

PENGARUH PENGAWASAN PEMIMPIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA SAMARINDA

Eka Zumaida Aprilia¹

Abstrak

Eka Zumaida Aprilia, Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Mulawarman 2013. Pengaruh Pengawasan Pemimpin Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda, dibawah bimbingan Dr. Iman Surya, S.Sos, M.Si dan Hj. Letizia Dyastari, S.Sos, M.Si. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis seberapa besar Pengaruh antara Pengawasan Pemimpin dengan Produktivitas Kerja di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti ialah kuantitatif. Pendekatan yang digunakan oleh peneliti ialah pendekatan asosiatif yaitu suatu permasalahan penelitian yang bersifat menghubungkan antara dua variable atau lebih. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, penelitian terhadap sumber data, dan kuesioner. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan analisis stastik menggunakan rumus korelasi product moment dan SPSS dengan Jumlah populasi sebanyak 71 orang responden.

Pengawasan mempunyai pengaruh yang kuat dan bernilai positif terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Kepegawaian Daerah. Besar hubungan variable x pengawasan pemimpin terhadap variable y yaitu produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Kepegawaian Daearh Kota Samarinda adalah kuat hal itu dapat dilihat dari persentasenya yaitu 72,9% Sedangkan besar pengaruh antar variable pengawasan pemimpin dengan variable produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara yaitu sebesar 53,2% sedang sisanya 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin kerja, motivasi aparatur, lingkungan kerja dan tingkat pendidikan.

Kata Kunci: *Pengawasan Pemimpin, Produktivitas Kerja, Aparatur Sipil Negara, Kota Samarinda*

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: aprilieka514@yahoo.com

Pendahuluan

Lahirnya UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah yang kemudian direvisi dengan UU Nomor 32 Tahun 2004, yang mana dalam UU tersebut dikatakan bahwa Pemerintah daerah diberikan kewenangan melalui asas desentralisasi untuk mengatur rumah tangganya sendiri menurut potensi dan kearifan lokal masing-masing daerah, juga desa sebagai unit pemerintahan terendah. Dilengkapi oleh PP Nomor 41 tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah, yang mana tujuan utama dari kedua regulasi tersebut untuk mengawasi jalannya pemerintahan daerah dan aparat daerah sehingga dapat meningkatkan pembangunan daerah serta mewujudkan penyelenggaraan pembangunan yang demokratis dan desentralistis.

Organisasi pemerintahan daerah merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintahan, Dalam implementasinya, desentralisasi atau otonomi daerah menuntut adanya faktor pendukung yang harus diperhatikan salah satunya adalah manusia sebagai pelaku dan penggerak proses mekanisme dan sistem pemerintahan sehingga berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah, salah satunya sangat tergantung bagaimana mengelola atau mengatur sumber daya manusianya (aparatur daerah).

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi baik itu pemerintah maupun swasta memegang peranan sangat penting, sumber daya manusia merupakan penggerak segala aktivitas yang ada pada organisasi. Dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta sangat diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Didalam pasal 1 undang-undang No.5 tahun 2014 Bab 1 Pasal 1 ayat 1, tentang Undang-undang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya yang di singkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan. Hal ini berarti aparatur dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai, guna hasil kerja yang sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah di tetapkan, pimpinan perlu menggerakkan serta memantau aparaturnya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan diarahkan untuk meningkatkan mutu kerja aparaturnya. Ketika pengawasan yang dilakukan sudah berjalan dengan baik maka akan berdampak terhadap produktivitas kerja yang baik.

Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil yang maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai

kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa. Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja aparatur adalah agar aparatur dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat yang memiliki sikap yang produktif, efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya.

Faktanya dalam kehidupan nyata banyak orang dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta ataupun juga dalam suatu organisasi tidak produktif dalam mengerjakan tugas sehingga memberikan pelayanan yang buruk kepada masyarakat. Manusia memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaannya yang menyebabkan terjadinya kesalahan–kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja untuk mengantisipasi kesalahan–kesalahan tersebut, suatu instansi pemerintahan perlu melaksanakan pengawasan kerja Untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari pekerjaan yang dilakukan maka perlu dilakukan pengawasan.

Pengawasan adalah suatu tindakan yang berfungsi untuk memonitor atau menyoroti dan membandingkan apakah aparatur tersebut bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan adalah suatu bentuk tindakan yang baik yang dapat diterapkan dalam sektor pemerintahan ataupun sektor swasta, dan dengan adanya pengawasan suatu pekerjaan dapat terlaksana dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Pengawasan dapat dilakukan oleh pihak internal ataupun eksternal dari organisasi ataupun instansi tersebut. Dari pihak internal misalnya, Pengawasan juga merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi bawahannya. Dengan pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya sesuai dengan peraturan-peraturan perundang-undangan yang berlaku. Terkadang bagi seseorang ataupun sekelompok orang pengawasan bukanlah hal yang menyenangkan bagi mereka, karena mereka menganggap pengawasan merupakan hal yang membuat mereka tidak nyaman karena apa yang mereka lakukan tidak sesuai dengan rencana atau prosedur yang telah ditetapkan.

Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang manajer berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, agar instansi dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya. Hasil observasi penulis pada objek penelitian yaitu pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda, penulis memperoleh beberapa masalah yang merupakan gejala penurunan produktivitas kerja aparatur yaitu dapat terlihat dari masih kurangnya minat menyelesaikan tugas tepat waktu hal tersebut dapat terlihat dari tugas yang masih menumpuk dan terbengkalai karena belum diselesaikan, munculnya kebosanan kerja karena

rutinitas yang berkelanjutan serta tidak adanya jeda pemberian tugas yang bertahap serta lemahnya usaha, atau kreatifitas untuk menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik hal tersebut dapat dilihat dari hasil kinerja aparatur yang tidak sesuai dengan target awal. Oleh karena itu sangat diperlukan adanya pengawasan terhadap aparatur agar produktivitas kerja aparatur dapat tercipta dengan baik. Berangkat dari kondisi dan penjelasan yang ada, maka penulis tertarik untuk meneliti, apakah ada pengaruh pengawasan pemimpin terhadap produktivitas kerja aparatur sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah kota Samarinda.

Kerangka Dasar Teori

Pengawasan Pemimpin

Menurut Ali Imron (2013:139) pengawasan adalah suatu aktivitas yang selalu mengupayakan agar kegiatan-kegiatan yang dilakukan dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan pengawasan juga dapat diartikan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka akan meminimalisir kesalahan-kesalahan serta kekurangan dan dapat memperbaiki setiap kesalahan agar tidak terulang kembali.

Adapun indikator yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur adanya pengawasan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menurut Handoko dalam Wahyuni (2008:70) adalah sebagai berikut:

1. Pengarahan pimpinan
2. Penetapan standar kerja
3. Tujuan pengawasan
4. Perhatian pemimpin
5. Sistem pengawasan dan evaluasi
6. Proses pengawasan

Produktivitas Kerja

Mali (2002:7) mengatakan produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang aparatur dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh keluaran atau hasil yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan.

Adapun indikator-indikator produktivitas menurut Yin Kimsean dalam Sulistyani (2004:317) ialah :

- a. Mempunyai kemampuan untuk melakukan tugas. Kemampuan suatu pegawai sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta sikap profesionalitas mereka dalam bekerja. Inilah kemudian yang memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembanya kepada mereka.

- b. Berusaha untuk meningkatkan hasil usaha yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- c. Sikap semangat kerja lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya. Jadi, semangat kerja ini akhirnya memberikan gambaran bagaimana interaksi antara para pegawai dan pimpinan dalam suatu jabatan.
- d. Berupaya untuk mengembangkan diri untuk berperilaku lebih baik. Tujuan utama dari indikator ini adalah menampakkan sebuah ritme kerja dalam suatu kantor dalam melayani masyarakat atau kliennya. Sebab, dengan berperilaku baik maka produktivitas kerja dengan sendirinya akan meningkat.
- e. Senantiasa meningkatkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan ini dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangan, maka pengembangan diri akan dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada urutannya akan sangat berdampak pada keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja.
- f. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu atau kualitas hasil dari pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas seorang pegawai. Jadi peningkatan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi birokrasi.
- g. Perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan. Masukan dan keluaran merupakan masukan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.
- h. Terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan. Usaha ini merupakan tujuan dari semua kegiatan di suatu jawatan baik di pemerintah maupun swasta. Kualitas hidup seseorang bergantung pada penghasilan yang didapat selama dia bekerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas tersebut, maka dia harus memberikan hasil yang mendukung agar kesejahteraan mereka dapat semakin meningkat.

Pengaruh Pengawasan Pemimpin terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan Revianto (dalam Sutrisno 2009:100).

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Pengawasan dan produktivitas kerja merupakan dua hal yang berbeda, akan tetapi memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi. Pengawasan sangat penting dalam upaya menciptakan produktivitas kerja yang tinggi. Pengawasan bagi pimpinan merupakan proses pemantauan kegiatan untuk menjaga agar kegiatan yang dilaksanakan terarah dan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Hal ini berarti bahwa pimpinan harus selalu ada di tempat pekerjaannya, agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, pelaksanaan pengawasan sangat diperlukan. Pengawasan dimaksudkan sebagai upaya yang sistematis untuk mengamati dan memantau apakah fungsi, aktivitas dan kegiatan yang terjadi dalam rencana yang telah ditetapkan sebelumnya atau tidak. Berarti inti fungsi ini menyoroti apa yang sedang terjadi pada waktu pelaksanaan kegiatan operasional sedang berlangsung. Jika penyimpangan ditemukan, tindakan perbaikan dapat saja diambil sehingga dengan demikian organisasi kembali ke tujuan yang sebenarnya. Dengan kata lain sorotan perhatian manajemen dalam menyelenggarakan fungsi pengawasan ialah membandingkan isi tujuan dengan kinerja nyata. Perlu ditekankan, bahwa pengawasan dimaksudkan juga sebagai instrumen untuk mengubah perilaku disfungsi atau menyimpang, bukan untuk serta merta mengenakan sanksi atau hukuman, tetapi untuk membantu yang bersangkutan mengubah atau meluruskan perilakunya. Kiatnya ialah, bahwa teknik apa pun yang digunakan dalam melakukan pengawasan, sasaran utamanya adalah untuk menemukan apa yang tidak beres dalam pelaksanaan berbagai kegiatan operasional dalam organisasi dan bukan serta merta mencari siapa yang salah. Dengan demikian dapat disimpulkan secara implisit terlihat bahwa pengawasan merupakan alat yang ampuh untuk meningkatkan produktivitas kerja Sondang P. Siagian (2002:73). Dengan adanya pengawasan yang baik, maka tujuan yang telah direncanakan akan tercapai secara efektif dan efisien. Selanjutnya dengan adanya pengawasan juga akan memberikan suatu peningkatan pada produktivitas kerja pegawai.

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan yang sifatnya sementara karena belum dapat dipastikan apakah benar atau salah. Sugiyono (2006:70) mengatakan bahwa Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiric yang diperoleh dalam pengumpulan data. Hipotesis yang dirumuskan oleh diajukan oleh penulis dirumuskan sebagai berikut:

- a. Hipotesis Nol (H_0):

“Tidak ada pengaruh pengawasan pemimpin terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda”.

b. Hipotesis Alternatif (Ha):

“Ada pengaruh pengawasan pemimpin terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda”.

Metode Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada maka jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, dan berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda yang berjumlah 71 orang, Jumlah populasi sebenarnya 71 orang dan diambil seluruhnya sebagai responden dengan menggunakan metode sensus.

Penelitian ini menggunakan skala likert, pada umumnya jawaban responden yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Lykert scale*) diadakan *scoring* yakni pemberian nilai numerikal misalnya 1, 2, 3, 4, dan 5.

Dalam penelitian kuantitatif maka Skala ordinal adalah suatu skala dimana penomoran objek/kategori disusun menurut besarnya, yaitu dari tingkat terendah ketingkat tertinggi atau sebaliknya dengan jarak/rentang yang tidak harus sama”. Skala ordinal dimaksudkan berdasarkan tingkatan dengan jalan memberikan skor pada tiap-tiap pertanyaan yang diajukan Menurut Iqbal Hasan (2004;14).

Untuk menganalisis data yang diperoleh dalam rangka pengujian hipotesis, penulis menggunakan statistik Analisis koefisien korelasi. Adapun teknik yang dipakai untuk menguji hipotesis digunakan korelasi *product moment*, analisis regresi linear sederhana

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Analisis dan Pembahasan

Analisis Sub Variabel

Analisis sub variabel yang dimaksud adalah indikator dari Pengawasan Pemimpin terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.

Analisis Variabel

Analisis Variabel Pengawasan Pemimpin

Berdasarkan jawaban yang telah diberikan oleh 71 responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam variabel ini dapat diketahui bahwa 39

responden atau 54,9 % memiliki standar pengamatan yang sesuai dengan visi pemerintah. Ini merupakan jawaban keseluruhan kuisisioner penetapan standar yang dirata-ratakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan pemimpin di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda dalam kategori tinggi.

Analisis Variabel Produktivitas Kerja

Berdasarkan jawaban yang telah diberikan oleh 71 responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam variabel ini dapat diketahui bahwa 22 orang atau 31% memiliki semangat kerja yang sangat tinggi, ini merupakan jawaban keseluruhan kuisisioner pada variabel produktivitas kerja yang telah dirata-ratakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Pengujian Hipotesis

Analisis Korelasi Product Moment

Hubungan antara Pengawasan Pemimpin (x) terhadap Produktivitas Kerja(y)

Dari pengelolaan data menggunakan rumus korelasi Product Moment menggunakan SPSS for windows versi 21.0 diperoleh nilai korelasi antara variable pengawasan pemimpin (x) dengan variable produktivitas kerja (y) sebesar 0.72927. Hal tersebut menunjukkan hubungan kedua variabel berada pada nilai interval 0,50 – 0,75 yang artinya mempunyai korelasi yang kuat. Jadi terdapat hubungan antara variabel pengawasan Pemimpin dengan produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor *Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda* sebesar 0.72927. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan pengawasan pemimpin terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara yaitu kuat.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh dua variabel atau lebih secara bersama-sama terhadap variabel lainnya. Analisis regresi berganda rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa $a = 13,5278$, $b = 0,68061$, maka persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 13,5278 + 0,68061X$$

Dapat diketahui $a = 13,5278$ adalah nilai konstanta Y jika nilai $X = 0$ yang artinya suatu konstanta yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda tanpa di pengaruhi oleh perubahan nilai Pengawasan Pemimpin.

Tanda positif (+) yang menggambarkan pengaruh positif yang artinya bahwa peningkatan pengawasan Pemimpin akan meningkatkan pula produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.

Sedangkan nilai $b = 0,68061$ adalah koefisien regresi yang mempengaruhi produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda, artinya bahwa setiap perubahan nilai pengawasan Pemimpin maka nilai produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara akan mengalami perubahan sebesar 0,68061.

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel pengawasan Pemimpin (X) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0.72927 yang artinya terjadi perubahan sebesar 0.72927 pada variabel produktivitas kerja (Y) jika terjadi perubahan sebesar satu satuan pada variabel pengawasan Pemimpin (X) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda. Dapat disimpulkan hal ini pengawasan pemimpin mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja yaitu apabila pengawasan pemimpin meningkat maka produktivitas kerja yang dihasilkan juga akan meningkat.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang terdapat pada bab-bab di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis data menunjukkan pengawasan Pemimpin mempunyai pengaruh yang positif Terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda, jadi H_1 dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Kemudian dari hasil analisis regresi sederhana antara variabel pengawasan Pemimpin dan variabel produktivitas kerja diperoleh persamaan yaitu $Y = 13,5278 + 0,68061X$.
2. Besar hubungan variabel x pengawasan pemimpin terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda adalah kuat dapat dilihat dari persentasenya yaitu 72,9%.
3. Besar pengaruh antar variabel pengawasan pemimpin terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda yaitu sebesar 53,2% sedang sisanya 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin kerja, motivasi aparatur, lingkungan kerja dan tingkat pendidikan.
4. Hasil analisis data menunjukkan variabel pengawasan Pemimpin mempunyai urutan indikator terkuat yaitu dari indikator penetapan standar kerja, yaitu tentang pimpinan sebagai pengawas selalu memberikan pemantauan pekerjaan yang dilakukan aparatur. Sedangkan untuk indikator terendah pada variabel system pengawasan dan evaluasi, yaitu pimpinan sering melakukan pengevaluasian menyeluruh terhadap seluruh unit kerja atau tugas yang dilakukan aparatur. Variabel produktivitas kerja urutan indikator terkuat yaitu dari indikator Semangat kerja, yaitu bapak/ibu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Sedangkan untuk indikator terendah pada variabel Hasil Kerja, yaitu bapak/ibu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat dari pada waktu yang telah ditentukan

Saran

Setelah melaksanakan penelitian dan melakukan perhitungan dari data yang dikumpulkan, maka ada beberapa saran yang akan penulis sampaikan :

1. Harus adanya peningkatan lagi dari atasan agar dalam 1 minggu sekali melakukan pengevaluasian menyeluruh terhadap seluruh unit kerja atau tugas yang dilakukan aparatur, agar mendapatkan hasil pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan atau direncanakan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda .
2. Aparatur Harus Terbiasameningkatkan hasil kerja menjadi tanggung jawab sendiri tanpa ketergantungan dengan rekan kerja yang lain atau pihak lain, pegawai harus lebih mandiri dalam mengerjakan tugasnya sehingga kinerja dan keahlian dari dalam diri pegawai akan terus berkembang dan terus meningkat, apabila ada kesulitan tidak apa untuk bertanya kepada rekan yang lebih paham namun tidak untuk meminta menyelesaikan tugasnya kepada rekan kerja sehingga dari peristiwa tersebut pegawaiharus memiliki pemikiran yang lebih dewasa lagi agar biasa menyelesaikan tugasnya sendiriguna menjadi lebih baik lagi kedepannya, serta harus lebih disiplin dalam menjalankan tugas, gunamencapai produktivits kerja yang berkualitas.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan Pemimpin mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja, maka hal tersebut harus di pertahankan dan lebih baiknyaagar ditingkatkan lagi untuk mencapai hasil kerja yang telah di rencanakan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.
4. Produktivitas kerja harus ditingkatkan lagi dan salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja tersebut dengan cara pengawasan pemimpin yaitu pimpinan harus sering berdiskusi dengan aparatur ketika menghadapi pekerjaan yang sulit hal itu akan menimbulkan pendekatan aparatur terhadap pemimpin di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda, sehingga aparatur dan atasan dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit tersebut dan menghasilkan kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.
5. Dengan melihat hasil skor kuesioner variabel produktivitas kerja pada indikator hasil kerja mendapat nilai terendah. Hal tersebut harus mendapatkan perhatian dari pimpinan agar lebih sering dalam melakukan pengawasan khususnya dalam koreksi terhadap berbagai penyimpangan yang mungkin dapat terjadi selama proses pekerjaan berlangsung serta memberikan dorongan agar aparatur lebih produktif, pimpinan pula harus dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan nyaman terutama untuk penggunaan segenap ruangan agar komposisi ruangan menjadi lebih seimbang dalam bekerja agar para aparatur dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan bahkan bisa juga

menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari target waktu yang ditentukan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda. Oleh karena itu Produktivitas Kerja di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda juga dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar pengawasan pemimpin yang cukup besar persentasenya yaitu 46,8% maka sudah selayaknya jika penelitian yang berkaitan dengan produktivitas kerja diadakan lagi dengan memakai variabel-variabel lain diluar pengawasan pemimpin. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui factor-faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda. Dengan demikian berdasarkan factor-faktor tersebut diharapkan akan ditemukan strategi-strategi lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja aparatur. Faktor-faktor lain tersebut ialah seperti disiplin kerja, motivasi aparatur, lingkungan kerja dan tingkat pendidikan

Daftar Pustaka

- Hasan, Iqbal, 2004. *Analisis Data Penelitian dengan Statistika*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Imron, Ali, 2013. *Proses Manajemen Tingkat Satuan Pendidikan* , PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Makmur, 2009. *Teori Manajemen Strategik dalam Pemerintahan dan Pembangunan*, PT. Reflika Aditama, Bandung.
- Martoyo, Susilo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Sarwoto, 2011. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen Cetakan Ketujuh*, Cv Alfabeta, Bandung.
- Siagian, P Sondang, 2005, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, P Sondang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, P Sondang, 2008, *Manajmen Strategik*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simbolon, Maringan, Marry, 2004. *Dasar-dasar dan Administrasi Manajemen*, Penerbit Ghalia Indo, Jakarta.
- Sugiyono, 2006. *Statistik Untuk Penelitian Cetakan Ketujuh*, Cv Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Cv Alfabeta, Bandung
- Sule, Ernie, Tisnawati, Soefullah, Kurniawan, 2005. *Pengantar Manajemen*, Penerbit Pranada Media, Jakarta
- Sulistiyani, Ambar, Teguh,2004. *Memahami Good Governance dalam perspektif Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gavamedia, Yogyakarta.

Yuniarsih, Tjutju, Prof, Dr dan Suwanto, Dr, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cv Alfabeta, Bandung

Sumber Internet :

<http://makalahdanskripsi.blogspot.co.id/2008/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>

Dokumen-Dokumen :

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 *Tentang Pemerintah Daerah atas UU Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah.*

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah.