

**PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM
KABUPATEN FAKFAK PROVINSI PAPUA BARAT**

**SIMSON MOHAN
JANTJE MANDEY
BURHANUDDIN KIYAI**

Abstract: This study was conducted based on the results of a pre-survey that civil servants in performing basic tasks and functions indicated yet to reach optimum performance. This is presumably related to the implementation of policy leadership. Thus, the study aims to "Assessing the impact of policy leadership on work performance of employees at the Department of Public Works Fak-fak West Papua province. This research applies descriptive method with quantitative approach. Purposive sample of respondents assigned as many as 73 employees, and data collection techniques distributed questionnaires to obtain primary data, secondary data obtained using the documentation techniques. All data and information obtained through surveys and direct observation techniques. After the data is collected, then analyzed by using percentage analysis (frequency table), followed by product moment correlation analysis and simple linear regression. The results showed that: Mean supervisory leadership and job performance of employees at the Department of Public Works Fak-fak, according to the results of research are in the category of "medium" or medium. Supervision leadership has positive and highly significant or significant effect on work performance of employees at the Department of Public Works Fak-fak West Papua province. Thus, it can be concluded that the supervisory leadership with employee work performance related contributory. If the leadership is more flexible supervision, it will improve the work performance of employees, particularly at the Department of Public Works Fak-fak West Papua Province. To improve the work performance of employees, it is suggested that the leadership gives authority to employees in taking the initiative and operational decisions to carry out their tasks so that work performance will increase even more.

Keywords : Supervision leadership, employee job performance

Pendahuluan

Pada umumnya, setiap pegawai yang bekerja pada suatu organisasi/birokrasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta, senantiasa memiliki keinginan dan dorongan untuk berprestasi melalui pelaksanaan tugas dan tanggungjawab kerja yang diberikan kepada mereka. Sikap seperti ini dapat dimengerti, karena pada dasarnya di dalam diri individu, sebagai manusia memiliki berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi dan keinginan untuk selalu mendapatkan hasil yang jauh lebih baik dari apa yang telah diperoleh. Dengan kata lain, bahwa di satu sisi, manusia berorganisasi untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya, dan di sisi yang lain, karena dorongan untuk memenuhi kebutuhan itu pulalah yang menjadi obyek manusia untuk berorganisasi. Oleh karena itu tidaklah mengherankan apabila keinginan berprestasi untuk meniti jenjang karir yang lebih baik selalu melandasi kemampuan pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Dorongan dan keinginan untuk berprestasi merupakan sesuatu yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan asumsi bahwa dalam diri setiap individu terdapat reservoir kemampuan yang perlu dikembangkan agar berubah sifatnya dari potensial menjadi sesuatu yang nyata sehingga dengan adanya sasaran akhir yang jelas para pegawai terdorong untuk mengembangkan potensi tersebut untuk kemudian dibuktikan dalam pelaksanaan pekerjaan dengan lebih efektif dan produktif dibarengi oleh perilaku positif sehingga organisasi semakin mampu mencapai berbagai tujuan dan sasarannya, di lain pihak para pegawai akan mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Selain itu dari keinginan berprestasi tersebut, bagi pimpinan mengharapkan menjadi sesuatu daya dorong para pegawai untuk lebih berkembang tidak hanya dari segi mental intelektual, akan tetapi juga dalam arti profesional. Manfaat ini sangat penting karena seorang individu akan dapat meraih kemajuan apabila individu tersebut berusaha bertumbuh dan berkembang dalam semua segi kehidupan dan

penghidupannya yang kemudian bermuara pada motif seseorang untuk menjadi pekerja yang lebih baik dalam pekerjaannya walaupun kondisi pekerjaan tersebut kurang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai; dengan kata lain bahwa melalui potensi yang ada, maka pegawai tersebut akan dapat mengoptimalkan semua unsur pendukung yang ada.

Dengan demikian, motivasi untuk berprestasi merupakan suatu konsep yang dibangun dari dalam diri seseorang sebagai motif untuk memperbaiki seluruh aspek kualitas kerja sekaligus dalam upaya memenuhi harapan-harapan yang dimiliki dalam bentuk pemenuhan kebutuhan dan keinginan untuk mengembangkan potensi diri menuju pengembangan karier.

Dalam organisasi terutama organisasi pemerintahan, sudah bukan rahasia lagi bahwa organisasi pemerintah sering dikecam oleh public akibat rendahnya kinerja yang dihasilkan setiap periode pelaksanaan tugas. Dari segi individu sumber daya manusia, kondisi ini terjadi oleh karena kurang optimalnya pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sehingga pekerjaan sering tertumpuk bahkan terbengkalai oleh karena penggunaan waktu kerja belum efisien dan fektif serta adanya pegawai yang kurang disiplin sebagaimana terlihat adanya pegawai yang sering terlambat untuk masuk kantor sesuai waktu yang ditentukan serta kurang patuh terhadap peraturan, selain itu di waktu jam-jam kantor/kerja terlihat ada beberapa pegawai yang tidak berada di tempat. Akibat dari semuanya ini maka pelaksanaan tugas tidak berlangsung dengan baik, adanya birokrasi yang berbelit-belit, kinerja organisasi rendah sehingga sangat sulit mencapai tujuan organisasi. Sedangkan dari segi organisasi kondisi ini tercipta, salah satunya dipengaruhi juga oleh pengawasan yang merupakan fungsi kontrol pimpinan terhadap bawahan, tidak berjalan sebagaimana adanya.

Siagian (2004) menyatakan bahwa sesungguhnya antara kebijakan dan pengawasan memiliki hubungan yang erat dalam konsep kinerja organisasi. Sebagai individu manusia yang tidak sempurna, para pegawai tidak lepas dari berbagai kesalahan yang dapat terjadi. Jika kesalahan-kesalahan tersebut tidak pernah diperbaiki atau

dievaluasi oleh pimpinan melalui fungsi control maka pada akhirnya motivasi kerja seseorang akan dapat menurun.

Selanjutnya menurut Dubin (1998) dalam hubungannya dengan pengawasan, apabila ada kontrol yang dilakukan oleh pimpinan terhadap kinerja pegawai maka dengan sendirinya mereka akan termotivasi untuk selalu melaksanakan semua tanggungjawab kerja yang diberikan sebab jika tidak dilaksanakan, maka akan berpengaruh terhadap penilaian atasan terutama dalam hal seberapa besar prestasi kerja individu sebagai out put akhir yang seringkali dipergunakan dalam sistem penilaian karir, sebagaimana yang dinyatakan oleh Fleishnian (1999) bahwa pengawasan akan membantu dan mendorong para pegawai untuk selalu bekerja dengan baik sekaligus sebagai fungsi control bagi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Jadi dalam konteks ini dapat dipandang dua aspek yakni fungsi pengawasan yang berdampak pada penilaian prestasi dan system penentuan jenjang karir.

Menurut Manullang (1998) dalam konsep manajemen sumberdaya manusia, permasalahan prestasi kerja karyawan yang seringkali berfluktuasi sesungguhnya disebabkan oleh berbagai faktor kompleks yang tidak lepas dari karakteristik dan sifat manusia itu sendiri. Kita tidak dapat menilai permasalahan tersebut dengan hanya berdasarkan pada suatu konsep tertentu misalnya walaupun penempatan sudah tepat serta ditunjang oleh ketersediaan sarana dan kemampuan intelektual akan tetapi seringkali juga pada akhirnya tidak dapat memberikan hasil kerja yang maksimal.

Adanya fungsi pengawasan yang tidak berlangsung dengan efektif akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai, membuat peneliti tertarik untuk memahami bagaimana keterkaitan antara dua unsur ini dalam lingkungan kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak Provinsi Papua Barat.

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Bertitik tolak dari rumusan masalah, tujuan penelitian yang ingin dicapai dan rumusan hipotesis yang akan diuji keberlakuannya dalam penelitian ini, maka

digunakan metode deskriptif dan eksplanatoris survei dengan pendekatan kuantitatif. Data yang diperoleh dianalisis melalui penerapan statistik sederhana dan statistik inferensial, yakni analisis regresi dan korelasi *product moment* yang ditujukan untuk mengkaji pengaruh dan hubungan antara variabel yang diteliti serta untuk mengukur seberapa besar hubungan yang tercipta antara setiap faktor tersebut (Arikunto, 2002).

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Sehubungan dengan model penelitian yang ditetapkan dalam kegiatan penelitian ini, maka dapat diklasifikasikan sejumlah variabel sebagai berikut :

1. Pengawasan Pimpinan (X) : pengawasan yang dimaksud didasarkan pada konsep yang dikemukakan oleh Simamora (2001), yang menyatakan bahwa pengawasan sebagai suatu proses untuk menilai apakah kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan apa yang dicanangkan sekaligus sebagai fungsi kontrol yang dilaksanakan oleh pimpinan terhadap pelaksanaan serta hasil kerja para bawahan dalam bentuk pengawasan melekat yang didasarkan pada tingkat pelaksanaan dalam bentuk :
 - a. Pengawasan operasional yakni pengawasan terhadap perbuatan atau cara kerja, pelaksanaan tugas operasional, pelaksanaan peraturan dan tingkah laku pegawai terutama yang ditujukan kepada tercapainya tujuan secara efisien dan efektif. Pengawasan operasional adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung atau pengawasan melekat yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi aparat/pegawai dalam ruang lingkup kewenangan atasan langsung.
 - b. Pengawasan Administratif yakni pengawasan yang dilihat dari seluruh hasil pelaksanaan tugas pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan dalam rangka kebijaksanaan menangani sikap, kelakuan dan cara berpikir. Pengawasan administratif terdiri dari standard, prosedur, kebijakan dan garis pedoman tertulis yang disetujui bersama. Administratif control membentuk bingkai kerja terhadap bisnis (urusan) yang sedang

berjalan dan pengaturan terhadap orang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengawasan administratif adalah pengawasan terhadap pelaksanaan SOP yang berlaku dan disepakati bersama dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta/bisnis.

- c. Prestasi Kerja (Y) : Prestasi kerja yang dimaksud didasarkan atas konsep yang dikemukakan oleh Siagian (2004) yang mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan yang dinilai dari kualitas dan kuantitas kerja serta konsistensi pegawai, di mana hal-hal yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja ialah kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kemampuan kerjasama, prakarsa kerja, volume kerja yang dicapai, dan mutu pekerjaan.

C. Populasi dan Sampel

Sudjana (2002 : 84) merumuskan populasi sebagai keseluruhan sumber data yang memungkinkan memberikan informasi yang berguna bagi masalah penelitian. Hal senada dikemukakan Arikunto (2002 : 115) bahwa “populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian”. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan obyek/subyek atau sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian dan dapat memberikan informasi yang berguna bagi masalah penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Fakfak, yang sesuai data terakhir berjumlah 73 orang yang terdistribusi ke dalam 10 unit/bagian organisasi (tidak termasuk Kepala Dinas dan Sekretaris Dinas).

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2003 : 57). Mengingat jumlah anggota sampel kurang dari 100 (seratus), maka besar sampel ditetapkan secara populatif, yakni sebesar 73 orang yang dijadikan sebagai responden.

D. Data Dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yaitu :

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan baik yang dilaksanakan selama proses survei maupun yang berdasarkan pada penghimpunan berbagai informasi yang kemudian disusun dalam suatu bentuk data. Secara teknis data ini diperoleh melalui kegiatan :

- a. Wawancara (interview), tanya jawab antara peneliti dan responden dengan seperangkat daftar pertanyaan (*quisionaire*) untuk diisi dengan keterangan-keterangan yang menjadi objek penelitian.
- b. Observasi (pengamatan), merupakan serangkaian data yang teramati pada waktu kegiatan penelitian dilaksanakan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penunjang yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian baik yang bersumber dari publikasi lembaga pemerintahan maupun swasta atau hasil-hasil penelitian yang berhubungan dengan objek yang diteliti. Adapun yang menjadi sumber data yakni Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Fakfak Provinsi Papua Barat.

E. **Teknik Analisa Data**

Untuk mengidentifikasi variabel-variabel penelitian digunakan analisis tabel (tabel frekuensi) dan dilanjutkan dengan analisis rata-rata hitung (*mean*). Dalam rangka mengkaji dan menguji kebenaran-kebenaran hipotesis dalam penelitian yang direncanakan maka penulis akan menggunakan uji regresi dan signifikan antara variabel bebas pengawasan (X) dengan variabel terikat prestasi kerja pegawai (Y).

Adapun persamaan korelasi, digunakan untuk menganalisa data dalam proses pengujian hipotesis didasarkan pada rumusan regresi sederhana dengan formula sebagai berikut :

1. Untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel bebas (pengawasan) terhadap variabel tak bebas (prestasi kerja pegawai), digunakan teknik analisis regresi sederhana (regresi parsial) dengan menyelesaikan persamaan :

$$\hat{Y} = a + bX \dots\dots\dots (\text{Sudjana, 2002}).$$

Selanjutnya, untuk menaksir besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas, digunakan harga koefisien

determinasi (r^2) dari hasil analisis korelasi sederhana (korelasi *product moment*) dengan prosedur analisis sebagai berikut :

- a. Menghitung koefisien korelasi digunakan rumus *r-Pearson* yang dimodifikasi oleh Sudjana (2002), sebagai berikut :

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

- b. Untuk mengetahui derajat determinasi (daya penentu) atau besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas, diperoleh dengan cara mengkwadratkan harga/nilai koefisien korelasi, yaitu (r^2).
3. Untuk uji signifikansi hubungan antara variabel, maka nilai r-hitung langsung dikonsultasikan dengan nilai r-tabel pada taraf uji 1 % dengan $dk = n$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel yang akan dideskripsikan berdasarkan hasil penelitian terdiri dari variabel pengawasan pimpinan (X) dan variabel prestasi kerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Fakfak Provinsi Papua Barat. Kedua variabel tersebut dideskripsikan secara berturut-turut sebagai berikut :

1. Pengawasan Pimpinan

Pengawasan Pimpinan (X) : pengawasan yang dimaksud didasarkan pada konsep yang dikemukakan oleh Simamora (2001), yang menyatakan bahwa pengawasan sebagai suatu proses untuk menilai apakah kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan apa yang dicanangkan sekaligus sebagai fungsi kontrol yang dilaksanakan oleh pimpinan terhadap pelaksanaan serta hasil kerja para bawahan dalam bentuk pengawasan melekat yang didasarkan pada tingkat pelaksanaan dalam bentuk :

- a. Pengawasan operasional yakni pengawasan terhadap perbuatan atau

cara kerja, pelaksanaan tugas operasional, pelaksanaan peraturan dan tingkah laku pegawai terutama yang ditujukan kepada tercapainya tujuan secara efisien dan efektif.

- b. Pengawasan Administratif yakni pengawasan yang dilihat dari seluruh hasil pelaksanaan tugas pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan dalam rangka kebijaksanaan menangani sikap, kelakuan dan cara berpikir.

Berdasarkan indikator-indikator variabel tersebut di atas, selanjutnya disusun dalam daftar pertanyaan penelitian (kuesioner) sebanyak 8 (delapan) butir pertanyaan, kemudian disebarkan kepada 73 responden pegawai pada Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Fakfak. Daftar pertanyaan didesain berdasarkan skala likert, dimana setiap pertanyaan disediakan 5 (lima) opsi jawaban untuk dipilih responden dengan diberi nilai skor 5 untuk opsi a, skor 4 untuk opsi b, skor 3 untuk opsi c, skor 2 untuk opsi d, dan skor 1 untuk opsi e. Dengan demikian, total nilai skor tertinggi untuk variabel ini adalah $8 \times 5 = 40$; dan total nilai skor terendah adalah $8 \times 1 = 8$.

Untuk keperluan analisis data (penyusunan Tabel distribusi frekuensi), maka data variabel ini dikelompokkan menjadi tiga kategori (kelas), yaitu kategori rendah, sedang dan tinggi, dengan teknik kategorisasi sebagai berikut :

- a. Rentang (R) teoritik = Skor tertinggi dikurangi skor terendah
 b. Kategori/banyaknya kelas (k_i) = 3 (tiga)
 c. Panjang Kelas Interval (P) = Rentang dibagi Kategori (banyaknya kelas interval), atau $P = \frac{R}{k_i}$

Diketahui :

- a. Skor Teoritik Tertinggi = 40
 b. Skor Teoritik terendah = 8

Jadi :

$$R = 40 - 8 = 32$$

$$k_i = 3$$

$$P = \frac{R}{k_i} = \frac{32}{3} = 10.67 \text{ dibulatkan}$$

ke atas menjadi 11

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dan dengan menggunakan data hasil penelitian, maka kategorisasi variabel Pengawasan pimpinan (X) dapat ditentukan, sebagai berikut :

- a. Kategori Rendah = 8 – 18
 b. Kategori Sedang = 19 – 29
 c. Kategori Tinggi = 30 – 40

Mengacu pada hasil penelitian terhadap 73 responden pegawai, diperoleh gambaran mengenai distribusi frekuensi jawaban responden tentang pengawasan pimpinan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Fakfak, sebagaimana dapat disimak melalui Tabel 5, berikut ini.

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Jawaban responden Tentang Skor Variabel Pengawasan Pimpinan

Kategorisasi Variabel Dan Kelas Interval		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah (8 - 18)	9	12.3	12.3	12.3
	Sedang (19 - 29)	35	47.9	47.9	60.3
	Tinggi (30 - 40)	29	39.7	39.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Distribusi data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa sebaran skor variabel Pengawasan Pimpinan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai/bawahan berada pada kelas interval 19 – 29 atau berada pada kategori “sedang” dengan jumlah frekuensi sebanyak 35 pegawai atau sebesar 47,9 %, menyusul 39.7 % terkategori “tinggi” dan sisanya hanya sebesar 12,3% berada pada kategori “rendah” dari 73 responden pegawai yang diteliti pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Fakfak Provinsi Papua Barat.

2. Prestasi Kerja Pegawai

Variabel prestasi kerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan yang dinilai dari kualitas dan kuantitas kerja serta konsistensi pegawai, di mana hal-hal yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja ialah

kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kemampuan kerjasama, prakarsa kerja, volume kerja yang dicapai, dan mutu pekerjaan.

Mengacu pada indikator-indikator variabel pengawasan pimpinan, selanjutnya disusun dalam daftar pertanyaan penelitian (kuesioner) sebanyak 8 (delapan) butir pertanyaan, kemudian didistribusikan kepada 73 responden pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Fakfak. Daftar pertanyaan didesain berdasarkan skala likert, dimana setiap pertanyaan disediakan 5 opsi jawaban untuk dipilih responden dengan diberi nilai skor 5 untuk opsi a, skor 4 untuk opsi b, skor 3 untuk opsi c, skor 2 untuk opsi d, dan skor 1 untuk opsi e. Dengan demikian, total nilai skor tertinggi untuk variabel ini adalah $8 \times 5 = 40$; dan total nilai skor terendah adalah $8 \times 1 = 8$.

Untuk keperluan analisis data (penyusunan Tabel distribusi frekuensi), maka data variabel ini dikelompokkan menjadi tiga kategori (kelas), yaitu kategori rendah, sedang dan tinggi, dengan teknik kategorisasi sebagai berikut :

- a. Rentang (R) teoritik = Skor tertinggi untuk kelas terendah - skor terendah
- b. Kategori/banyaknya kelas (k_i) = 3 (tiga)
- c. Panjang Kelas Interval (P) = Rentang dibagi Kategori (banyaknya kelas interval), atau $P = \frac{R}{k_i}$

Diketahui :

a. Skor Teoritik Tertinggi = 40

b. Skor teoritik terendah = 8

Jadi :

$$R = 40 - 8 = 32$$

$$k_i = 3$$

$$P = \frac{R}{k_i} = \frac{32}{3} = 10.67 \text{ dibulatkan}$$

ke atas menjadi 11

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dan dengan menggunakan data hasil penelitian, maka kategorisasi variabel Pengawasan pimpinan (X) dapat ditentukan, sebagai berikut :

- a. Kategori Rendah = 8 – 18
- b. Kategori Sedang = 19 – 29

- c. Kategori Tinggi = 30 – 40

Mengacu pada hasil penelitian terhadap 73 responden pegawai, diperoleh gambaran mengenai distribusi frekuensi jawaban responden tentang pengawasan pimpinan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Fakfak, sebagaimana dapat disimak melalui Tabel 6, berikut ini.

Tabel 2
Distribusi Jawaban Responden Tentang
Skor Variabel Prestasi Kerja Pegawai

Kategorisasi Variabel Dan Kelas Interval		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulatif Persentase
Valid	Rendah (8 - 18)	5	6.8	6.8	6.8
	Sedang (19 - 29)	39	53.4	53.4	60.3
	Tinggi (30 - 40)	29	39.7	39.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Hasil analisis data pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa sebaran skor variabel Prestasi kerja pegawai (Y) berada pada kelas interval 19 – 29 dengan kategori “sedang” atau menengah dengan jumlah frekuensi sebanyak 39 responden pegawai atau sebesar 53,4 %, menyusul terkategori “tinggi” sebesar 39,7 % dan sisanya sebesar 6,8 % dari 73 responden pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Fakfak Provinsi Papua.

Berikut ini untuk penjelasan lebih lanjut dapat dilihat pada Gambar 3.

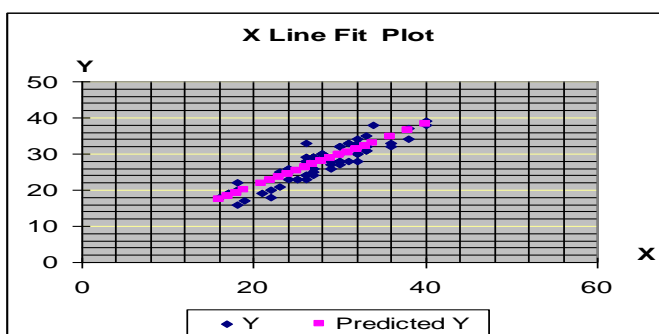
B. Hasil Analisis Statistik

Hipotesis yang menyatakan bahwa “Pengawasan pimpinan berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Fakfak”. Perhitungan analisis regresi sederhana pada variabel prestasi kerja pegawai atas pengawasan pimpinan menghasilkan koefisien arah regresi b sebesar 0,872 (bertanda positif) dan konstanta a sebesar 3,397. Dengan demikian bentuk pengaruh antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 3,397 + 0,872X$.

Sebelum digunakan untuk melakukan prediksi, persamaan regresi tersebut harus memenuhi syarat kelinearan dan keberartian. Untuk uji keberartian regresi (model regresi) digunakan uji-F dan uji linearitas regresi digunakan metode tangan bebas.

Hasil uji keragaman menunjukkan bahwa harga F_{hitung} jauh lebih besar dari F_{tabel} ($364,156 > 6,96$) pada taraf signifikansi 1 % dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 71 atau $P = 0.000 < 0.01$; dan hasil uji keberartian koefisien regresi didapat harga t_{hitung} jauh lebih besar dari harga t_{tabel} ($19,083 > 2,660$), pada taraf signifikansi 1 %, atau signifikan pada $P = 0.000 < 0.01$.

Dengan demikian hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Pengawasan pimpinan berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Fakfak”, dapat diterima keberlakuannya pada taraf signifikansi 1 %. Hasil analisis data tersebut menunjukkan bahwa, faktor pengawasan pimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Persamaan regresi tersebut sekaligus memberi makna bahwa hubungan fungsional kedua variabel berpola linear positif, karena koefisien arah regresi bertanda positif. Hal ini ditunjukkan melalui Gambar 4.



Gambar 4

Hasil Uji Linearitas Regresi $\hat{Y} = 3,397 + 0,872X$

Distribusi data Y pengamatan (observasi) pada Gambar 4 terdapat

kecenderungan mengikuti garis Y duga (Y-prediksi) atau garis linear dan mengarah kekanan di mulai dari titik kiri bawah ke kanan atas secara diagonal. Hasil ini bermakna bahwa apabila terjadi perubahan pola pengawasan oleh pimpinan pada organisasi Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Fakfak sebesar 1 (satu) satuan per unit, maka akan menyebabkan terjadinya perubahan atau peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar 0,872 satuan per unit atau naik hampir 1 (satu) kali lipat.

Kuatnya keterkaitan faktor pengawasan pimpinan dengan prestasi kerja pegawai diperlihatkan melalui hasil analisis korelasi *product moment*, diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,915 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,837. Hasil ini bermakna bahwa pengaruh/kontribusi faktor pengawasan pimpinan terhadap prestasi kerja pegawai, khususnya di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Fakfak diperoleh sebesar 83,7 %, sementara sisanya sebesar 16,3 % ditentukan oleh faktor lainnya.

C. Pembahasan

Hasil analisis distribusi frekuensi variabel pengawasan pimpinan (X) berada pada kategori sedang yaitu sebesar 47,9 %, menyusul terkategori tinggi sebesar 39,7 % dan terkategori rendah hanya sebesar 12,3 %; sementara variabel prestasi kerja pegawai (Y) berada pada kategori sedang sebesar 53,4%, menyusul kategori tinggi sebesar 39,7 % dan kategori rendah hanya sebesar 6,8 % dari 73 responden pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Fakfak Provinsi Papua barat.

Dari hasil analisis regresi linear sederhana dengan persamaan $\hat{Y} = 3,397 + 0,872X$, dan korelasi *product moment* dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,915 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,837, dapat teruji hipotesis yang menyatakan : “Pengawasan pimpinan berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas

Pekerjaan Umum Kabupaten Fakfak” pada taraf signifikansi 1 %.

Sementara itu, kontribusi faktor pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai, diperoleh sebesar 83,7%. Hal ini bermakna bahwa variasi perubahan (naik atau turunnya) prestasi kerja pegawai turut dipengaruhi atau ditentukan oleh variasi perubahan faktor pengawasan oleh pimpinan sebesar $\pm 83,7\%$, dan sisanya sebesar $\pm 16,3\%$ turut ditentukan oleh faktor-faktor lainnya.

Beranjak dari hasil penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa pengawasan merupakan salah satu faktor penentu peningkatan prestasi kerja pegawai, khususnya pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Fakfak. Hal ini diindikasikan dengan besarnya kontribusi faktor pengawasan pimpinan terhadap prestasi kerja pegawai, walaupun prestasi kerja pegawai belum dicapai secara optimal.

Kondisi ini dimungkinkan karena selama ini, pengawasan hanya memfokuskan kegiatannya pada pengujian ketaatan pada ketentuan yang berlaku. Dalam hal ini, pengawas akan lebih mengandalkan metode pemeriksaan ketaatan untuk mendapatkan temuan apakah manajemen telah bertindak benar atau salah, sesuai atau menyimpang, akurat atau keliru. Orientasi pengawasan ini ditekankan pada kejadian-kejadian masa silam dengan perhatian utama pada “terjadi tidaknya” penyimpangan. Karena itu diagnosa dan terapi yang diajukannyapun bersifat jangka pendek. Hal inilah yang disebut pemeriksa/Auditor yang berperan sebagai *watchdog*. Dengan pola atau model pengawasan pimpinan seperti ini, maka para pegawai terkekang dan dibayangi rasa ketakutan atau takut salah untuk melakukan suatu tindakan atas inisiatif atau kreativitas mereka sendiri, apalagi tindakan tersebut diluar kewenangan mereka. Kondisi ini akan menghambat peningkatan prestasi kerja

mereka sehingga menghambat pencapaian kinerja organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebagaimana telah dikemukakan pada bagian analisis data dan pembahasan, maka berikut ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

1. Rata-rata pengawasan pimpinan dan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Fakfak, sesuai hasil penelitian berada pada kategori “sedang” atau menengah. Pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan sangat signifikan atau nyata terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Fak-fak Provinsi Papua Barat.
2. Pengawasan pimpinan dengan prestasi kerja pegawai berhubungan secara kontributif. Apabila pengawasan pimpinan lebih fleksibel, maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai, khususnya pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Fak-fak Provinsi Papua Barat.

B. Saran-Saran

Mengacu pada hasil temuan dalam penelitian ini, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk mengefektifkan pengawasan pimpinan terhadap pelaksanaan tugas-tugas pegawai, maka diperlukan pendekatan transformasional agar pegawai merasa lebih nyaman dalam mengambil inisiatif untuk meningkatkan prestasi kerja mereka.
2. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, disarankan agar pimpinan memberikan kewenangan kepada bawahan/pegawai dalam mengambil inisiatif dan keputusan operasional guna melancarkan tugas-tugas mereka sehingga prestasi kerja akan lebih meningkat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S., 2002, *Produser Penelitian, suatu Pendekatan Praktek*, Bima Aksara, Jakarta

- Atmosudirdjo, P., 1986. *Dasar-Dasar Administrasi dan Office Management*, Pustaka Reptak Jantop, Jakarta.
- Bernadin, H. J., dan E. A. Russel, 1993, *Human Resources Management*, Mc Grow-Hill International, Singapore.
- Gibson. James.L. :Ivancevich, John. M. Donelly, James H. J., 1996, *Organization Behavior, Structure, Process* 3 rdEdt, Dallas Texas, Bussiness Publication, Inc.
- , 1995.,*Organisasi* (Perilaku, Struktur, Proses) – Jilid I, Erlangga, Jakarta.
- Handoko. H. 2001, *Managemn Personalialia dan Sumberdaya Manusia*, Penerbit Liberty Yokyakarta.
- Harahap, Sofyan Safri, 2001, *Sistem Pengawasan Manajemen (Management Control System)*, Jakarta : Quantum.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Haji Masagung, Jakarta.
- Koontz,. H., dan O'Donell, Cytill, 1995, *Essentials of Management* 2nd edt, New York, Mc Graw Hill Book Company.
- Krutz, Ronald L., and Russel Dean Vines, 2003, *The CSSP Prep Guide :Gld Edition Indiana* : Wiley Publishing, inc.
- Lako Andress, 2004, *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu Teori dan Solusi*, Penerbit Amara Books.
- Lembaga Administrasi Negara (LAN-RI), 1996. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta.