

PENGARUH PENGAWASAN PEMIMPIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS BINA MARGA DAN PENGAIRAN KOTA SAMARINDA

Seftian Layuk Lembang¹

Abstrak

Seftian Layuk Lembang. Pengaruh Pengawasan Pemimpin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda, dibawah bimbingan Prof. Dr. Hj. Nur Fitriyah, M.S selaku pembimbing I dan Melati Dama, S.Sos, M.Si selaku pembimbing II.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh Pengawasan Pemimpin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Penelitian ini di Kantor Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda. Metode penentuan sampel dengan menggunakan Simple Random Sampling, sampel yang terkumpul sebanyak 52 pegawai. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu kuesioner. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Sederhana menggunakan SPSS Versi 21.0

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang kuat dan bernilai positif terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda. Besar hubungan variabel x pengawasan pemimpin terhadap variabel y yaitu produktivitas kerja pegawai adalah kuat hal itu dapat dilihat dari persentasenya yaitu 77,7%. Sedangkan besar pengaruh antar variabel pengawasan pemimpin dengan variabel produktivitas kerja pegawai yaitu sebesar 60,4% sedang sisanya 39,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Pengawasan, produktivitas kerja, pegawai

Pendahuluan

Organisasi merupakan gabungan sekelompok orang yang terikat secara formal dan hierarkis, serta bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Siagian (2002:35). Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu mewujudkan tujuannya secara tepat, efektif dan efisien. Agar hal tersebut terwujud maka diperlukan Sumber Daya Manusia berkualitas yang ditunjang dengan sarana prasarana yang memadai. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam kegiatan organisasi,

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

organisasi tidak akan terbentuk dan berkembang jika tidak ada faktor manusia. Manusia merupakan kunci utama dalam menentukan terbentuk dan berkembangnya sebuah organisasi.

Suatu organisasi pasti memiliki seorang pemimpin, pemimpin memainkan peranan yang sangat penting tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pemimpin merupakan faktor yang turut menentukan tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien, dalam segala situasi organisasi, pemimpin memiliki peran yang sangat strategis. Pemimpin merupakan simbol, panutan, pendorong, sekaligus sumber pengaruh yang dapat mengarahkan berbagai kegiatan dan sumber daya organisasi guna mencapai tujuannya.

Pemimpin biasanya akan memberi perintah kepada bawahannya secara langsung untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dan bermutu. Dalam hal memberi perintah kepada bawahan, pemimpin haruslah benar-benar merealisasi tujuan perintah itu, pemimpin yang memberi perintah harus memahami sungguh-sungguh apa yang menjadi tujuannya dalam memberi perintah, dan harus ada keyakinan padanya bahwa dengan pemberian perintah itu benar-benar tujuan perintah dapat menjadi kenyataan. Memberi perintah bermaksud untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengawasan dari pimpinan terhadap bawahan sangat dibutuhkan, apabila kurangnya pengawasan pimpinan terhadap bawahannya menyebabkan adanya kesenggangan dan kurangnya kinerja para pegawai yang membuat produktivitas kerja menjadi tidak maksimal. Kurangnya pengawasan pimpinan terhadap bawahannya juga cenderung akan menjadikan sikap bawahan menjadi malas, memberikan peluang kepada pegawai untuk bersikap tidak produktif dan santai dalam bekerja. Sikap untuk menunda pekerjaan, terlambat masuk kantor, lebih santai dilingkungan kantor disaat pekerjaan menumpuk atau bahkan hingga bolos kerja kerap kali menjadi hal biasa dilakukan bagi para pegawai. Para pegawai merasa bahwa mereka tidak perlu memberikan yang terbaik karena tidak adanya timbal balik yang mereka dapatkan dari pimpinan.

Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil yang maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa.

Hasil observasi penulis pada objek penelitian yaitu pada kantor Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda, penulis memperoleh beberapa masalah yang merupakan gejala rendahnya produktivitas kerja pegawai seperti rendahnya sikap semangat kerja untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kurangnya koordinasi antara pegawai dan munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berlanjut, sebagian pegawai lamban dalam melaksanakan pekerjaan atau bersikap santai dalam jam-jam kerja serta lemahnya usaha atau

keaktifitas untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik. Berdasarkan masalah dari hasil observasi yang penulis temukan, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan Pemimpin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda”.

Kerangka Dasar Teori

Pengawasan

Menurut Sondang P. Siagian (2002:73) menyatakan bahwa pengawasan adalah upaya yang sistematis untuk mengamati dan memantau apakah berbagai fungsi, aktivitas dan kegiatan yang terjadi dalam organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya atau tidak. Adapun indikator yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur adanya pengawasan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menurut Sondang P. Siagian (2003:115) adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan langsung (inspeksi langsung, observasi ditempat, laporan ditempat)
2. Pengawasan tidak langsung (tertulis, lisan)

Pemimpin

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan disuatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Menurut Sulistiyani (2004:82) pemimpin merupakan simbol, panutan, pendorong, sekaligus sumber pengaruh, yang dapat mengarahkan berbagai kegiatan dan sumber daya organisasi guna mencapai tujuannya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Pemimpin menurut Yayat M. Herujito (2001:202) ada enam faktor yang mempengaruhi efektivitas pemimpin:

1. Kepribadian, pengalaman masa lampau dan harapan pemimpin.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Kebutuhan tugas.
4. Karakteristik, pengharapan dan perilaku bawahan.
5. Iklim dan kebijaksanaan organisasi.
6. Harapan dan perilaku rekan.

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 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. Kerjasama sikap yang mengembangkan diri untuk berperilaku lebih baik dalam membreikan hasil yang maksimal. Tujuan utama dari indikator ini adalah menampakkan sebuah ritme kerja dalam suatu kantor dalam melayani masyarakat atau klienya. Sebab, dengan berperilaku baik maka produktivitas kerja dengan sendirinya akan meningkat.
- e. Senantiasa mengembangkan 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.
- 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 giliranya 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.

Pengaruh Pengawasan Pemimpin Terhadap Produktivitas Kerja

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 korektif dapat saja diambil sehingga dengan demikian organisasi kembali ke rel yang sebenarnya. Dengan kata lain sorotan perhatian manajemen dalam menyelenggarakan fungsi pengawasan ialah membandingkan isi rencana dengan kinerja nyata.

Perlu ditekankan, bahwa pengawasan dimaksudkan juga sebagai instrumen untuk mengubah perilaku disfungsional 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. Pabundu Tika (2005:20) mengatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah. Jawaban tersebut masih perlu diuji kebenarannya. Hipotesis yang diajukan oleh penulis dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis Alternatif (Ha) : “Ada pengaruh pengawasan pemimpin terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda”.

Hipotesis Nol (Ho) : “Tidak ada pengaruh pengawasan pemimpin terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda”.

Definisi Operasional

Definisi Operasional menentukan kriteria dari indikator-indikator yang dapat diukur dari masing-masing variabel penelitian.

Adapun indikator yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan
 - a. Pengawasan langsung (inspeksi langsung, observasi ditempat, laporan ditempat)
 - b. Pengawasan tidak langsung (tertulis, lisan)
2. Produktivitas kerja
 - a. Kemampuan kerja
 - b. Kerjasama pegawai
 - c. Semangat kerja

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 yang ada pada Kantor Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda berjumlah 106 orang, akan tetapi dalam penelitian ini penulis hanya mengambil sampel sebanyak 52 orang untuk dijadikan responden, dan teknik yang penulis pakai dalam menentukan sampel ialah *Simple Random Sampling* atau teknik acak.

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 ke tingkat tertinggi atau sebaliknya dengan jarak/rentang yang tidak harus sama”.

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

Analisis dan Pembahasan

Analisis Sub Variabel

Analisis sub variabel yang dimaksud adalah indikator dari Pengawasan Pemimpin terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda.

Analisis Variabel

Analisis Variabel Pengawasan

Berdasarkan jawaban yang telah diberikan oleh 52 responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam variabel ini dapat diketahui bahwa 34 responden atau 65,38% pemimpin sering melakukan pengawasan langsung. Ini merupakan jawaban keseluruhan kuesioner pengawasan langsung pemimpin yang dirata-ratakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan pemimpin di Kantor Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda dalam kategori tinggi.

Analisis Variabel Produktivitas Kerja

Berdasarkan jawaban yang telah diberikan oleh 52 responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam variabel ini dapat diketahui bahwa 35 orang atau 67,31% memiliki semangat kerja yang tinggi, ini merupakan jawaban keseluruhan kuisisioner pada variabel produktivitas kerja yang telah dirata-ratakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja di Kantor Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda dalam kategori 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 variabel pengawasan pemimpin (x) dengan variabel produktivitas kerja (y) sebesar 0,777. Hal tersebut menunjukkan hubungan kedua variabel berada pada nilai interval 0,60 – 0,799 yang artinya mempunyai korelasi yang kuat. Jadi terdapat hubungan antara variabel pengawasan pemimpin dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Bina marga dan Pengairan Kota Samarinda sebesar 0,777. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan pengawasan pemimpin terhadap produktivitas kerja pegawai 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 $a = 9.947$ dan $b = 0,749$, maka persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 9.947 + 0,749X$$

Dapat diketahui $a = 9.947$ adalah nilai konstanta Y jika nilai $X = 0$ yang artinya suatu konstanta yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai

di Kantor Dinas Bina Marga dan Pengairan 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 Pegawai di Kantor Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda.

Sedangkan nilai $b = 0,749$ adalah koefisiensi regresi yang mempengaruhi produktivitas kerja Pegawai di Kantor Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda, artinya bahwa setiap perubahan nilai pengawasan Pemimpin maka nilai produktivitas kerja Pegawai akan mengalami perubahan sebesar 0,749.

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel pengawasan pemimpin (X) terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.72927 yang artinya terjadi perubahan sebesar 0,749 pada variabel produktivitas kerja (Y) jika terjadi perubahan sebesar satu satuan pada variabel pengawasan pemimpin (X) di Kantor Dinas Bina Marga dan Pengairan 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 pada uraian yang ada di bab sebelumnya, maka dapat penulis simpulkan bahwa :

1. Jadi Hipotesis Alternatif (H_a) yang penulis ajukan bahwa terdapat pengaruh antara pengawasan pemimpin dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda dapat diterima serta terbukti kebenarannya. Sedangkan Hipotesis Nol (H_0) yang berbunyi tidak terdapat pengaruh antara pengawasan pemimpin dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda ditolak.
2. Hasil analisis data menunjukkan pengawasan pemimpin mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda. Kemudian dari hasil analisis regresi sederhana antara variabel pengawasan pemimpin dan variabel produktivitas kerja diperoleh persamaan yaitu $Y = 9.947 + 0,749X$.
3. Besar hubungan variabel x pengawasan pemimpin terhadap produktivitas kerja Pegawai di Kantor Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda adalah kuat dapat dilihat dari persentasenya yaitu 77,7%.
4. Besar pengaruh antar variabel pengawasan pemimpin terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Bina Marga dan Pengairan

- Kota Samarinda yaitu sebesar 60,4% sedang sisanya 39,6% dipengaruhi oleh faktor lain.
5. Hasil analisis data menunjukkan variabel pengawasan pemimpin mempunyai indikator terkuat yaitu dari indikator pengawasan tidak langsung tentang laporan lisan dan indikator terlemah yaitu dari indikator pengawasan langsung tentang inspeksi langsung. Sedangkan untuk variabel produktivitas kerja indikator terkuat yaitu dari indikator kerja sama pegawai dan indikator terlemah yaitu dari indikator semangat kerja.
 6. Dari hasil analisis koefisien korelasi terlihat bahwa besarnya nilai R (korelasi) atau tingkat hubungan antar variabel adalah sebesar 0,777 atau sebesar 77,7%. Artinya variabel pengawasan pemimpin secara simultan mempunyai korelasi yang kuat dengan variabel produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda. Sedangkan hasil koefisien determinasi R^2 atau tingkat pengaruh antar variabel adalah sebesar 0,604 atau sebesar 60,4%, sedang sisanya 39,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan maka penulis memberikan saran kepada pemimpin dan para pegawai di Kantor Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian pengawasan yang ada sudah cukup baik, tetapi ada baiknya adanya peningkatan lagi dari pemimpin agar lebih sering melaksanakan pengawasan langsung seperti inspeksi langsung dan dilakukan secara tiba-tiba tanpa dijadwalkan waktunya terhadap seluruh unit kerja, agar mendapatkan hasil pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan atau direncanakan di Kantor Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda.
2. Diharapkan pemimpin memperhatikan dalam pemberian gaji atau bonus dan tunjangan kepada para pegawai yang memiliki prestasi dalam arti disini yang memiliki tingkat penyelesaian tugas yang tinggi agar pegawai selalu bersemangat dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan sehingga produktivitas kerja yang di harapkan oleh instansi dapat tercapai sebagaimana yang telah ditentukan.
3. Secara umum produktivitas kerja pegawai sudah baik, tetapi ada baiknya ditingkatkan lagi dan salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja tersebut dengan cara pengawasan pemimpin yaitu harus sering berdiskusi dengan pegawai ketika menghadapi pekerjaan yang sulit hal itu akan menimbulkan pendekatan pegawai terhadap pemimpin di Kantor Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda, sehingga pegawai dan atasan dapat

menyelesaikan pekerjaan yang sulit tersebut dan menghasilkan kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan pada Kantor Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda.

Daftar Pustaka

- Herujito, Yayat M, 2001, *Dasar-Dasar Manajemen*, PT Grasindo, Jakarta.
- Mali, Paul, 2002, *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Siagian, Sondang P, 2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, 2004, *Memahami Good Governance : Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Gava Media, Yogyakarta.
- Tika, Pabundu, 2005, *Metode Penelitian Geografi*, PT Bumi Aksara, Jakarta.