telah dilaksanakan dengan baik ataukah belum. (b) Observasi ditempat. Observasi ditempat adalah pengamatan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya secara langsung dengan tujuan untuk melihat apakah karyawannya telah bekerja dengan baik. (c) Laporan ditempat. Yang dimaksud laporan ditempat disini adalah laporan tentang kegiatan, laporan mengenai tugas yang diberikan oleh pimpinan apakah sudah dikerjakan dengan baik oleh bawahannya.

Pengawasan secara tidak langsung (X2) adalah pengawasan yang dilakukan dari jarak jauh melalui laporan yang disampaikan oleh bawahannya, dalam hal ini pimpinan tidak turun langsung mengawasi bawahannya. Pengawasan tersebut dapat berbentuk: (a) Laporan lisan. Laporan lisan adalah laporan yang diberikan oleh bawahan tentang pekerjaannya secara lisan/berbicara langsung kepada pimpinan yang frekuensinya tergantung pada kebiasaan yang berlaku di perusahaan. (b) Laporan tertulis. Yang dimaksud laporan tertulis adalah memberikan hasil laporan kepada pimpinan yang dibuat oleh bawahan tentang pekerjaannya secara tertulis.

Efektivitas kerja pegawai (Y) adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditetapkan artinya apakah pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung bilamana tugas itu diselesaikan dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan. Efektivitas kerja tersebut meliputi: (a) Ketepatan memanfaatkan sarana. Yaitu mampu memanfaatkan segala sarana dan prasarana yang disediakan dengan baik. (b) Hasil pekerjaan. Yaitu pekerjaan yang dihasilkan yang dihubungkan dengan tingkat kesalahan yang dilakukan untuk memperoleh hasil pekerjaan yang memuaskan. (c) Waktu penyelesaian pekerjaan. Yaitu bawahan dapat dengan cepat menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

### **Populasi dan Sampel**

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Pemukiman Prasarana Wilayah Kota Samarinda yang tidak menduduki jabatan struktural yang semuanya berjumlah 146 orang, yang terdiri dari 104 orang PNS (Pegawai Negri Sipil), 42 orang PTT (Pegawai Tidak Tetap), yang terbagi dalam 3 sub dinas. Dalam pengambilan sampel diambil dari sebagian populasi menurut Slovin sebagaimana yang telah dikutip oleh Umar (1997:108) dengan jumlah sampel 59 orang, kemudian mencari sampel untuk masing-masing bagian sub Dinas PU dan Kimpraswil menggunakan sampel strata.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam usaha untuk memperoleh data yang dibutuhkan, maka untuk mendapatkan data tersebut dipergunakan teknik sebagai berikut: (a) Observasi yaitu pengumpulan data secara langsung pada obyek penelitian, (b) Dokumen yaitu suatu teknik yang menggunakan data yang ada diperusahaan tersebut sebagai informasi, (c) Kuisioner adalah mengumpulkan data dengan membagikan daftar pertanyaan untuk dijawab kepada responden.

### Alat Analisis Data

Untuk mengetahui faktor – faktor yang paling berpengaruh pada pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Pemukiman Prasarana Wilayah Kota Samarinda, digunakan penerapan alat analisis regresi berganda menurut Rangkuty (2002:162).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan analisis regresi berganda diperoleh persamaan fungsi,yaitu:  
$$Y = 0,884 + 0,607 X_1 + 0,267 X_2$$

Persamaan regresi linear berganda di atas nilai a (0,884) merupakan bilangan konstanta artinya efektivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Pemukiman Prasarana Wilayah kota Samarinda tanpa ada variabel independent, koefisien b1 (0,607), b2 (0,267) bernilai positif, artinya apabila variabel pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung ditingkatkan maka efektivitas kerja akan meningkat. Dari hasil analisis hubungan bernilai positif dari variabel pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung terhadap efektivitas kerja maka sudah saatnya pimpinan yang ada dalam struktur organisasi Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Pemukiman Prasarana Wilayah kota Samarinda mengevaluasi diri (self evaluation) terhadap kekurangan dan kelebihan yang dimiliki dalam aspek pengawasan sehingga apa yang diharapkan untuk menuju ke arah perubahan sifat dan perilaku pengawasan langsung untuk mendukung peningkatan efektivitas kerja pegawai akan dapat dicapai melalui diri pimpinan itu sendiri sebagai kekuatan dalam mempengaruhi pegawai untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan sebagai komitmen bersama.

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi di peroleh nilai  $R = 0,734$  yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel pengawasan langsung ( $X_1$ ) dan pengawasan tidak langsung ( $X_2$ ) memberikan kontribusi sebesar 0,734 terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ). Maka hubungan yang terjadi antara variabel pengawasan langsung terhadap efektivitas kerja memiliki hubungan yang kuat. Sedangkan pada koefisien determinasi atau koefisien penentu  $R^2$  diperoleh nilai 0,538 yang artinya pengaruh variabel pengawasan langsung ( $X_1$ ) dan pengawasan tidak langsung ( $X_2$ ) dapat menjelaskan terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 53,8 % sedangkan sisanya 46,2 % ditentukan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dimasukkan di dalam penelitian ini. Faktor-faktor yang dimaksud adalah motivasi pegawai, semangat kerja, kinerja, prestasi kerja dan disiplin kerja pegawai.

Untuk mengetahui hasil pengujian secara keseluruhan terhadap variabel efektivitas kerja pegawai, maka digunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 90%. Dari tabel ANOVA di dapat nilai  $F_{hitung} = 32,664$   $F_{tabel} = 2,3999$ . karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dibuktikan dengan probabilitas  $0,000 < 0,1$  yang berarti bahwa pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dan hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Selanjutnya diadakan pengujian hipotesis dengan uji t sama kriteria pertama pengujian dua sisi tersebut pada tingkat keyakinan 90%, LOS (Level Of Significance) = 0,1 dengan derajat kebebasan (n-k), maka hasil yang di peroleh dari pengujian parsial adalah:

Pengawasan langsung ( $X_1$ ) di peroleh perhitungan uji thitung adalah 6,102 dengan angka signifikansi 0,000. Nilai  $t_{tabel} = 1,2971$  dengan angka signifikansi 0,1. Berarti  $t_{hitung} = 6,102 > t_{tabel} = 1,2971$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau signifikan. Jadi terdapat hubungan secara positif antara pengawasan langsung dengan efektivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pemukiman Prasarana Wilayah Kota Samarinda. Hubungan variabel pengawasan langsung terhadap efektivitas kerja memiliki kedudukan yang berarti dalam mempengaruhi pegawai, hal ini ditunjukkan dalam analisis bahwa faktor yang secara signifikan dan nyata mempengaruhi efektivitas kerja. Terutama dalam mengenai perhatian pimpinan terhadap kemampuan dan kemauan serta dalam hal pelimpahan wewenang terhadap pegawainya. Maka hal ini patut menjadi tolok ukur yang harus diperhatikan semua unsur pimpinan di

Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Pemukiman Prasarana Wilayah kota Samarinda dalam hal menentukan calon pimpinan nantinya yang dapat mendukung efektivitas kerja pegawainya.

Pengawasan tidak langsung di dapat perhitungan uji thitung adalah 2,289 dengan angka sigfikansi 0,000. Nilai ttabel 1,2971 dengan angka sigfikansi 0,1. Berarti thitung = 2,289 > ttabel = 1,2971, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan tidak langsung dengan efektivitas kerja, tetapi tetap mempunyai hubungan yang positif dengan efektivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pemukiman Prasarana Wilayah Kota Samarinda. Dari kedua variabel yang diteliti yaitu variabel pengawasan langsung ( $X_1$ ) dan variabel pengawasan tidak langsung ( $X_2$ ), yang mempunyai pengaruh dominan terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ) pegawai adalah variabel pengawasan langsung ( $X_1$ ). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai thitung 6,102 > ttabel = 1,2971 dan didukung dengan nilai standadizer coefficients beta 0,609. Pimpinan kurang melakukan pengawasan tidak langsung dikarenakan adalah sering bawahan hanya melaporkan hal-hal yang positif saja. Dengan kata lain, bawahan tersebut mempunyai kecenderungan hanya melaporkan hal-hal yang diduga akan menyenangkan pimpinan, padahal seorang pimpinan yang baik akan menuntut bawahannya untuk melaporkan hal-hal baik bersifat positif maupun yang bersifat negatif. Karena jika hal yang positif saja dilaporkan, maka pimpinan tidak dapat mengetahui keadaan yang sesungguhnya, akibatnya pimpinan akan mengambil kesimpulan dan keputusan yang salah terhadap bawahannya. Memperhatikan hasil penelitian dan serta hasil analisis ini, seluruh komponen-komponen yang ada di dalam variabel pengawasan tidak langsung baik melalui laporan lisan dan laporan tulisan harus selalu diperhatikan pimpinan agar nantinya dapat menjadi masukan bagi pimpinan untuk mengetahui hasil pekerjaan bawahannya sehingga dapat dilaksanakan dengan baik, kemudian memberikan kemudahan dan memperlancar serta mempercepat tugas keseharian pegawai dan dapat mempengaruhi efektivitas kerjanya.

Dengan adanya hasil analisis ini dirasakan perlu memperkuat variabel pengawasan langsung dalam indikator-indikatornya, karena membuktikan variabel pengawasan tidak langsung memiliki hubungan yang cukup kuat namun tidak memiliki pengaruh yang positif dan nyata terhadap efektivitas kerja. Sehingga diharapkan setiap pimpinan dalam perusahaan akan mampu perubahan yang secara signifikan kepada efektivitas kerja pegawainya.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis data mengenai pengaruh pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Pemukiman Prasarana Wilayah kota Samarinda, maka hipotesis terbukti dan dapat diterima dengan kesimpulan sebagai berikut:

- Persamaan regresi yang didapat seluruhnya bertanda positif berarti estimasi pengaruh antara pengawasan langsung ( $X_1$ ) dan pengawasan tidak langsung ( $X_2$ ) secara bersama-sama adalah searah dan terdapat pengaruh positif. Artinya setiap terjadi perubahan variabel pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung mengakibatkan perubahan yang naik terhadap variabel efektivitas kerja pegawai. Dari persamaan di atas menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  (0,607) mempunyai nilai positif lebih besar daripada  $X_2$  (0,267) yakni 0,607  $X_1$  yang berarti variabel pengawasan langsung ( $X_1$ ) berpengaruh dominan terhadap efektivitas kerja karyawan ( $Y$ ).
- Dari analisis data diketahui bahwa  $R$  sebesar 0,734 yang berarti hubungan antara variabel independent (pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung) dan variabel dependent (efektivitas kerja) mempunyai hubungan yang kuat. Sedangkan pada tingkat koefisien determinasi atau koefisien penentu  $R^2$  yang berarti variabel pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung dapat menjelaskan terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 0,538 atau 53,8 % sedangkan sisanya 46,2 % ditentukan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dimasukkan di dalam penelitian ini.
- Dari hasil perhitungan dengan menggunakan uji  $F$  pada pengujian hipotesis diketahui bahwa:  $F$  hitung sebesar 32,60 <  $F$  tabel sebesar 2,3999 dengan tingkat kepercayaan 90 % sehingga hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Sedangkan pada uji  $t$  yang dilakukan untuk  $b_1$  diperoleh nilai

---

thitung = 6,102 > ttabel = (0,1) (55) = 1,2971. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, pada b2 diperoleh nilai uji thitung = 2,289 > t tabel (0,1) (55) = 1,2971, jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## **SARAN**

Sesuai dengan kesimpulan maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

- Dengan melihat pengaruh yang secara positif antara pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung terhadap efektivitas kerja pegawai maka sudah seharusnya Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Pemukiman Prasarana Wilayah kota Samarinda lebih memperhatikan kedua faktor diatas agar dapat meningkatkan efektivitas kerja para pegawainya sehingga dapat mencapai kemajuan yang lebih baik sekaligus dapat lebih memperhatikan kesejahteraan pegawainya.
- Melihat korelasi yang positif dan pengaruh yang kuat antara pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Pemukiman Prasarana Wilayah kota Samarinda, maka diharapkan perusahaan harus dapat memperhatikan kedua faktor tersebut selain faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Dari hasil penelitian diketahui bahwa efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Pemukiman Prasarana Wilayah kota Samarinda lebih dominan dipengaruhi oleh faktor pengawasan langsung. Oleh sebab itu diharapkan perusahaan lebih memprioritaskan peningkatan pengawasan langsung baik secara fisik dengan memasang kamera pengintai sehingga pimpinan dapat dengan mudah memantau kinerja pegawainya di tiap-tiap ruangan kerjanya sehingga diharapkan menciptakan efektivitas kerja pegawai yang baik di masa yang akan datang.

## **REFERENSI**

- Hanafi, M Mamduh, 1998, Manajemen, Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN
- Heidrachman, Ranupandojo dan Suad Husnan, 1998, Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Made, Pidarta, 2004, Manajemen Pendidikan Indonesia, Edisi Revisi, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Martoyo, Susilo, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta
- Rangkuti, Fredy, 2002, Riset Pemasaran, Cetakan Keenam, Penerbit Gramedia, Jakarta.
- Saydam, Gouzali, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Djambatan, Jakarta
- Sarwoto, 1998, Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Siagian, Sondang P, 2005, Fungsi-Fungsi Manajerial, Edisi Revisi Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta
- Situmorang, Victor M., 1998, Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah, Rineka Cipta, Jakarta
- Terry, George R, 2003, Prinsip-Prinsip Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta
- Umar, Husein, 2005, Riset Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta