

HUBUNGAN PENGAWASAN DENGAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA

Nurbaya Harianja¹⁾, Ade Maya Mey Shanty²⁾, Rina Tiur Lona³⁾, Tri Eva Juniasih⁴⁾
bayaharianja@gmail.com

Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor penting karena merupakan aset di dalam organisasi yang mampu memberikan manfaat selain tenaga, juga kreativitas dan semangat yang turut mewujudkan kinerja organisasi. Penelitian mengkaji dan meneliti masalah Pengawasan yang dikaitkan dengan efektivitas kerja pegawai, dan mengambil judul studi tentang Hubungan Pengawasan dengan Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat efektivitas kerja pegawai, tingkat pengawasan, dan melihat terdapat atau tidaknya hubungan pengawasan oleh atasan langsung dengan efektivitas kerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara. penelitian ini adalah metode Deskriptif analisis, yaitu berdasarkan data dan informasi yang digambarkan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya secara objektif. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Padang Lawas Utara berada pada kategori cukup yaitu 77%. Artinya efektivitas kerja pegawai tergolong sesuai dengan harapan, namun masih perlu adanya peningkatan agar lebih baik lagi. Pengawasan di Kantor Sekretariat Daerah Padang Lawas Utara berada pada kategori kurang yaitu 67%. Artinya pengawasan yang dilakukan pimpinan perlu ditingkatkan lagi terutama dari segi pengukuran kinerja, membandingkan hasil dengan standar serta tindakan perbaikan sehingga pengawasan tersebut dapat memberikan hasil yang maksimal dalam meningkatkan hasil kerja karyawan. Terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Padang Lawas Utara dengan perhitungan $r_{hitung} = 0,420 > r_{tabel} = 0,266$ pada taraf kepercayaan 95%. Pada keberartian korelasi terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan efektivitas kerja pegawai yaitu $t_{hitung} = 3,13 > t_{tabel} = 2,000$ pada taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima.

Kata Kunci: Pengawasan, Efektivitas Kerja, Pegawai

I. PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam suatu kegiatan operasional instansi pemerintah maupun swasta adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting karena merupakan aset di dalam organisasi yang mampu memberikan manfaat selain tenaga, juga kreativitas dan semangat yang turut

mewujudkan kinerja organisasi. Karena organisasi dalam hal ini seorang manajer tidak dapat bekerja sendiri dalam mencapai tujuan yang diinginkan, seorang manajer membutuhkan tenaga kerja dalam hal ini karyawan atau pegawai.

Organisasi akan sangat tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik di bidang manajerial,

hubungan antar manusia maupun teknis operasional. Untuk itu pegawai harus mendapat perhatian yang khusus dari pihak pimpinan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Apabila pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik, maka sesuai dengan keinginan pimpinan. Tetapi apabila tugas yang diberikan kepada pegawai tidak dapat terlaksana dengan baik, maka seorang manajer harus perlu mengetahui apa yang menjadi penyebabnya. Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal dengan seefektif mungkin. Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Secara umum, efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk melakukan tugas pokoknya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Menurut Sugandi, dkk (2015), pelaksanaan pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai dan selain itu tingkat pengawasan ini akan menimbulkan dampak pada usaha memperkecil kesalahan yang biasa terjadi pada pelaksanaan pekerjaan karena jika terdapat penyimpangan bisa langsung dilakukan tindakan korektif sebagai tindakan lanjutan.

Setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dengan berbagai sumber yang tersedia. Efektivitas berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan atau mencapai sasaran dan diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Beni (2016) menyatakan bahwa efektivitas merupakan hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran

seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi. Efektivitas juga berhubungan dengan derajat keberhasilan suatu operasi pada sektor publik sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan masyarakat yang merupakan sasaran yang telah ditentukan.

Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat sejauh mana organisasi itu dapat melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada. Adapun menurut (Priansa dan Garnida, 2013), terdapat empat faktor yang mempengaruhi efektivitas yaitu: karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, dan karakteristik manajemen.

Dalam mencapai tingkat efektivitas kerja yang tinggi diperlukan beberapa usaha yang lebih maksimal. Efektivitas kerja dapat diukur dari keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Dikatakan efektif apabila kerja yang dilakukan sesuai dengan harapan. Agar pekerjaan dapat tercapai sesuai dengan rencana maka pegawai haruslah melakukan pekerjaan tersebut secara teliti dengan tidak banyak melakukan kesalahan-kesalahan. Dengan banyaknya kesalahan yang dilakukan, ini akan berdampak pada menurunnya hasil kerja yang berarti akan menurunkan tingkat efektivitas kerja pegawai. Adapun kriteria atau indikator efektivitas menurut (Siagian, 2016) yaitu pemanfaatan sumber daya, dana, sarana, prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa dengan mutu tertentu tepat pada waktunya.

Berdasarkan hasil observasi awal di lapangan, penulis menemukan beberapa fakta bahwa:

1. Masih banyak pegawai yang meninggalkan tugas pada saat jam kerja

sehingga mengganggu pelayanan yang harusnya diberikan.

2. Pegawai memulai pelaksanaan jam kerja tidak sesuai dengan yang jadwal kerja yang telah ditentukan di kantor. Banyak pegawai yang datang dan pulang sesuka hati.
3. Dilihat juga dari pengumpulan laporan bulanan, laporan yang harusnya dikumpul sekali dalam sebulan, malah ditumpuk dan dikumpul sekali enam bulan dan kadang sekali tujuh bulan.
4. Masih banyak pegawai yang berleha-leha dengan mengobrol saat jam kerja, menumpuk-numpuk pekerjaan sehingga menghambat pekerjaan lainnya. Dan masih terlihat sebagian pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan harapan dikarenakan pegawai belum mempunyai keterampilan kerja yang baik.
5. Masih adanya pegawai yang belum memahami penggunaan teknologi untuk menunjang pelaksanaan tugasnya. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang belum terlalu mengerti bagaimana cara menggunakan aplikasi Microsoft.
6. Pencapaian tujuan dan sasaran yang belum maksimal terlihat dari pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan yang diharapkan lembaga. Pemanfaatan sumber daya dan ketepatan waktu pegawai dalam bekerja belum maksimal.

Dari beberapa fakta di atas, pengawasan yang dilakukan pimpinan diduga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Apabila pengawasan dilakukan secara efektif, maka hal ini dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan sehingga akan mencapai hasil yang diharapkan. Oleh karena itu untuk mendapatkan tingkat efektivitas kerja yang tinggi dibutuhkan pengawasan oleh pimpinan. Melalui pengawasan dari pimpinan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai yang akan

berdampak juga pada keberhasilan organisasi. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan harus bertujuan untuk mencegah penyimpangan dan memperbaiki penyimpangan atau kesalahan yang terjadi.

Menurut Sutisna dalam (Aedi, 2014), mengemukakan bahwa pengawasan adalah fungsi administratif dimana administrator memastikan bahwa apa yang dikerjakan sesuai dengan yang dikehendaki. Didalam pengawasan tersebut terdapat aktivitas pemeriksaan apakah semua berjalan sesuai dengan rencana yang telah dibuat, instruksi yang dikeluarkan, dan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan juga dimaksudkan untuk menunjukkan apa saja kelemahan yang ada dalam pelaksanaan serta melakukan upaya perbaikan serta pencegahan agar kelemahan tersebut tidak terulang kembali.

Masalah yang terjadi tentang pengawasan yang diteukan di lapangan yaitu: 1) kurangnya bimbingan dan pemberian bantuan oleh pimpinan untuk memperbaiki kesalahan dalam melaksanakan dan penyelesaian tugas; 2) pimpinan kurang dalam melakukan pengecekan terhadap pekerjaan karyawan; 3) pimpinan masih belum maksimal dalam melakukan penilaian dan mengukur hasil kerja pegawai; dan 4) pimpinan jarang dalam melakukan tindak lanjut pengawasan kepada pegawai, hal ini terlihat dari banyaknya pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan tepat waktu. Kurangnya efektivitas kerja pegawai tersebut diduga terkait dengan masalah pengawasan kerja yang diterapkan masih kurang efektif. Untuk itu penulis berpendapat bahwa pengawasan kerja perlu diterapkan dengan efektif agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Engkoswara (2011) menyebutkan bahwa tujuan dari pengawasan itu sesungguhnya adalah: a) membuat pihak diawasi merasa terbantu sehingga dapat mencapai visi dan misinya secara lebih efektif dan efisien; b) menciptakan suasana keterbukaan, kejujuran, partisipasi dan

akuntabilitas; c) menimbulkan suasana saling percaya dalam dan diluar lingkungan operasi organisasi; d) meningkatkan akuntabilitas organisasi; e) meningkatkan kelancaran operasi organisasi; dan f) mendorong terwujudnya good governance.

Hubungan pengawasan dengan efektivitas adalah dengan adanya pengawasan yang baik dan efektif dari pimpinan maka ini akan berdampak pada hasil kerja pegawai. Adapun menurut (Sugandi, dkk, 2015), Pelaksanaan pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai dan selain itu tingkat pengawasan ini akan menimbulkan dampak pada usaha memperkecil kesalahan yang biasa terjadi pada pelaksanaan pekerjaan karena jika terdapat penyimpangan bisa langsung dilakukan tindakan korektif sebagai tindakan lanjutan.

Berdasarkan hal tersebut, penulis terdorong untuk mengkaji dan meneliti masalah Pengawasan yang dikaitkan dengan efektivitas kerja pegawai, dan mengambil judul studi tentang Hubungan Pengawasan dengan Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat efektivitas kerja pegawai, tingkat pengawasan, dan melihat terdapat atau tidaknya hubungan pengawasan oleh atasan langsung dengan efektivitas kerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah penelitian korelasi. Arikunto (2014), mengemukakan bahwa "Penelitian korelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel". Dengan demikian penelitian ini melihat hubungan antara pengawasan oleh atasan langsung dengan efektivitas kerja pegawai di kantor Badan Sekretariat Daerah Padang Lawas

Utara. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 17 orang. Metode yang dipergunakan penulis di dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif analisis, yaitu berdasarkan data dan informasi yang digambarkan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya secara objektif.

Untuk melihat hubungan pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara, maka dilakukan pengumpulan data penelitian ini dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Adapun langkah-langkah dalam analisis data ini adalah verifikasi data, pemberian skor, Mentabulasi data dan menghitung skor rata (mean), median, modus, dan standar deviasi, melakukan uji prasyarat, uji hipotesis, dan uji keberartian korelasi. Pengumpulan data dilakukan setelah hasil analisis data uji coba angket dinyatakan valid dan reliabel. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket kepada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara yang menjadi sampel dalam penelitian.

III. HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian

Pengumpulan data tentang variabel efektivitas kerja didapat dari penyebaran angket kepada 17 orang pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara. Angket yang disebarakan terdiri dari 20 butir dengan poin tertinggi 5 dan poin terendah 1. Skor maksimal yang diperoleh dari variabel efektivitas kerja adalah 100 (20x5) dan skor minimalnya adalah 20 (20x1). Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan data penelitian mengenai efektivitas kerja pegawai diperoleh skor tertinggi sebesar 85 dan skor terendah 68. Dari hasil perhitungan dan pengolahan data, variabel efektivitas kerja pegawai diperoleh mean (rata-rata) 77,29, median (nilai tengah) 80,73, modus (nilai yang sering muncul) 77,61 dan standar deviasi (persimpangan

baku) 4,25. Secara lengkap perhitungan dapat dilihat pada lampiran. Untuk memperoleh gambaran yang jelas untuk distribusi variabel efektivitas kerja dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Efektivitas Kerja Pegawai

Kelas Interval	F	Frekuensi Absolut (%)
84-87	2	11,76
80-83	5	29,41
76-79	5	29,41
72-75	3	17,64
68-71	2	11,76
Jumlah	17	100

Berdasarkan pengolahan data angket variabel efektivitas kerja pegawai (Y) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 77,3 dibagi dengan skor maksimal 100, maka diperoleh angka $0,773 \times 100\% = 77,3\%$. Hal ini berarti variabel efektivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara berada pada kategori “cukup” yaitu sebesar 77% dari skor ideal.

Untuk memperoleh data yang lebih rinci mengenai variabel efektivitas kerja dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

Tabel 2. Rata-rata Pencapaian per Indikator Variabel Efektivitas Kerja

Indikator	Rata-rata	Tingkat Pencapaian (%)	Kategori
Ketepatan Pencapaian tujuan dan sasaran	3,7	77	Cukup
Ketepatan Waktu	3,9	79	Cukup
Pemanfaatan sumber daya	3,8	76	Cukup
Rata-rata	3,8	77	Cukup

Berdasarkan tabel di atas, rata-rata tingkat pencapaian per indikator pada variabel efektivitas kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pencapaian indikator secara keseluruhan adalah 77% dengan kategori cukup. Adapun rincian pencapaian per indikator pada variabel efektivitas kerja yaitu indikator ketepatan pencapaian tujuan dan sasaran memperoleh tingkat pencapaian sebesar 77% dengan kategori cukup, ketepatan waktu memperoleh tingkat pencapaian sebesar 79% dengan kategori cukup, pemanfaatan sumber dayamemperoleh tingkat pencapaian 76% dengan kategori cukup.

Pengumpulan data tentang variabel pengawasan didapat dari penyebaran angket kepada 17 orang pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara. Angket yang disebarakan terdiri dari 20 butir dengan poin tertinggi 5 dan terendah 1. Skor maksimal yang diperoleh dari variabel pengawasan adalah 90 (19x5) dan skor minimalnya adalah 18 (18x1). Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan data penelitian mengenai pengawasan diperoleh skor tertinggi sebesar 72 dan skor terendah 55.

Dari hasil perhitungan dan pengolahan data, variabel pengawasan diperoleh mean (rata-rata) 63,21, median (nilai tengah) 64,43, modus (nilai yang sering muncul) 62,36 dan standar deviasi (persimpangan baku) 4,5. Secara lengkap perhitungan dapat dilihat pada lampiran. Untuk memperoleh gambaran yang jelas untuk distribusi variabel pengawasan dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Pengawasan

Kelas Interval	F	Frekuensi Absolut (%)
70-74	2	11,76
65-69	4	23,53
60-64	9	69,30
55-59	3	17,67
Jumlah	17	100

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka terlihat jelas frekuensi tertinggi 60-64 dengan frekuensi relatif 69,3% dan frekuensi relatif terendah sebanyak 17,67%. Berdasarkan pengolahan data angket variabel pengawasan (X) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 63,21 dibagi dengan skor maksimal 1, maka diperoleh angka $0,63 \times 100\% = 63\%$. Hal ini berarti variabel pengawasan di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara berada pada kategori “Kurang” yaitu sebesar 67% dari skor ideal. Untuk memperoleh data yang lebih rinci mengenai variabel pengawasan dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

Tabel 4.
Rata-rata Pencapaian Per Indikator
Variabel Pengawasan

Indikator	Rata-rata	Tingkat Pencapaian (%)	Kategori
Penetapan standar	3,6	73	Cukup
Pengukuran Kinerja	3,4	67	Kurang
Membandingkan hasil	3,2	65	Kurang
Perbaikan atau tindak lanjut	3,1	62	Kurang
Rata-rata	3,33	67	Kurang

Berdasarkan tabel rata-rata tingkat pencapaian per indikator pada variabel pengawasan diatas maka dapat disimpulkan bahwarata-rata pencapaian indikator secara keseluruhan adalah 67% dengan kategori kurang. Adapun rincian pencapaian per indikator pada variabel pengawasan yaitu indikator penetapan standar memperoleh tingkat pencapaian sebesar 73% dengan kategori cukup, pengukuran kinerja memperoleh tingkat pencapaian sebesar 67% dengan kategori kurang, dan membandingkan hasil dengan standar memperoleh tingkat pencapaian 65% dengan kategori kurang, perbaikan atau tindak lanjut memperoleh tingkat pencapaian 62% dengan kategori kurang. Untuk gambaran secara ringkas

tentang variabel Efektifitas Kerja (Y) dan Pengawasan (X) dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5.
Rangkuman Hasil Penelitian

Variabel	Mean	Tingkat Pencapaian (%)	Interpretasi
Efektifitas Kerja	77,29	77	Cukup
Pengawasan	63,21	67	Kurang

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari pegawai diketahui bahwa efektivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara berada pada kategori cukup dengan capaian skor ideal 77%. Hal ini berarti bahwa sudah tercapainya tujuan dan sasaran sesuai dengan yang diharapkan lembaga dilihat dari tingkat efektivitas kerja yang sudah berada pada kategori cukup yaitu dilihat dari indikator ketercapaian tujuan dan sasaran, ketepatan waktu dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan. Namun masih perlu peningkatan dalam pemanfaatan sumber daya dalam lembaga. Untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal maka efektivitas kerja pegawai harus berada pada kategori baik atau sangat baik, karena jika efektivitas kerja tinggi maka keberhasilan organisasi juga akan meningkat. Untuk mencapai tingkat efektivitas kerja yang tinggi maka indikator-indikator dari efektivitas kerja yaitu ketepatan pencapaian tujuan dan sasaran, ketepatan waktu dan pemanfaatan waktu harus berada pada kategori baik satau sangat baik. Namun kenyataannya dilapangan setelah dilakukan penelitian, efektivitas kerja pegawai berada pada kategori cukup di Kantor Sekretariat Daerah Padang Lawas Utara disebabkan oleh belum maksimalnya pemanfaatan sumber daya oleh pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan data yang diperoleh secara keseluruhan, pengawasan di Kantor Sekretariat Daerah Padang Lawas Utara dari

responden, ternyata dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui penilaian secara kuantitatif berada pada kategori kurang (67% dari skor ideal). Hal ini berarti bahwa pengawasan yang dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Padang Lawas Utara masih jauh dari harapan. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan pengendalian, yaitu dengan mencari jawaban mengapa masalah tersebut terjadi, yaitu kinerja dibawah standar, lalu kemudian perusahaan melakukan berbagai tindakan untuk mengoreksi masalah tersebut. Untuk itu penting bagi pimpinan melakukan ketiga proses ini secara maksimal karena ketiga indikator ini berkesinambungan. Jika ketiga hal ini dilakukan secara maksimal maka akan menghasilkan hasil kerja pegawai yang maksimal pula yang akan berdampak pada keberhasilan organisasi. Namun kenyataannya yang ditemukan setelah dilakukan penelitian adalah sebaliknya. Untuk mengatasi beberapa masalah yang ditemui dalam pengawasan seperti yang dijelaskan diatas maka dapat dilakukan dengan cara meningkatkan wawasan pimpinan melalui pelatihan, workshop ataupun seminar yang berakitan dengan pengawasan.

Dari hasil pengolahan data, penulis menemukan bahwa efektivitas kerja berada pada kategori cukup yang berarti sudah sesuai dengan harapan dan pengawasan berada pada kategori kurang yang berarti masih jauh dari harapan. Jika pengawasan berada kategori kurang dan efektivitas kerja berada pada kategori cukup, maka berkemungkinan jika pengawasan dilakukan lebih baik lagi sehingga menjadi baik dan sangat baik, maka ini akan berdampak pada tingkat efektivitas kerja yang bisa menjadi baik dan sangat baik lagi atau berada pada kategori yang lebih dari yang sekarang. Berdasarkan pada uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengawasan maka akan semakin tinggi efektivitas kerja pegawai karena dengan pengawasan yang terlaksana dengan baik akan memberikan hasil yang baik pula

terhadap kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai dan dapat meningkatkan keberhasilan organisasi.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Efektivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Padang Lawas Utara berada pada kategori cukup yaitu 77%. Artinya efektivitas kerja pegawai tergolong sesuai dengan harapan, namun masih perlu adanya peningkatan agar lebih baik lagi.
2. Pengawasan di Kantor Sekretariat Daerah Padang Lawas Utara berada pada kategori kurang yaitu 67%. Artinya pengawasan yang dilakukan pimpinan perlu ditingkatkan lagi terutama dari segi pengukuran kinerja, membandingkan hasil dengan standar serta tindakan perbaikan sehingga pengawasan tersebut dapat memberikan hasil yang maksimal dalam meningkatkan hasil kerja karyawan.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Padang Lawas Utara dengan perhitungan $r_{hitung} = 0,420 > r_{tabel} = 0,266$ pada taraf kepercayaan 95%. Pada keberartian korelasi terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan efektivitas kerja pegawai yaitu $t_{hitung} = 3,13 > t_{tabel} = 2,000$ pada taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Aedi, Nur. 2014. Pengawasan Pendidikan: Tinjauan Teori dan Praktik. Jakarta:

- Rajawali Pers. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Beni Pekei. 2016. *Konsep dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi*. Buku 1. Jakarta Pusat.
- Donni Juni Priansa dan Agus Garnida. 2013. *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Engkoswara dan Komariah, Aan. 2011. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Alfabeta
- Siagian, Sondang. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugandi, Ugan. dkk. 2015. *Hubungan Pengawasan Dengan Efektivitas Kerja Pegawai*. *Jurnal Governansi*. ISSN 2442-3971. Vol 1, No 1. Universitas Djuanda.