



## **PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP EFISIENSI KERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

**Nadzran, Juah Adinata Ginting**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah**

**(Naskah diterima: 20 November 2019, disetujui: 25 Desember 2019)**

### *Abstract*

*The purpose of the research carried out in completing this thesis is to find out the extent of the effect of Supervision on the Work Efficiency of Employees at the Environmental Office of Central Tapanuli Regency. From the results of research conducted note that the effect of Supervision on Employee Work Efficiency is strong, where the calculation of Product Moment correlation is obtained 0.784 or strong correlation. As the linear regression calculation of the equation  $Y = a + bX$  obtained  $Y = 10,528 + 0.722X$ . In this case the work efficiency of employees will be increased by carrying out proper supervision. Furthermore, the magnitude of the effect of supervision on employee work efficiency is determined by the coefficient of determination that is equal to 0.615 or 61.5%. This means that the contribution of variable X (Oversight) to the Y variable (Work Efficiency) is 61.5%, while the remaining 38.5% is determined by other factors not discussed by the authors in this study, but requires further research to prove it. From the hypothesis test conducted and by comparing the value of tcount and ttable, it is found that the tcount value (7.776) is greater than the ttable value (2.024) or  $7.776 > 2,024$ , thus based on the results of the study and the results of the research discussion, the proposed hypothesis in Chapter I namely that there is an influence of supervision on the work efficiency of employees at the Central Tapanuli Regency Office of Environment, its truth is acceptable.*

**Keywords:** Effect of Supervision, Work Efficiency.

### **Abstrak**

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Pengawasan terhadap Efisiensi Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah. Dari Hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa pengaruh Pengawasan terhadap Efisiensi Kerja Pegawai adalah kuat, dimana perhitungan korelasi Product Moment diperoleh 0,784 atau korelasi kuat. Sebagaimana perhitungan regresi linier dari persamaan  $Y = a + bX$  diperoleh  $Y = 10,528 + 0,722X$ . Dalam hal ini efisiensi kerja pegawai akan dapat ditingkatkan dengan melaksanakan pengawasan dengan baik. Selanjutnya besarnya pengaruh pengawasan terhadap efisiensi kerja pegawai ditentukan oleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,615 atau 61,5 %. Hal ini berarti kontribusi variabel X (Pengawasan) terhadap variabel Y (Efisiensi Kerja) adalah sebesar 61,5 %, sedangkan sisanya 38,5 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas oleh penulis dalam penelitian ini, namun

membutuhkan penelitian lebih lanjut untuk pembuktianya. Dari Uji hipotesis yang dilakukan dan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dan nilai  $t_{tabel}$  didapat bahwa nilai  $t_{hitung}$  (7,776) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (2,024) atau  $7,776 > 2,024$ , dengan demikian berdasarkan hasil penelitian serta hasil dari pembahasan penelitian maka hipotesis yang diajukan pada Bab I yaitu Ada pengaruh pengawasan terhadap efisiensi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah dapat diterima kebenarannya.

**Kata Kunci:** Pengaruh Pengawasan, Efisiensi Kerja.

## I. PENDAHULUAN

**S**umber Daya Manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena suatu tujuan dalam suatu organisasi dapat tercapai dengan berhasil tergantung dari faktor manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pimpinan perlu menggerakkan serta memantau pegawai agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Pegawai adalah aset utama yang menjadi pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Pegawai memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda, yang dibawa ke dalam organisasi. Pegawai bukanlah mesin, uang dan materil yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus melakukan pengawasan terhadap para pegawainya dalam beker-

ja, karena terkadang banyak pegawai yang melakukan pengingkaran dalam bekerja, bila tidak diawasi seperti menunda waktu pekerjaan, bekerja tidak sepenuh hati, melakukan kecurangan sehingga akan berdampak negatif kepada pencapaian tujuan organisasi. Efisiensi kerja dapat diartikan sebagai perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan dengan hasil yang dicapai baik dalam hal mutu maupun hasilnya. Efisiensi merupakan perbandingan antara input dengan output. Efisiensi kerja pada umumnya merupakan hasil dari cara kerja yang sesuai dengan prosedur kerja. Cara kerja yang efisien adalah cara yang tanpa sedikitpun mengurangi hasil yang hendak dicapai seperti cara termudah, tercepat, termurah, teringan, terpendek. Pengawasan kerja sangatlah penting dalam setiap pekerjaan baik itu organisasi kecil maupun organisasi besar. Sebab dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik. Pengawasan yang dilaksanakan

pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, pengawasan terutama ditujukan agar rencana-rencana dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Organisasi yang melaksanakan pengawasan secara baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan diharapkan dapat memperkecil timbulnya hambatan-hambatan yang terjadi dan segera mungkin dapat diantisipasi sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja pegawai demi kelancaran aktivitas organisasi. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah adalah salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah pada jajaran Pemerintahan Kabupaten Tapanuli Tengah mempunyai tugas membantu Bupati Kepala Daerah melaksanakan tugas-tugas menyangkut penyelenggaraan dibidang Lingkungan Hidup meliputi perumusan kebijakan teknis, perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pengendalian. Sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah tentu Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah mempunyai suatu program, mempunyai Tupoksi (tugas pokok dan fungsi) sesuai dengan Renstra (Rencana Strategi) dan RPJPM (Rencana Pembangunan Jangka Panjang dan Jangka Menengah).

## **II. KAJIAN TEORI**

Fungsi pengawasan ini sangat penting dan sangat menentukan pelaksanaan proses manajemen. Pengawasan dila-kukan seorang pimpinan untuk mengawasi pelaksanaan sumber daya yang dimiliki. De-ngan melaksanakan pengawasan dapat diketahui terjadinya penyimpangan-penyimpangan penggunaan sumber daya organisasi sehingga dapat mengambil tindakan koreksi yang diper-lukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi dipergunakan dengan cara pa-ling efektif dan efisien. Menurut Henry Fayol dalam Harahap, (2001:10) menyatakan bah-wa: Pengawasan mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, dan prinsip yang dianut. Juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadiannya dikemudian hari

Sedangkan menurut Terry dalam Hasi-buan, (2001:242) menyebutkan bahwa : Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar. Menurut Mc. Farland dalam

Simbolon, (2004:61), menyatakan bahwa “Pengawasan adalah proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan bawahan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan, yang telah ditentukan.”

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi apabila perlu untuk menjaga agar pekerjaan tersebut terarah menuju pencapaian tujuan seperti yang direncanakan semula. Menurut Simbolon, (2004:62) Pengawasan terbagi atas:

- a. Pengawasan dari dalam organisasi. Pengawasan yang dilakukan oleh unit organisasi untuk mengumpulkan data atau informasi yang diperlukan oleh organisasi untuk menilai kemajuan dan kemunduran organisasi.
- b. Pengawasan dari luar organisasi. Pengawasan yang dilakukan oleh suatu organisasi diluar perusahaan. Ini untuk kepentingan tertentu.
- c. Pengawasan Preventif. Pengawasan dilakukan sebelum rencana itu dilaksanakan. Dengan tujuan untuk mencegah terjadinya kesalahan / kekeliruan dalam pelaksanaan kerja.

- d. Pengawasan Refresif. Pengawasan yang dilakukan setelah adanya pelaksanaan pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan hasil yang direncanakan.

Menurut Simbolon, (2004: 62) fungsi pengawasan adalah:

- a. Mempertebal rasa dan tanggung jawab pekerja yang diserahi tugas dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Mendidik para pekerja agar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
- c. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, penyelewengan, kelalaian agar tidak terjadi kerugian yang diinginkan.

Sedangkan menurut Sule dan Saefullah (2005:12) fungsi pengawasan adalah:

- a. Mengevaluasi keberhasilan dan pencapaian tujuan serta target sesuai dengan indikator yang ditetapkan.
- b. Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan.
- c. Melakukan berbagai alternative solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Daft, Richard. L, (2001: 167) menyatakan bahwa: Sistem pengawasan orga-

nisasi memiliki 4 (empat) langkah fundamental dalam setiap prosesnya sebagai berikut :

- 1) Menetapkan Standar. Control Standard adalah target yang menjadi acuan perbandingan untuk kinerja dikemudian hari. Standar yang ditetapkan untuk tujuan pengawasan harus diekspresikan dalam acuan yang dapat diukur. Strategi pengawasan harus konsisten dengan tujuan organisasi. Dalam penentuan standar, diperlukan pengidentifikasi indikator-indikator kinerja. Indikator kinerja adalah ukuran kinerja yang menyediakan informasi yang berhubungan langsung dengan objek yang diawasi. Standar bagi hasil kerja karyawan pada umumnya terdapat pada rencana keseluruhan maupun rencana-rencana bagian. Agar standar itu diketahui secara benar oleh karyawan, maka standar tersebut harus dikemukakan dan dijelaskan kepada karyawan sehingga karyawan akan memahami kemana kegiatannya diarahkan dan tujuan apa yang sebenarnya ingin dicapai.
- 2) Mengukur Kinerja. Pengukuran kinerja adalah aktivitas konstan dan kontinu bagi sebagian besar organisasi. Agar pengawasan berlangsung efektif, ukuran-ukuran kinerja harus valid. Kinerja karyawan biasanya diukur berbasis kuantitas dan kualitas output,

tetapi bagi banyak pekerjaan, pengukuran kinerja harus lebih mendetail.

- 3) Membandingkan Kinerja dengan Standar. Tahap ini dimaksudkan dengan membandingkan hasil pekerjaan karyawan (actual result) dengan standar yang telah ditentukan. Hasil pekerjaan karyawan dapat diketahui melalui laporan tertulis yang disusun karyawan, baik laporan rutin maupun laporan khusus. Selain itu atasan dapat juga langsung mengunjungi karyawan untuk menanyakan langsung hasil pekerjaan atau karyawan dipanggil untuk menyampaikan laporannya secara lisan. Kinerja dapat berada pada posisi lebih tinggi dari, lebih rendah dari, atau sama dengan standar. Pada beberapa perusahaan, perbandingan dapat dilakukan dengan mudah, misalnya dengan menetapkan standar penjualan produk mereka berada pada urutan pertama di pasar. Standar ini jelas dan relatif mudah dihitung untuk menentukan apakah standar telah dicapai atau belum. Namun dalam beberapa kasus perbandingan ini dapat dilakukan dengan lebih detail. Jika kinerja lebih rendah dibandingkan standar, maka seberapa besar penyimpangan ini dapat ditoleransi sebelum tindakan korektif dilakukan.

4) Menentukan Kebutuhan Tindakan Korektif.

Berbagai keputusan menyangkut tindakan korektif sangat bergantung pada keahlian-keahlian analitis dan diagnostis manajer. Setelah membandingkan kinerja dengan standar, manajer dapat memilih salah satu tindakan: mempertahankan status quo (tidak melakukan apa-apa), mengoreksi penyimpangan, atau mengubah standar. Tindakan perbaikan diartikan sebagai tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan nyata yang menyimpang agar sesuai dengan standar atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk melaksanakan tindakan perbaikan, maka harus diketahui apa yang menyebabkan penyimpangan..

Menurut Simbolon (2004:61) menyatakan tujuan pengawasan adalah sebagai berikut:

- 1) Mencegah dan memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas yang dilakukan.
- 2) Agar pelaksanaan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.”” Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama

bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang.” (Manullang, 2002:173).

Menurut Silalahi (2002:396) langkah-langkah dalam pengawasan adalah sebagai berikut:

- a. Tetapkan Standar. Standar adalah kriteria tentang hasil yang diinginkan atau peristiwa yang diharapkan dalam melaksanakan kegiatan, pelaksanaan dan hasil kerja atau perubahan yang terjadi dalam mencapai tujuan. Menetapkan suatu standar akan memberikan suatu nilai atau petunjuk yang menjadi ukuran sehingga hasil-hasil yang nyata dapat dibandingkan. Ada dua tipe standar yang diakui yaitu: standar keluaran dan standar masukan. Standar keluaran mengukur hasil kerja berupa kuantitas dan kualitas. Sedangkan standar masukan mengukur usaha-usaha kerja.
- b. Monitor dan Ukur Kinerja. Agar pelaksanaan pengukuran kinerja berlangsung dengan tepat, maka perlu dikumpulkan data dan

mendeteksi permasalahan. Untuk mengumpul data tentang kinerja dapat dilakukan dengan metode observasi, wawancara atau angket pengamatan atas laporan, baik laporan lisan maupun laporan tertulis. Jika data atau informasi sudah dikumpulkan melalui individu, kelompok atau unit kerja yang dikontrol, harus di uji validitasnya. Sebab ada kemungkinan pegawai akan memberikan data palsu dapat dihindarkan.

c. Bandingkan Hasil Aktual dengan Standar.

Tahap ketiga dalam proses ini ialah membandingkan hasil kinerja aktual dengan standar. Untuk itu dibutuhkan standar yang jelas dan pasti yang digunakan sebagai ukuran yang diperbandingkan. Perbandingan ini untuk mengetahui apakah ada perbedaan dan ini menetukan kebutuhan untuk tindakan. Hasil dari perbandingan kinerja aktual dan standar mengarah pada dua kemungkinan yaitu secara signifikan konsisten dengan standar atau lebih dan secara signifikan berbeda dengan standar. Tetapi ketika membandingkan hasil aktual dengan standar perlu menentukan batas yang dapat diterima tentang derajat penyimpangan.

d. Ambil Tindakan Perbaikan. Tindakan korrektif atau penyesuaian biasanya mengambil satu dari tiga bentuk, yaitu: Maintain

Current Status jika hasil akhir konsisten dengan standar; Make Adjustmen jika hasil menyimpang dari standar karena pelaksanaan tidak tepat; Change the Standard jika hasil secara signifikan menyimpang dari standar yang digunakan tidak tepat. Hasil kinerja yang sesuai dengan standar maka respon yang tepat dari manajer adalah mengakui kinerja dapat diterima dan memelihara status quo dan kemudian melakukan monitor dan mengukur pelaksanaan hasil kerja, namun jika hasil kinerja aktual menyimpang dari, tidak sesuai dengan atau belum mencapai standar yang ditentukan maka atasan melakuakan tindakan perbaikan atau penyesuaian hingga mengubah standar yang digunakan.

Menurut Silalahi, (2002:178) prinsip-prinsip pengawasan adalah:

- a. Pengawasan harus berlangsung terus menerus bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan.
- b. Pengawasan harus menemukan, menilai dan menganalisis data tentang pelaksanaan pekerjaan secara objektif.
- c. Pengawasan bukan semata-mata untuk mencari kesalahan tetapi juga mencari atau menemukan kelemahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

- d. Pengawasan harus memberi bimbingan dan mengarahkan untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan dalam pencapaian tujuan.
- e. Pengawasan tidak menghambat pelaksanaan pekerjaan tetapi harus menciptakan efisiensi (hasil guna).
- f. Pengawasan harus Fleksibel.
- g. Pengawasan harus ber orientasi pada rencana dan tujuan yang telah ditetapkan (*Plan and Objective Oriented*).
- h. Pengawasan dilakukan terutama pada tempat-tempat strategis atau kegiatan-kegiatan yang sangat menentukan atau *Control by Exception*.
- i. Pengawasan harus membawa dan mempermudah melakukan tindakan perbaikan (*Corrective Action*).

Menurut Manullang (2002:186) menggolongkan jenis-jenis standar pengawasan ke dalam tiga golongan besar, yaitu:

- a. Standar dalam Bentuk Fisik. Standar dalam Bentuk Fisik (physical standard), adalah semua standar yang dipergunakan untuk menilai atau mengukur hasil pekerjaan bawahan dan bersifat nyata tidak dalam bentuk uang. Meliputi: Kuantitas hasil produksi, Kualitas hasil produksi, waktu
- b. Standar dalam Bentuk Uang. Standar dalam Bentuk Uang, adalah semua standar yang

dipergunakan untuk menilai atau mengukur hasil pekerjaan bawahan dalam bentuk jumlah uang. Meliputi: Standar biaya, Standar penghasilan, Standar investasi

- c. Standar Intangible. Standar Intangible, adalah standar yang biasa digunakan untuk mengukur atau menilai kegiatan bawahan diukur baik dengan bentuk fisik maupun dalam bentuk uang. Misalnya untuk mengukur kegiatan bagian atau kepala bagian hubungan kemasyarakatan atau mengukur sikap pegawai terhadap organisasi.

Menurut Sukanto, (2000:152) menegaskan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah:

- a. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi
- b. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
- c. Kesalahan/penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.
- d. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Sedangkan menurut Winardi, (2000: 177), menyatakan ada 4 (empat) faktor yang mempengaruhi batas-batas atas berbagai ma-

cam situasi yang ada. Keempat (4) faktor tersebut mencakup :

- a. Kesamaan fungsi yang akan disupervisi (diawasi)
- b. Ruang lingkup pengawasan harus menyusul dan jumlah fungsi yang berbeda-beda yang perlu disupervisi bertambah jumlahnya.
- c. Kompleksitas fungsi yang disupervisi.
- d. Ruang lingkup pengawasan harus lebih kecil bagi pihak bawahan yang melaksanakan tugas yang besifat lebih kompleks, dibandingkan dengan tugas yang lebih sederhana.
- e. Koordinasi yang diperlukan antara fungsi yang disupervisi.
- f. Ruang lingkup pengawasan harus lebih kecil, sewaktu tugas-tugas yang akan disupervisi makin berat dikerjakan.
- g. Perencanaan yang diperlukan bagi fungsi yang disupervisi.
- h. Makin banyak waktu yang diperlukan seseorang manajer untuk melaksanakan perencanaan untuk fungsi-fungsi yang akan disupervisi, makin kecil ruang lingkup pengawasan yang tepat.

Menurut Sedarmayanti (2001:112) menyatakan bahwa:” efisiensi adalah perbandingan terbaik atau rasionalitas antara hasil yang diperoleh atau out put dengan kegiatan

yang dilakukan serta sumber-sumber dan waktu yang dipergunakan (in put).” Menurut Miraza, (2004:87) menyatakan bahwa: “efisiensi adalah pemakaian biaya ataupun bentuk pengorbanan lainnya dari setiap komponen pada setiap aktivitas usaha yang berjalan secara wajar. Komponen tersebut meliputi biaya, waktu dan tenaga kerja.”

Sedangkan menurut Siagian (2003:113) mengemukakan bahwa: Efisiensi adalah perbandingan yang negative antara *in put* dengan *out put*. Negative karena sumber, alat dan tenaga kerja yang dipergunakan lebih kecil dari hasil yang diperoleh. Artinya suatu pekerjaan/ tugas dikatakan efisiensi dalam penyelegaraannya apabila input (pengorbanan) yang dikeluarkan lebih kecil dari hasil yang diperoleh. Menurut Sedarmayanti (2001:118) mengungkapkan bahwa: “sumber utama efisiensi kerja adalah manusia, karena dengan akal, pikiran dan pengetahuan yang ada, manusia mampu menciptakan cara kerja yang efisien”.

Menurut Sedarmayanti (2001:132), syarat dapat dicapainya hasil efisiensi kerja antara lain:

- a. Berhasil guna atau efektif. Kegiatan telah dilaksanakan dengan tepat, artinya target

- tercapai sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
- b. Ekonomis. Usaha pencapaian tujuan yang efisien termasuk biaya, tenaga kerja, material, waktu, dan lain-lain.
  - c. Pelaksanaan kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Membuktikan bahwa didalam pelaksanaan kerja, sumber-sumber telah dimanfaatkan dengan setepat-tepatnya dan dilaksanakan dengan penuh tanggung-jawab sesuai dengan yang telah ditetapkan.
  - d. Pembagian kerja yang nyata. Berdasarkan pemikiran bahwa tidak mungkin manusia seorang diri mengerjakan segala macam pekerjaan dengan baik. Sebab bagaimanapun juga kemampuan setiap orang terbatas. Oleh sebab itu harus ada pembagian kerja yang nyata, yaitu berdasarkan beban kerja, ukuran kemampuan kerja, dan waktu yang tersedia.
  - e. Prosedur kerja yang praktis. Pekerjaan yang merupakan kegiatan operasional dapat dilaksanakan dengan lancar jika dilakukan secara terprogram dan terencana.

Menurut Siagian (2003:113) menyatakan bahwa: "fungsi organik pengawasan harus dilaksanakan dengan seefektif mungkin, karena pelaksanaan fungsi pengawasan dengan baik akan memberikan sumbangan yang besar pula dalam meningkatkan efisiensi."

"Banyak cara yang dapat dilakukan dan harus ditempuh untuk meningkatkan efisiensi kerja dalam suatu perusahaan. Efisiensi dapat ditingkatkan dengan baik jika pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan itu maksimal. Efisiensi dapat tercapai apabila hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan target yang ingin dicapai. Efisiensi juga dapat dicapai melalui system pergerakan yang dapat merangsang para bawahan bekerja dengan ikhlas, jujur, loyal. Singkatnya efisiensi dapat ditingkatkan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi organik dan fungsi pelengkap dengan setepat-tepatnya." (Sedarmayanti, 2001:132)

Menurut Siagian, (2003:113) mengemukakan bahwa: Salah satu sasaran pokok manajemen dalam menjalankan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi ialah efisiensi yang semaksimal-maksimalnya. Seperti Maka dari itu pengawasan harus dilaksanakan dengan seefektif mungkin, karena pelaksanaan fungsi pengawasan dengan baik akan memberikan sumbangan yang besar pula dalam meningkatkan efisiensi.

### **III. METODE PENELITIAN**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif, yang menguraikan dan memberikan penje-

lasan tentang hubungan antara variabel X (Pengawasan) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi dan variabel Y (Efisiensi Kerja Pegawai) sebagai variabel terikat yang diperkuat. Dimana yang menjadi variabel bebas adalah pengawasan dan variabel terikat adalah efisiensi kerja pegawai. Penelitian mengambil lokasi di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah, Jl. Zainul Basri Hutagalung No. 5 Kecamatan Pandan. Sesuai dengan lokasi penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 40 orang.

Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto Suharsimi (2007: 95) yang menyatakan bahwa: Sebagai acer-acer, jika peneliti mempunyai beberapa ratus subjek dalam populasi, mereka dapat menentukan kurang lebih 25-30% dari jumlah subjek tersebut. Jika jumlah anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang, dan dalam pengumpulan data penelitian menggunakan angket, sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya. Akan tetapi apabila peneliti menggunakan teknik wawancara (interview) atau pengamatan (observasi) jumlah tersebut dapat dikurangi menurut teknik pengam-

bilan sampel sesuai dengan kemampuan peneliti.

Adapun sampel dalam penelitian ini, penulis ambil seluruh pegawai yang ada dibagian-bagian dijumlah sebanyak 40 orang. Hal ini karenakan populasi berada dibawah 100 orang, oleh karena itu agar penelitian ini lebih representatif, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

### **Uji Coba Instrumen Data**

Data penelitian tidak akan berguna jika instrumen yang di pakai mengumpulkan data penelitian tidak *reliability* (tingkat andal) dan *validity* (tingkat absah) yang tinggi, maka untuk itu dilakukan Uji Reabilitas dan Uji Validitas data.

- a. Uji Validitas. Digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Item-item pertanyaan dapat dikatakan valid jika memiliki *factor loading* lebih besar dari “0,30”(Sugiyono, 2012:124)
- b. Uji Reliabilitas. Dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala dengan

gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dikatakan andal (*reliable*) jika memiliki nilai batasan *cronbach alpha* lebih dari “0,6”(Sekaran yang disalin Priyotno Duwi, 2011 : 120).

### **Uji Analisis Data**

Sedangkan uji analisis data yang digunakan adalah:

#### a. Koefisien Korelasi

Cara ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya atau besar kecilnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Cara mencarinya dengan rumus pearson product moment sebagaimana dikutip oleh Sugiyono (2012:212) sebagai berikut:

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

#### b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat.

Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua imformasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara perhitungannya dengan menggunakan rumus:  $Kd = r_{xy}^2 \times 100\%$ .

#### c. Analisis regresi sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan intuk maksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, apabila variabel independen dinaik-turunkan nilainya. Adapun rumus yang digunakan untuk mencari regresi linear sederhana dengan persamaan  $Y = a + bX$  menurut Sugiyono (2012:250) sebagai berikut:

$$a = \frac{(\Sigma y) \cdot (\Sigma x^2) - (\Sigma x) \cdot (\Sigma xy)}{n \cdot (\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot (\Sigma xy) - (\Sigma x) \cdot (\Sigma y)}{n \cdot (\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2}$$

#### d. Uji *t*.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diadakan pengujian dengan menggunakan rumus “*t*” menurut Sugiyono (2012: 250) yaitu:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Degree of freedom (df) = 2

Kriteria pengukian hipotesis sebagai berikut:

- 1) Apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak.
- 2) Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak dan hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima.

#### **IV. HASIL PENELITIAN**

##### **Analisis Deskriptif Responden**

**Tabel 1.Data Responden Dinas Lingkungan**

##### **Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	27
2	Perempuan	13
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>

*Sumber : Hasil kuesioner penelitian, data diolah (2017)*

Dari tabel-1 tersebut, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 27 orang (67,50%), sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 13 orang (32,50%). Sehingga diketahui bahwa responden penelitian lebih banyak berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 27 orang (67,50%).

**Tabel 2.Data Responden Dinas Lingkungan**

##### **Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	S2	4

2	S1	19
	D3	1
4	SLTA	15
5	SLTP	1
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>

*Sumber : Hasil kuesioner penelitian, data diolah (2017)*

Dari tabel-2 , dapat dilihat bahwa responden yang berlatar belakang pendidikan S2 sebanyak 4 orang (10,00%), responden yang berlatar belakang s1 sebanyak 19 orang (47,50%), responden yang berlatar belakang pendidikan Sarjana Muda/Sederajat sebanyak 1 orang (2,50%), responden yang berlatar belakang pendidikan SLTA sebanyak 15 orang (37,50%), responden yang berlatar belakang pendidikan SLTP sebanyak 1 orang (2,50%). Sehingga dapat diketahui bahwa lebih banyak responden berpendidikan S1 sebanyak 19 orang (47,50%).

**Tabel 3.Data Responden Dinas Lingkungan**

##### **Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah
1	31-40	16
2	41-50	12
3	51-60	12
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>

*Sumber : Hasil kuesioner penelitian, data diolah (2017)*

Dari Tabel-3 dapat diketahui bahwa responden yang berusia 31– 40 tahun sebanyak 16 orang (40,00%), yang berusia 41-50 tahun sebanyak 12 orang (30,00%), yang berusia Umur 51 – 60 tahun sebanyak 12 orang

(30,00%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden berusia 31– 40 tahun sebanyak 16 orang (40,00%)

### **Hasil Uji Instrument Data**

#### **1. Uji Validitas**

##### **a. Analisis Pengujian Validitas**

Uji Validitas Item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Menurut Arikunto Suhar-simi (2013: 211) Validitas adalah “suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.” Uji Validitas Item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS Versi 19.

**Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Variabel Pengawasan**

<b>Butir</b>	<b>Corrected Item – Total Correlation</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Validitas</b>
Item 1	0,716	0,30	Valid
Item 2	0,657	0,30	Valid
Item 3	0,720	0,30	Valid
Item 4	0,636	0,30	Valid
Item 5	0,578	0,30	Valid
Item 6	0,735	0,30	Valid
Item 7	0,453	0,30	Valid
Item 8	0,672	0,30	Valid
Item 9	0,554	0,30	Valid
Item 10	0,631	0,30	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan data melalui program SPSS V.19 for windows*

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai correlated Item – Total correlation pada setiap

item pernyataan untuk variabel pengawasan seluruhnya lebih besar dari r tabel yaitu 0,30. Menurut **Sugiyono (2012 : 124)** menyatakan bahwa : “Bila harga korelasi dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang”. Maka dapat disimpulkan item pernyataan untuk variabel pengawasan adalah valid Karena nilai terendah adalah 0,453 atau lebih besar dari 0,30. Berikut ini dijelaskan pengujian validitas efisiensi kerja dapat dilihat pada tabel – 14.

#### **Tabel – 5 Hasil Pengujian Validitas**

##### **Variabel Efisiensi Kerja**

<b>Butir</b>	<b>Corrected Item – Total Correlation</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Validitas</b>
Item 1	0,464	0,30	Valid
Item 2	0,502	0,30	Valid
Item 3	0,654	0,30	Valid
Item 4	0,742	0,30	Valid
Item 5	0,405	0,30	Valid
Item 6	0,587	0,30	Valid
Item 7	0,402	0,30	Valid
Item 8	0,608	0,30	Valid
Item 9	0,607	0,30	Valid
Item 10	0,496	0,30	Valid

*Sumber: Hasil Pengolahan data melalui program SPSS V.19 for windows*

Pada tabel –14 menunjukkan bahwa nilai correlated Item – Total correlation pada setiap item pernyataan untuk variabel efisiensi kerja seluruhnya lebih besar dari r tabel yaitu 0,30.

Maka dapat disimpulkan item pernyataan untuk variabel efisiensi kerja adalah valid. Karena nilai terendah adalah 0,402 atau lebih besar dari 0,30.

#### **a. Analisis Pengujian Reliabilitas**

Setelah mengetahui seluruh pernyataan valid, maka akan dapat diuji reliabilitas dari kuesioner tersebut. Jawaban responden terhadap pernyataan dikatakan reliabel jika masing-masing pernyataan dijawab secara konsisten. Uji reliabilitas tersebut menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika *cronbach alpha* memiliki nilai lebih besar dari “0,6”(Priyanto Duwi, 2011 : 123). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel-15 sebagai berikut:

**Tabel – 6 Hasil Pengujian Reliabilitas**

#### **Variabel Pengawasan**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengawasan	0,894	Reliabel
Efisiensi Kerja	0,849	Reliabel

*Sumber : Hasil Pengolahan data melalui program SPSS V.19 for windows*

Pada tabel – 15 menunjukkan bahwa nilai Corrected Alpha If Item Deleted variabel pengawasan besarnya diatas 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarluaskan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrument penelitian.

#### **Analisis Data**

##### **a. Pengujian Koefisien Korelasi**

Untuk menganalisa data digunakan Metode korelasional (hubungan) dengan korelasi product moment. Penelitian akan memprediksi bagaimana hubungan variabel independen terhadap dependen

**Tabel – 7 Hasil Pengolahan Data Koefisien Korelasi**

Correlations		Pengawasan	Efisiensi Kerja
Pengawasan	Pearson Correlation	1	.784 **
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Efisiensi Kerja	Pearson Correlation	.784 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

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

*Sumber : Hasil Pengolahan data melalui program SPSS V.19 for windows*

Berdasarkan data output SPSS diatas nilai Pearson Correlation sebesar 0,784 de-

ngan Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 artinya terdapat hubungan

antara pengawasan (variabel X) dengan efisiensi kerja (variabel Y) dan hubungan tersebut tergolong korelasi kuat.

### **b. Uji Regresi Linear Sederhana**

**Tabel – 8 Hasil Pengolahan Data Regresi Linear**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.528	3.728		2.824	.008
Pengawasan	.722	.093	.784	7.776	.000

a. Dependent Variable: Efisiensi

*Sumber: Hasil Pengolahan data melalui program SPSS V.19 for windows*

Pada tabel-18 Uji Regresi, Coefficient kolom B pada constant adalah 10,528 sedangkan nilai pengawasan adalah 0,722 sehingga persamaan regresinya dapat dituliskan:

$$Y = a + bX$$

$$a = 10,528$$

$$b = 0,722$$

$$Y = 10,528 + 0,722X.$$

Untuk melihat garis linier antara peranan variabel X dengan variabel Y, digunakan regresi linear sederhana sebagai berikut :

**Tabel – 8 Hasil Pengolahan Data Regresi Linear**

maka diperoleh regresi linear sederhana dengan persamaan:

$$Y = 10,528 + 0,722X.$$

### **c. Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan terhadap Efisiensi Kerja Pegawai, dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

**Tabel-9 Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 <sup>a</sup>	.614	.604	3.84856

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

*Sumber: Hasil Pengolahan data melalui program SPSS V.19 for windows*

Dari output model summary diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,614 (nilai 0,614) adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R yaitu  $0,784 \times 0,784 = 0,614$  besarnya angka koefisien determinasi (R Square = 61,4 %) angka tersebut mengan-

dung arti bahwa pengawasan berpengaruh terhadap efisiensi kerja 61,4 %. Sedangkan sisanya ( $100\% - 61,4\% = 38,6\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

#### d. Uji *t*

Setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y, maka langkah selanjunya mencari nilai  $t_{hitung}$ , untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan ditolak atau diterima dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1) Menbandingkan anatara nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan:

a) Apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_o$ ) ditolak.

b) Apabila  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_o$ ) diterima.

- 2) Mencari nilai derajat kebebasan (dk), yaitu  $dk = n - 2$ , dalam hal ini  $n=40$ , maka  $dk = 40 - 2 = 38$ .
- 3) Setelah nilai dk diketahui maka nilai  $t_{tabel}$  (diketahui dalam tabel t) untuk  $dk = 38$ , pada taraf signifikans 0,05 adalah sebesar 2,024

**Tabel-10 Hasil Pengolahan Data Uji *t***

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	10.528	3.728		2.824	.008
Pengawasan	.722	.093	.784	7.776	.000

a. Dependent Variable: Efisiensi Kerja

*Sumber: Hasil Pengolahan data melalui program SPSS V.19 for windows*

Berdasarkan output Coefficients SPSS Versi 19 tabel-19 diatas, selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ . Dari hasil perbandingan diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  atau  $7,776 > 2,024$ , karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_o$ ) ditolak, dengan demikian hipotesis yang diajukan pada BAB I dapat “**Diterima**”.

#### V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan hubungan pengawasan terhadap efisiensi kerja adalah kuat, dimana perhitungan koefisien korelasi diperoleh 0,784. Berdasarkan pengujian determinasi ( $R^2$ ) bahwa pengaruh antara pengawasan terhadap efisiensi kerja sebesar 61,5% yang artinya mempunyai pengaruh yang kuat. Nilai *adjusted R Square* sebesar 0,615, yang berarti 61% tingkat efisiensi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh pengawasan

sedangkan sisanya 39% dapat dikjelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan model regresi linear sederhana yang diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,528 + 0,722x$  dapat dijelaskan konstanta sebesar 10,528 menyatakan bahwa, jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel pengawasan, maka nilai efisiensi kerja pegawai adalah 10,528. Koefisien regresi sebesar 0,722x menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) skor atau nilai pengawasan akan memberikan peningkatan skor efisiensi kerja pegawai sebesar 0,722. Dari uji hipotesis dalam penelitian ini, terdapat nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $7,776 > 2,024$ ), berarti hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, jadi hipotesis yang diajukan pada BAB I dapat **“Diterima”**,

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Desi. 2008. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya : Amelia.
- Arikunto Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian*, edisi ketiga. Jakarta : Renika Cipta.
- Arikunto Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Renika Cipta.
- Daft, Richard L. 2001. *Manajemen*. Edisi Ke-5. Jakarta : Erlangga
- Harahap, Sofyan Syafri. 2001. *Sistem Pengawasan Manajemen*. Jakarta: Pustaka Quantum.
- Hasibuan, Malayu P. 2001. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudjarat. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarat : Erlangga .
- Manullang, M. 2002. *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajeme*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Maulana Rizky dan Amalia Putri. 2007. *Kamus Praktis Bahasa Indonesia*. Surabaya : Lima Bintang.
- Miraza, Bachtiar. 2004. *Manajemen Bisnis*. Bandung: ISEI.
- Priyatno Duwi. 2011. *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, Ubber. 2002. *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Simbolon, Maringan Masry. 2004. *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.