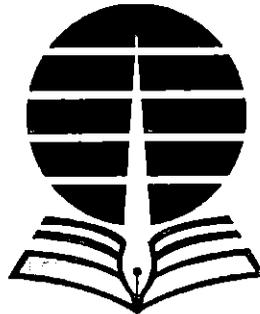


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PERENCANAAN TEKNIS DAN
PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PADA DINAS BINA MARGA KABUPATEN ACEH UTARA**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

MIRZA GUNAWAN

NIM. 500012846

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

ABSTRACT**EFFECT OF PLANNING AND CONTROL OF EFFECTIVENESS
OF TECHNICAL WORK ON HIGHWAYS DEPARTMENT
DISTRICT NORTH ACEH**

Mirza Gunawan
500012846

*Graduate Studies Program
Indonesia Long Distance University*

An organization established as a forum to achieve one or several objectives. The organization must manage various series of activities geared towards the achievement of organizational goals. Thus it can be said that the effectiveness of the organization can not be separated from the effectiveness of the employees as one element of an organization, plays an important role in achieving the goals of the organization. The purpose of this study was to determine the effect of Technical Planning The Effectiveness Working On Highways Agency North Aceh District. To determine the influence of Control of Work Effectiveness On Highways Agency North Aceh District. To determine the effect simultaneously between Technical Planning and Control of Work Effectiveness On Highways Agency North Aceh District. From the analysis of the results obtained by testing the hypothesis that it can be concluded that there is significant influence on the effectiveness of variable technical planning work, it is evidenced by the extent of significance $t = 0.000 < 0.05$ then H_0 rejected and H_a accepted. Based on hypothesis testing can be concluded that there is significant influence variable supervision of the effectiveness of the work, it is evidenced by the extent of significance $t = 0.000 < 0.05$ then h_0 refused and ha accepted. Based on hypothesis testing can be concluded that there is significant influence variable technical planning and monitoring of the effectiveness of the work, it is evidenced by the extent of significance $F = 0.000 < 0.05$ then H_0 rejected and H_a accepted.

Keywords: technical planning, monitoring and effectiveness of employee

ABSTRAK**PENGARUH PERENCANAAN TEKNIS DAN PENGAWASAN
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA DINAS BINA
MARGA KABUPATEN ACEH UTARA**

Mirza Gunawan
500012846

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Suatu organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan. Organisasi tersebut harus mengelola berbagai rangkaian kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa efektivitas organisasi tidak lepas dari efektivitas kerja pegawai sebagai salah satu unsur organisasi, memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Perencanaan Teknis Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Perencanaan Teknis dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara. Dari analisa didapat hasil bahwa berdasarkan uji hipotesa dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variable perencanaan teknis terhadap efektivitas kerja, hal tersebut dibuktikan dari besarnya nilai signifikansi $t = 0,000$ lebih kecil $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji hipotesa dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variable pengawasan terhadap efektivitas kerja, hal tersebut dibuktikan dari besarnya nilai signifikansi $t = 0,000$ lebih kecil $0,05$ maka h_0 ditolak dan ha diterima. Berdasarkan uji hipotesa dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variable perencanaan teknis dan pengawasan terhadap efektivitas kerja, hal tersebut dibuktikan dari besarnya nilai signifikansi $F = 0,000$ lebih kecil $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci : perencanaan teknis, pengawasan dan efektivitas kerja pegawai

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : PENGARUH PERENCANAAN TEKNIS DAN
PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PADA DINAS BINA MARGA KABUPATEN ACEH
UTARA

Penyusun TAPM : Mirza Gunawan

NIM : 500012846

Program Studi : MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK (MAP)
Hari/Tanggal :

Menyetujui :

- Pembimbing II,

Pembimbing I,

Dr. Agus Santosa, MM
Nip. 19580818 198603 1 005

Prof. Dr. Marlon Sihombing, MA
Nip. 19590816 198601 1 003

Penguji Ahli

Prof. Dr. Aries Djaenuri, M.A

Mengetahui,

Ketua Bidang ISIP

Direktur Program Pascasarjana




Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 19591027 198603 1 003

Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si
NIP. 19581215 198601 1 009

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

NAMA : Mirza Gunawan
NIM : 500012846
PROGRAM STUDI : Magister Administrasi Publik
JUDUL TESIS : PENGARUH PERENCANAAN TEKNIS DAN
PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PADA DINAS BINA MARGA KABUPATEN ACEH
UTARA

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Studi Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Kamis/ 28 September 2017

Waktu : 09.00 s/d 10.00

Dan telah dinyatakan LULUS/TIDAK LULUS

Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji :

Dr. Darmanto, M.Ed

Penguji Ahli :

Prof. Dr. Aries Djaenuri, M.A

Pembimbing I :

Prof. Dr. Marlon Sihombing, MA

Pembimbing II :

Dr. Agus Santosa, MM

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul "PENGARUH PERENCANAAN TEKNIS DAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA DINAS BINA MARGA KABUPATEN ACEH UTARA" adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Banda Aceh,

Yang menyatakan,



(Mirza Gunawan)

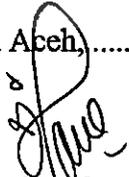
NIM : 500012846

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

RIWAYAT HIDUP

Nama : Mirza Gunawan
Nim : 500012846
Program Studi : MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
Tempat /Tanggal Lahir : Banda Aceh, 30 April 1980
Riwayat Pendidikan : SDN 01 Peudada 1991
SMPN 01 Tanah Luas 1994
MAN Lhokseumawe 1998
Teknik Sipil Unsyiah 2003
Riwayat Pekerjaan : Staf pada Dinas Kimpraswil 2002-2012
Kasi Data & Informasi Dinas Bina Marga 2012-2015
Kasubbag Tata Bangunan 2016
Plt. Kabag PBJ 2017 - sekarang

Banda Aceh,2017


Mirza Gunawan
NIM: 500012846

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas karunia-Nya maka tesis ini dapat tersusun dalam melengkapi tugas akhir untuk menyelesaikan Program Pascasarjana pada Universitas Terbuka di Jakarta, yang membahas mengenai Judul : **“Pengaruh Perencanaan Teknis dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara”**.

Penulis menyadari, bahwa dalam penyusunan tesis ini, masih terdapat banyak kekurangan baik susunan maupun tata bahasanya. Oleh karena itu demi perbaikan tesis ini di masa yang akan datang, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan ini tesis ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak **Prof. DR. Marlon Sihombing, MA**, selaku dosen pembimbing I dan Bapak **DR. Agus Santosa, MM**, selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan tesis ini.
2. Bapak **Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si**, selaku Direktur Program Pascasarjana di Universitas Terbuka di Jakarta, yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam penyusunan tesis ini.
3. Bapak **Dr. Darmanto, M.Ed** selaku Ketua Bidang ISIP sekaligus ketua komisi Penguji pada saat sidang akhir.
4. Bapak **Prof. Dr. Aries Djaenuri, M.A** selaku penguji Ahli saat sidang akhir.

5. Seluruh dosen dan staf pengajar Universitas Terbuka di Banda Aceh yang telah banyak memberikan ilmu pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
6. Seluruh staf karyawan dan karyawan Universitas Terbuka di Banda Aceh dan Medan yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan informasi.
7. Kepada kedua orang tuaku **H. Amiruddin Hz, M.Si** dan **Hj. Asmanizar, MM.Kes** yang telah banyak mendukung studi pasca sarjana ini.
8. Kepada Istriku tercinta **Murhanim, A.Md Perkes** serta anak-anakku tercinta **Maulana Syafryan, Anggun Zuhrary dan Intan Fazatul Zuhryna** yang banyak memberikan motivasi, pengertian serta do'a dalam penyelesaian tesis.
9. Seluruh rekan-rekan mahasiswa serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik bantuan moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini pada waktunya.

Pada akhirnya penulis berharap semoga penulisan tesis ini dapat bermanfaat dengan baik bagi penulis sendiri maupun bagi para peneliti lanjutan yang memerlukan sebagai literatur atau bahan referensi.

Banda Aceh,

2017



Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstract	ii
Abstrak	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Lembar Pernyataan	vi
Lembar Layak Uji	vii
Riwayat Hidup	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian	15
D. Kegunaan Penelitian	15
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	17
1. Perencanaan Teknis	17
2. Pengawasan	24
3. Efektivitas Kerja	32

B. Penelitian Terdahulu	43
C. Kerangka Pemikiran	48
D. Operasionalisasi Variabel	51
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	57
B. Populasi dan Sampel	60
C. Instrumen Penelitian	61
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	62
E. Metode Analisa Data	63
F. Jadwal Penelitian	68
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian	69
B. Hasil	76
C. Pembahasan	104
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	107
B. Saran	108
DAFTAR PUSTAKA	110
DAFTAR LAMPIRAN	113

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1. Evaluasi Kinerja Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara 2015	3
2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian	54
3.1. Pilihan Jawaban Variabel Independen Dan Dependen	62
3.2. Jadwal Penelitian Tahun 2015-2016	68
4.1. Jenis Kelamin Responden	77
4.2. Pendidikan Terakhir Responden	77
4.3. Pangkat dan Golongan/Ruang	78
4.4. Uji Validitas Variabel Perencanaan Teknis (X_1)	80
4.5. Uji Validitas Variabel Pengawasan (X_2)	81
4.6. Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja (Y)	82
4.7. Uji Reliabilitas Variabel Perencanaan Teknis (X_1)	83
4.8. Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X_2)	84
4.9. Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas Kerja (Y)	84
4.10. Uji Normalitas Variabel Perencanaan Teknis	85
4.11. Uji Normalitas Variabel Pengawasan	85
4.12. Uji Normalitas Variabel Efektivitas Kerja	86
4.13. Hasil Rekapitulasi Mengenai Perencanaan Teknis.....	87
4.14. Hasil Rekapitulasi Mengenai Pengawasan	91
4.15. Hasil Rekapitulasi Mengenai Efektivitas Kerja	96
4.16. Analisis Koefisien Korelasi Secara Bersama-Sama	100
4.17. Analisis Regresi Linear Berganda	101
4.18. Hasil Uji sig t	103
4.19. Hasil Uji Secara Simultan (Uji sig F)	104

DAFTAR GAMBAR

Halaman

2.1. Kerangka Berpikir	50
------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan. Organisasi tersebut harus mengelola berbagai rangkaian kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Pelaksanaan rangkaian kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh manusia yang bertindak sebagai aktor atau peserta dalam organisasi yang bersangkutan. Agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar dan efektif, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan tertentu sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

Untuk dapat berfungsi sebagai pendorong bagi pembaharuan dan pembangunan masyarakat, dituntut perilaku keteladanan yang berupa sikap kreatif, inovatif, kemampuan keras serta tanggungjawab yang tinggi, yang diantaranya ditunjukkan oleh efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas ditempat mereka bekerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa efektivitas organisasi tidak lepas dari efektivitas kerja pegawai sebagai salah satu unsur organisasi, memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu tanpa manusia dalam suatu organisasi maka tujuan organisasi yang telah ditentukan tidak akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Selanjutnya manusia merupakan salah satu unsur organisasi yang paling

dinamis, artinya menginginkan perubahan, dengan demikian kedudukan manusia dalam organisasi tidak dapat disamakan dengan unsur – unsur lain. Sehingga dalam organisasi pengelolaan manusia sebagai sumber daya organisasi agar memiliki kemampuan untuk mewujudkan Good Governance.

Menurut Argis dalam Tangkilisan bahwa efektivitas kerja adalah keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat seberapa jauh organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber yang ada (Tangkilisan, 2005, p. 139).

Dalam mencapai tujuan tersebut ada beberapa hal yang meliputi efektivitas kerja yaitu, kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kualitas kerja yang baik. Sehingga efektivitas kerja perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh instansi sehingga memperoleh hasil secara efektif dan efisien. Instansi juga dituntut agar mengetahui dan mengembangkan faktor-faktor yang mendukung peningkatan efektivitas kerja pegawai dan pemimpin.

Berdasarkan pengamatan awal, didapat data mengenai evaluasi kinerja Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara dimana kerangka pengukuran kinerja di Pemerintah Kabupaten Aceh Utara dilakukan dengan mengacu

pada Keputusan Kepala LAN Nomor 239/II/16/2/2014 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah:

Tabel 1.1
Evaluasi Kinerja Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara 2015

Sasaran	Target 2015	Realisasi 2015	Nilai	Keterangan
1. Terlaksananya Perencanaan Infrastruktur	3	1	33,33	Tidak berhasil
2. Terpenuhinya kebutuhan prasarana jalan dan jembatan untuk mendukung kelancaran transportasi	9	7	77,78	berhasil
3. Meningkatnya Kualitas Pegawai Dalam Melaksanakan Administrasi	17	9	52,94	Tidak berhasil
4. Terpenuhinya Alat-Alat Berat di Dinas Bina Marga	2	2	100	Sangat berhasil

Sumber: Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara, 2016

Dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara tidak menunjukkan keberhasilan. Pada sasaran 1 (satu) terdiri dari 3 kegiatan berdasarkan hasil pengukuran kinerja dengan total nilai capaian sasaran sebesar 33,33 dengan katagori Tidak Berhasil. Selengkapnya nilai capaian indikator pada sasaran 1 (satu) sesuai hasil pengukuran kinerja dijelaskan sebagai berikut :

1. Perencanaan teknis kebinamargaan

Target tahun 2015 sebesar 40 Dokumen terealisasi sebesar 18 Dokumen, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 45% dengan katagori tidak berhasil.

2. Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan

Target tahun 2015 sebesar 4 Dokumen/tahun terealisasi sebesar 2 Dokumen/tahun, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 50% dengan katagori tidak berhasil.

3. Program Pembangunan Sistem Informasi Up-Date Data Base Jalan dan Jembatan

Target tahun 2015 sebesar 4 Dokumen terealisasi sebesar 4 Dokumen, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100 % dengan katagori sangat berhasil.

Pada Sasaran 2 (dua) terdiri dari 9 (sembilan) kegiatan dengan nilai rata-rata capaian sasaran sebesar 77,78 dengan katagori berhasil. Selengkapnya nilai capaian pada sasaran 2 (dua) sesuai hasil pengukuran kinerja sebagai berikut:

1. Pembangunan Jembatan

Target tahun 2015 sebesar 271 Meter terealisasi sebesar 271 Meter, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100% dengan katagori sangat berhasil.

2. Pembangunan Jalan

Target tahun 2015 sebesar 51.107 Meter terealisasi sebesar 50.597 Meter, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 99% dengan katagori sangat berhasil.

3. Pembangunan Jembatan (Otsus)

Target tahun 2015 sebesar 156 Meter terealisasi sebesar 85 Meter, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 54,49% dengan katagori tidak berhasil.

4. Pembangunan Jalan (Otsus)

Target tahun 2015 sebesar 18.616 Meter terealisasi sebesar 18.616 Meter, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100% dengan katagori sangat berhasil.

5. Pengawasan teknik (Otsus)

Target tahun 2015 sebesar 17 Dokumen terealisasi sebesar 16 Dokumen, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 94,12% dengan katagori sangat berhasil.

6. Rehabilitasi/pemeliharaan jalan

Target tahun 2015 sebesar 24.795 Meter terealisasi sebesar 24.795 Meter, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100% dengan katagori sangat berhasil.

7. Rehabilitasi/pemeliharaan jembatan

Target tahun 2015 sebesar 1.045 Meter terealisasi sebesar 1.045 Meter, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100% dengan katagori sangat berhasil.

8. Rehabilitasi/pemeliharaan jalan (DAK)

Target tahun 2015 sebesar 22.168 Meter terealisasi sebesar 23.578 Meter, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 106,36% dengan katagori sangat berhasil.

9. Pembinaan jasa konstruksi

Target tahun 2015 sebesar tidak jadi karena defisit anggaran terealisasi sebesar tidak jadi karena defisit anggaran, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 0 % dengan katagori tidak berhasil.

Pada Sasaran 3 (tiga) terdiri dari 17 kegiatan dengan nilai rata-rata capaian sasaran sebesar 52,94 dengan katagori sangat berhasil. Selengkapnya nilai capaian indikator sasaran pada sasaran 3 (tiga) sesuai hasil pengukuran kinerja sebagai berikut:

1. Penyediaan jasa surat menyurat

Target tahun 2015 sebesar 250 lembar terealisasi sebesar 100 lembar, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 40% dengan katagori tidak berhasil.

2. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik

Target tahun 2015 sebesar 12 Bulan terealisasi sebesar 12 bulan, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100 % dengan katagori sangat berhasil.

3. Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional

Target tahun 2015 sebesar 7 Unit terealisasi sebesar 7 Unit, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100 % dengan katagori sangat berhasil.

4. Penyediaan jasa administrasi keuangan

Target tahun 2014 sebesar 18 orang terealisasi sebesar 8 orang, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 44,44% dengan katagori tidak berhasil.

5. Penyediaan jasa kebersihan kantor

Target tahun 2015 sebesar 2807 m2 terealisasi sebesar 2807 m2, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100 % dengan katagori sangat berhasil.

6. Penyediaan alat tulis kantor

Target tahun 2015 sebesar 12 Bulan terealisasi sebesar 12 Bulan, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100 % dengan katagori sangat berhasil.

7. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan

Target tahun 2015 sebesar 12 Kegiatan terealisasi sebesar 5 Kegiatan, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 41,67% dengan katagori tidak berhasil.

8. Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor

Target tahun 2015 sebesar 208 Titik terealisasi sebesar 208 Titik, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100 % dengan katagori sangat berhasil.

9. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan

Target tahun 2015 sebesar 3 Media terealisasi sebesar 1 Media, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 33,3% dengan katagori tidak berhasil

10. Penyediaan bahan logistik kantor

Target tahun 2015 sebesar 12 Bulan terealisasi sebesar 12 Bulan, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100 % dengan katagori sangat berhasil

11. Penyediaan makanan dan minuman

Target tahun 2015 sebesar 11 kali terealisasi sebesar 11 kali, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100 % dengan katagori sangat berhasil

12. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah

Target tahun 2015 sebesar 130 kali terealisasi sebesar 70 kali, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 53,85% dengan katagori tidak berhasil.

13. Kegiatan Peningkatan Sarana dan Prasarana Fasilitas Kantor

Target tahun 2015 sebesar 80 Unit terealisasi sebesar 35 Unit, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 43,75% dengan katagori tidak berhasil.

14. Kegiatan Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Fasilitas Kantor

Target tahun 2015 sebesar 1 kantor terealisasi sebesar 1 kantor, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100 % dengan katagori sangat berhasil.

15. Kegiatan pengadaan kendaraan dinas/operasional

Target tahun 2015 sebesar tidak jadi karena defisit anggaran terealisasi sebesar tidak jadi karena defisit anggaran, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 0 % dengan katagori tidak berhasil.

16. Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapan

Target tahun 2015 sebesar 204 Pasang terealisasi sebesar 204 Pasang, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100 % dengan katagori sangat berhasil.

17. Bimbingan teknik implementasi peraturan perundang-undangan

Target tahun 2015 sebesar tidak jadi karena defisit anggaran terealisasi tidak jadi karena defisit anggaran, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 0 % dengan katagori tidak berhasil.

Pada Sasaran 4 (empat) terdiri dari 2 (dua) kegiatan dengan nilai rata-rata capaian sasaran sebesar 100 dengan katagori sangat berhasil. Selengkapnya nilai capaian indikator sasaran pada sasaran 4 (empat) sesuai hasil pengukuran kinerja sebagai berikut:

1. Rehababilitas/pemeliharaan alat-alat berat

Target tahun 2015 sebesar 11 Unit terealisasi sebesar 11 Unit, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100 % dengan katagori sangat berhasil.

2. Pengujian tanah dan geometrik bahan dan kontruksi

Target tahun 2015 sebesar 3 Unit terealisasi sebesar 3 Unit, maka capaian nilai indikator sasaran ini sebesar 100 % dengan katagori sangat berhasil.

Dari hasil evaluasi kinerja pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara menunjukkan kinerja pada tahun 2015 belum efektif. Salah satu faktor yang mendukung efektivitas kerja adalah perencanaan teknis dan pengawasan. Perencanaan adalah suatu proses untuk menentukan tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia. Pentingnya kebijakan dalam perencanaan, karena kebijakan akan memberikan stabilitas dan menanamkan kepercayaan dalam usaha perencanaan. Tanpa kebijakan dalam perencanaan akan kurang baik. Kebijakan menentukan batas-batas sekitar keputusan, termasuk keputusan yang dapat diambil dan menolak keputusan yang tidak dapat diambil (Hasibuan, 2012). Berdasarkan pendapat tersebut, dapatlah diketahui bahwa perencanaan merupakan suatu hal yang sangat penting didalam aktivitas organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa dalam perencanaan dapat memberikan manfaat yang panting terhadap pencapaian efektivitas kerja atau perencanaan akan lebih

mengefektifkan pencapaian tujuan, karena suatu tujuan tanpa perencanaan bisa mencapai tetapi hasilnya asal jadi.

Berdasarkan tabel 1.1, terlihat perencanaan teknis pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara belum mencapai hasil yang sesuai dengan target. Dalam penelitian ini, perencanaan teknis yang dimaksud adalah mengenai perencanaan perbaikan jalan yang terdapat di Kabupaten Aceh Utara. Jalan merupakan prasarana infrastruktur dasar yang dibutuhkan manusia untuk dapat melakukan pergerakan dari suatu lokasi ke lokasi lainnya dalam rangka pemenuhan kebutuhan. Ketersediaan jalan menjadi hal yang dianggap mendesak manakala kegiatan ekonomi masyarakat mengalami pertumbuhan yang cukup signifikan. Ditinjau dari sudut pandang ekonomi jalan merupakan barang publik. Di Indonesia, setelah era otonomi daerah, penyelenggaraan jalan terbagi atas tiga kewenangan yaitu: pemerintah pusat, pemerintah daerah provinsi dan pemerintah daerah kabupaten/kota. Pemerintah pusat berwenang dalam penyelenggaraan jalan nasional dan jalan tol, pemerintah daerah provinsi berwenang dalam penyelenggaraan jalan provinsi dan pemerintah daerah kabupaten/kota berwenang dalam penyelenggaraan jalan kabupaten/kota. Dalam hal ini penyelenggaraan jalan diartikan sebagai kegiatan yang meliputi pengaturan, pembinaan, pembangunan dan pengawasan jalan. Pengaturan jalan adalah kegiatan perumusan kebijakan perencanaan, penyusunan perencanaan umum, dan penyusunan peraturan perundang-undangan jalan; Pembinaan jalan adalah kegiatan penyusunan pedoman dan standar teknis, pelayanan, pemberdayaan

sumber daya manusia, serta penelitian dan pengembangan jalan; Pembangunan jalan adalah kegiatan pemrograman dan penganggaran, perencanaan teknis, pelaksanaan konstruksi, serta pengoperasian dan pemeliharaan jalan; sedangkan Pengawasan jalan adalah kegiatan yang dilakukan untuk mewujudkan tertib pengaturan, pembinaan, dan pembangunan jalan.

Kelancaran penyelenggaraan Pemerintahan dan berhasilnya pembangunan nasional segala bidang, baik fisik material maupun mental spiritual sangat tergantung kepada partisipasi seluruh lapisan masyarakat dan terutama kepada sikap mental, semangat pengabdian, disiplin serta rasa tanggung jawab kepada sikap mental, semangat pengabdian, disiplin serta rasa tanggung jawab para penyelenggara negara. Hal itu berlaku sejak dari penentuan kebijaksanaan, perencanaan, pelaksanaan sampai dengan pengawasan. Pengawasan merupakan salah satu jaminan akan keberhasilan dan pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan. Di lain pihak kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kemampuan aparatur negara, yaitu pada fungsi dan peranan pegawai negeri yang pada hakekatnya berperan sebagai motivator guna mencapai efektivitas dalam penyelenggaraan negara.

Pada tabel 1.1, menunjukkan bahwa kegiatan pengawasan belum mencapai hasil sesuai dengan target. Pengawasan merupakan salah satu unsur dalam rangka peningkatan efektivitas aparatur pemerintah, dengan demikian perlu adanya peningkatan pelaksanaan pengawasan yang efektif dalam tubuh

aparatur pemerintah di dalam lingkungan masing-masing secara terus menerus dan menyeluruh untuk mencegah atau sekurang-kurangnya dapat memperkecil terjadinya penyelewengan, penyalahgunaan wewenang, dan korupsi. Dengan demikian secara bertahap akan dapat diupayakan terwujudnya efektivitas yang tinggi bagi setiap aparatur sebagai prasyarat terciptanya pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Sasaran	Kegiatan	Target	Real	Persen	Ket	Capaian
Perencanaan	Teknis	40 Dok	18 Dok	45	Tdk	33,33
	Monev	4 Dok	2 Dok	50	Tdk	Tdk
Jln Jemb	Jalan	51.107 m	50.597 m	99	Brhsl	77,78
	Jbt OTSUS	156 m	85 m	54,49	Tdk	
	Pengawasan	17 Dok	16 Dok	94,12	Brhsl	
	Rhb.Jln.DAK	22.168 m	23.578 m	106,36	Brhsl	
	Jasa Konst	1 Keg	0 Keg	0	Tdk	
Kualitas.Adm	Jasa Surat	250 lembar	100 lembar	40	Tdk	52,94
	Tenaga Keu	18 Orang	8 Orang	44,44	Tdk	
	Cetak	12 Keg	5 Keg	41,67	Tdk	
	Bacaan	3 bh	1 bh	33,33	Tdk	
	Rapat	130 x	70 x	53,85	Tdk	
	Sapras	80 unit	35 unit	43,75	Tdk	
	Kend Dinas	1 Unit	0 unit	0	Tdk	
	Bimtek	1 x	0 x	0	Tdk	

Data Data Empiris pada tabel diatas yang menjadi latar belakang dari pemilihan kriteria Perencanaan Teknis dan Pengawasan terhadap efektifitas kerja. Data menunjukkan banyak kegiatan yang tidak tercapai sesuai target yang diharapkan karena kurang efektifnya perencanaan dan pengawasan pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara.

Berdasarkan latar belakang diatas maka timbul keinginan untuk mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Perencanaan Teknis dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah di utarakan pada latar belakang diatas, maka dibuat suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Perencanaan Teknis Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara?
2. Bagaimanakah pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara?
3. Bagaimanakah pengaruh secara simultan antara Perencanaan Teknis dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara?

C. Tujuan Penelitian

Adapun latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas dapat ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Perencanaan Teknis Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Perencanaan Teknis dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara.

D. Kegunaan Penelitian

Setelah dilakukan penelitian ini diketahui hasilnya, maka penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi banyak pihak diantaranya adalah :

1. **Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian diharapkan dapat dapat dijadikan kontribusi bagi pengembangan Ilmu Pemerintahan yang terarah untuk pengembangan sumber daya manusia.

2. **Kegunaan Praktis**

- a. Bagi penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang Perencanaan Teknis dan Efektivitas Kerja dan untuk meningkatkan kemampuan berpikir dalam menyelesaikan penelitian ini.

b. Bagi instansi terkait

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan bagi instansi khususnya mengenai Perencanaan Teknis, Pengawasan dan Efektivitas Kerja pegawai.

c. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan pengetahuan mengenai Perencanaan Teknis dan Pengawasan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Perencanaan Teknis

Dalam ilmu manajemen teknis suatu Satuan Kerja Perangkat Kabupaten seperti Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara menjelaskan bahwa salah satu fungsi pokok manajemen adalah perencanaan, dimana dalam ilmu manajemen menjelaskan bahwa fungsi pokok manajemen terdiri dari perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi. Perencanaan merupakan salah satu fungsi pokok manajemen yang pertama harus dijalankan. Sebab tahap awal dalam melakukan aktivitas perusahaan sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi perusahaan adalah dengan membuat perencanaan.

Definisi perencanaan dikemukakan oleh Erly Suandy (2001:2) sebagai berikut: Secara umum perencanaan merupakan proses penentuan tujuan organisasi (perusahaan) dan kemudian menyajikan (mengartikulasikan) dengan jelas strategi-strategi (program), taktik-taktik (tata cara pelaksanaan program) dan operasi (tindakan) yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan secara menyeluruh.

Definisi perencanaan tersebut menjelaskan bahwa perencanaan merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan perusahaan secara menyeluruh. Definisi perencanaan tersebut diatas dapat disimpulkan

bahwa perencanaan menggunakan beberapa aspek yakni :

1. Penentuan tujuan yang akan dicapai.
2. Memilih dan menentukan cara yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan atas dasar alternatif yang dipilih.
3. Usaha-usaha atau langkah-langkah yang ditempuh untuk mencapai tujuan atas dasar alternative yang dipilih.

Selain aspek tersebut, perencanaan juga mempunyai manfaat bagi Sebuah Satuan Kerja Perangkat Daerah sebagai berikut:

1. Dengan adanya perencanaan, maka pelaksanaan kegiatan dapat diusahakan dengan efektif dan efisien.
2. Dapat mengatakan bahwa tujuan yang telah ditetapkan tersebut, dapat dicapai dan dapat dilakukan koreksi atas penyimpangan-penyimpangan yang timbul seawal mungkin.
3. Dapat mengidentifikasi hambatan-hambatan yang timbul dengan mengatasi hambatan dan ancaman.
4. Dapat menghindari adanya kegiatan pertumbuhan dan perubahan yang tidak terarah dan terkontrol.

Perencanaan juga merupakan suatu proses aktivitas yang berorientasi ke depan dengan memperkirakan berbagai hal agar aktivitas di masa depan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Karena orientasinya ke masa depan, perencanaan bersifat memperkirakan dan memprediksikan (meramalkan) berdasarkan pertimbangan-pertimbangan rasional, logis dan dapat dilaksanakan. Rencana dapat berupa rencana

informal atau rencana formal. Rencana informal adalah rencana yang tidak tertulis dan bukan merupakan tujuan bersama anggota suatu organisasi. Sedangkan rencana formal adalah rencana tertulis yang harus dilaksanakan suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Rencana formal merupakan rencana bersama anggota korporasi, artinya, setiap anggota harus mengetahui dan menjalankan rencana itu. Rencana formal dibuat untuk mengurangi ambiguitas dan menciptakan kesepahaman tentang apa yang harus dilakukan.

Rencana atau *plan* adalah dokumen yang digunakan sebagai skema untuk mencapai tujuan. Rencana biasanya mencakup alokasi sumber daya, jadwal, dan tindakan-tindakan penting lainnya. Rencana dibagi berdasarkan cakupan, jangka waktu, kekhususan, dan frekuensi penggunaannya. Berdasarkan cakupannya, rencana dapat dibagi menjadi rencana strategis dan rencana operasional. Rencana strategis adalah rencana umum yang berlaku di seluruh lapisan organisasi sedangkan rencana operasional adalah rencana yang mengatur kegiatan sehari-hari anggota organisasi.

Berdasarkan jangka waktunya, rencana dapat dibagi menjadi rencana jangka panjang dan rencana jangka pendek. Rencana jangka panjang umumnya didefinisikan sebagai rencana dengan jangka waktu tiga tahun, rencana jangka pendek adalah rencana yang memiliki jangka waktu satu tahun. Sementara rencana yang berada di antara keduanya dikatakan memiliki *intermediate time frame*.

Menurut kekhususannya, rencana dibagi menjadi rencana direksional dan rencana spesifik. Rencana direksional adalah rencana yang hanya memberikan *guidelines* secara umum, tidak mendetail. Misalnya seorang manajer menyuruh pegawainya untuk “meningkatkan profit 15%.” Manajer tidak memberi tahu apa yang harus dilakukan untuk mencapai 15% itu. Rencana seperti ini sangat fleksibel, namun tingkat ambiguitasnya tinggi. Sedangkan rencana spesifik adalah rencana yang secara detail menentukan cara-cara yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan. Selain menyuruh pegawai untuk “meningkatkan profit 15%,” ia juga memberikan perintah mendetail, misalnya dengan memperluas pasar, mengurangi biaya, dan lain-lain. Menurut Conyers dan Hills, Perencanaan sebagai suatu proses yang bersinambung yang mencakup keputusan-keputusan atau pilihan-pilihan berbagai alternatif penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu pada masa yang akan datang (Conyers & Hills, 2014, p. 78). Sedangkan Arsyad, menyatakan ada 4 elemen dasar perencanaan yakni:

- a. Merencanakan berarti memilih
- b. Perencanaan merupakan alat pengalokasian sumber daya
- c. Perencanaan merupakan alat untuk mencapai tujuan
- d. Perencanaan untuk masa depan (Arsyad, 2012, p. 56).

Menurut Jhingan, syarat-syarat keberhasilan suatu perencanaan memerlukan adanya hal-hal berikut ini :

- a. Komisi Perencanaan

Pembentukan suatu komisi (badan atau lembaga) perencanaan yang harus diorganisir secara tepat yang dibagi dalam bagian-bagian dan subbagian yang dikoordinir oleh para pakar, seperti pakar ekonomi, statistik, teknik serta pakar lain yang berkenaan dengan masalah perekonomian.

b. Data Statistik

Adanya analisis yang menyeluruh tentang potensi sumber daya yang dimiliki suatu negara beserta segala kekurangannya. Analisis seperti ini penting untuk mengumpulkan informasi dan data statistik serta sumberdaya-sumberdaya potensial lain seperti sumber daya alam, sumber daya manusia dan modal yang tersedia di negara tersebut.

c. Tujuan

Suatu perencanaan dapat menetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Berbagai sasaran dan tujuan yang ingin dicapai tersebut hendaknya **realistis dan disesuaikan** dengan kondisi perekonomian negara yang bersangkutan.

d. Penetapan Sasaran dan Prioritas

Penetapan sasaran dan prioritas perencanaan dibuat secara makro dan sektoral. Sasaran secara makro dirumuskan secara tegas serta mencakup setiap aspek perekonomian dan dapat dikuantifikasikan. Untuk sasaran sektoral harus disesuaikan dengan sasaran makronya, sehingga ada keserasian dalam pencapaian tujuan.

e. Mobilisasi Sumberdaya

Dalam perencanaan ditetapkan adanya pembiayaan oleh pemerintah sebagai dasar mobilisasi sumberdaya yang tersedia. Sumber pembiayaan ini bisa berasal dari sumber luar negeri dan dalam negeri (domestik).

f. Keseimbangan dalam Perencanaan

Suatu perencanaan hendaknya mampu menjamin keseimbangan dalam perekonomian, untuk menghindarkan kelangkaan maupun surplus pada periode perencanaan.

g. Sistem Administrasi yang Efisien

Administrasi yang baik, efisien dan tidak ada unsur KKN (korupsi kolusi dan nepotisme) adalah syarat mutlak keberhasilan suatu perencanaan.

h. Kebijaksanaan Pembangunan yang Tepat

Pemerintah harus menetapkan kebijaksanaan pembangunan yang tepat demi berhasilnya rencana pembangunan dan untuk menghindari masalah-masalah yang mungkin timbul dalam pelaksanaannya. Unsur-unsur utama kebijakan pembangunan meliputi: (i) analisis potensi pembangunan: survei sumberdaya nasional, penelitian ilmiah; penelitian pasar; (ii) penyediaan prasarana yang memadai (air, listrik, infrastruktur dan telekomunikasi) (iii) penyediaan fasilitas latihan khusus dan juga pendidikan umum yang memadai untuk menyediakan keterampilan yang diperlukan; (iv) perbaikan landasan hukum bagi kegiatan

perekonomian.

i. Administrasi yang Ekonomis

Setiap usaha harus dibuat berdampak ekonomis dalam administrasi, khususnya dalam pengembangan bagian-bagian departemen dan pemerintahan.

j. Dasar Pendidikan

Administrasi yang bersih dan efisien memerlukan dasar pendidikan yang kuat. Perencanaan yang berhasil harus memperhatikan standar moral dan etika masyarakat.

k. Teori konsumsi

Menurut Galbraith (1962), satu syarat penting dalam perencanaan pembangunan modern adalah bahwa perencanaan tersebut harus dilandasi oleh teori konsumsi. Negara sedang berkembang tidak harus demokratis dan perhatian pertama harus diberikan kepada barang dan jasa yang berada dalam jangkauan pendapatan masyarakat tertentu.

l. Dukungan Masyarakat

Dukungan masyarakat merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu perencanaan didalam suatu negara yang demokratis. Perencanaan memerlukan dukungan luas dari masyarakat. Perencanaan ekonomi harus diatas kepentingan golongan. Tetapi pada saat yang sama, perencanaan tersebut harus memperoleh persetujuan semua golongan. Dengan kata lain, suatu perencanaan harus dianggap sebagai rencana nasional bila rencana tersebut disetujui oleh wakil-wakil rakyat

(Jhingan, 2013, p. 89).

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, dapatlah diketahui bahwa perencanaan merupakan suatu hal yang sangat penting didalam aktivitas organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa dalam perencanaan dapat memberikan manfaat yang penting terhadap pencapaian efektivitas kerja atau perencanaan akan lebih mengefektifkan pencapaian tujuan, karena suatu tujuan tanpa perencanaan bisa mencapai tetapi hasilnya asal jadi.

2. Pengawasan

George R. Terry (2006:395) mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Robbin (dalam Sugandha, 1999 : 150) menyatakan pengawasan itu merupakan suatu proses aktivitas yang sangat mendasar, sehingga membutuhkan seorang manajer untuk menjalankan tugas dan pekerjaan organisasi.

Kertonegoro (1998 : 163) menyatakan pengawasan itu adalah proses melalui manajer berusaha memperoleh keyakinan bahwa kegiatan yang dilakukan sesuai dengan perencanaannya.

Terry (dalam Sujamto, 1986 : 17) menyatakan Pengawasan adalah untuk menentukan apa yang telah dicapai, mengadakan evaluasi atasannya,

dan mengambil tindakan-tindakan korektif bila diperlukan untuk menjamin agar hasilnya sesuai dengan rencana.

Dale (dalam Winardi, 2000:224) dikatakan bahwa pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang direncanakan.

Admosudirdjo (dalam Febriani, 2005:11) mengatakan bahwa pada pokoknya pengawasan adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma, standar atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Siagian (1990:107) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Situmorang, istilah pengawasan dalam bahasa Indonesia berasal dari kata "awas", sehingga pengawasan merupakan kegiatan mengawasi dalam arti melihat sesuatu dengan seksama, tidak ada kegiatan lain di luar itu, kecuali melaporkan hasil kegiatan mengawasi tersebut (Situmorang & Juhir, 2014, p. 17).

Menurut Sujamto yang merupakan salah satu pakar manajemen mendefinisikan pengawasan yaitu:

“Pengawasan adalah ibarat mata dan telinga pimpinan (manajer), yang berfungsi sebagai perekam fakta. Tetapi fakta dan kenyataan yang sebenarnya yang ia lihat dan/atau dengar itu tidak untuk didiamkan saja melainkan untuk diteruskan atau dilaporkan kepada pimpinan (manajer) sebagai bahan untuk menentukan kebijaksanaan atau tindakan korektif” (Sujamto, 2014, p. 19).

Menurut Tjokroamidjojo seorang pakar Administrasi Negara menyebutkan definisi pengawasan yaitu:

“Bahwa pengawasan adalah proses untuk mengetahui sebab-sebab adanya penyimpangan, kemudian diambil tindakan untuk memberikan masukan seberapa jauh penyimpangan atau masalah tersebut dibanding dengan perkiraan semula” (Tjokroamidjojo, 2013, p. 11).

Menurut Tjokroamidjojo yang mendefinisikan bahwa pengawasan bukan semata memeriksa penyimpangan, melainkan memeriksa apa yang menyebabkan penyimpangan itu terjadi. (Tjokroamidjojo, 2013, p. 196) Oleh karena itu menurutnya, pengawasan harus senantiasa bersamaan dengan koordinasi, sehingga pengawasan dapat dilakukan secara kontinyu dan periodik, didukung oleh peningkatan sistem pelaporan dari staf pengolah yang baik.

Pengertian pengawasan menunjukkan adanya tindakan untuk mengetahui, mengusahakan, memperbaiki dan memberikan masukan. Kegiatan ini meliputi kejadian yang muncul dibelakang kejadian (sebab akibat) dan kejadian yang nampak dipermukaan (empirik). Keduanya tidak dapat dipisahkan dari kegiatan pengawasan melekat dan fungsional.

Selanjutnya Siagian seorang pakar administrasi memberikan definisi tentang pengawasan yaitu “proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya” (Siagian, 2012, p. 107).

Ciri yang penting dari definisi ini adalah bahwa definisi ini hanya dapat diterapkan bagi pengawasan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang sedang berjalan dan tidak dapat diterapkan untuk pekerjaan-pekerjaan yang telah selesai dilaksanakan.

Mengingat beragamnya definisi dari beberapa para ahli hukum maupun ahli manajemen tentang pengawasan, maka dapat disimpulkan “Pengawasan adalah setiap usaha dan tindakan dalam rangka untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai”

Dari beberapa pendapat yang memberikan pengertian tentang pengawasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam

laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil, sehingga kemungkinan resiko dan kerugian instansi dapat diminimalkan.

Macam-macam pengawasan menurut Handayani (2006: 145) yaitu:

a. Pengawasan langsung

Apabila aparat pengawasan/pimpinan organisasi melakukan pemeriksaan langsung pada tempat pelaksanaan pekerjaan baik dengan sistem inspektif, verifikatif maupun dengan sistem investigatif, metode ini dimaksudkan agar segera dapat dilakukan perbaikan dan penyempurnaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

b. Pengawasan tidak langsung

Apabila aparat pengawas/pemimpin melakukan pemeriksaan pelaksanaan pekerjaan hanya melalui laporan-laporan yang masuk kepadanya. Laporan tersebut bisa berupa uraian kata-kata, deretan angka-angka atau statistik yang berisi gambaran atas hasil kemajuan yang telah dicapai sesuai dengan pengeluaran biaya/anggaran yang telah di rencanakan.

c. Pengawasan formal

Pengawasan yang secara formal dilakukan oleh unit/aparat, pengawasan yang bertindak atas nama pimpinan organisasinya atau atasan dari pada pemimpin organisasi itu. Dalam pengawasan itu biasanya telah ditentukan prosedur hubungan dan tata kerjanya.

d. Pengawasan informal

Pengawasan yang tidak melalui saluran formal atau prosedur yang telah ditentukan, pengawasan informal ini biasanya dilakukan oleh pejabat pimpinan dengan melalui kunjungan yang tidak resmi (pribadi).

e. Pengawasan administratif

Menyangkut Keuangan tentang pos-pos anggaran (rencana anggaran), pelaksanaan anggaran meliputi pengurusan administratif dan pengurusan bendaharaan.

f. Pengawasan teknis

Pengawasan terhadap hal-hal yang bersifat fisik misalnya pemeriksaan terhadap sarana prasarana, kesehatan pegawai dan sebagainya.

Agar kegiatan atau pelaksanaan dapat berjalan secara efektif, menurut Siagian (2012: 130) ada beberapa cara yang harus dilakukan yaitu:

- a. Pengawasan harus merefleksikan sifat dari berbagai kegiatan yang diselenggarakan.
- b. Pengawasan harus segera memberikan petunjuk tentang kemungkinan adanya deviasi dari rencana.
- c. Pengawasan harus menunjukkan pengecualian pada titik-titik strategi tertentu.
- d. Obyektifitas dalam melakukan pengawasan.
- e. Keluwesan pengawasan
- f. Efisiensi pelaksanaan pengawasan.

- g. Pengawasan harus mempertimbangkan pola dasar organisasi.
- h. Pemahaman sistem pengawasan oleh semua pihak yang terlibat.
- i. Pengawasan mencari apa yang tidak beres, bukan mencari-cari kesalahan.
- j. Pengawasan harus bersifat mendukung dan membimbing pegawai.

Teknik pengawasan adalah cara melaksanakan pengawasan dengan terlebih dahulu menentukan titik-ririk pengawasan sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai keadaan keseluruhan kegiatan organisasi. Teknik pengawasan menurut Manullang (2010: 178-179) adalah sebagai berikut :

a. Peninjauan Pribadi

Peninjauan pribadi adalah mengawasi dengan jalan meninjau secara pribadi, sehingga dapat dilihat sendiri pelaksanaan pekerjaanya.

b. Pengawasan melalui laporan lisan

Pengawasan ini dilakukan dengan mengumpulkan fakta-fakta melalui laporan lisan yang diberikan bawahan, dilakukan dengan wawancara kepada orang-orang tertentu yang dapat memberi gambaran dari hal-hal yang ingin diketahui terutama tentang hasil sesungguhnya yang ingin dicapai bawahan.

c. Pengawasan melalui laporan tertulis

Pengawasan melalui laporan tertulis adalah merupakan suatu pertanggungjawaban bawahan kepada atasannya mengenai pekerjaan

yang dilaksanakan, sesuai dengan instruksi dan tugas-tugas yang diberikan.

- d. Pengawasan melalui hal-hal yang bersifat khusus, didasarkan pengecualian atau Control by Exeption

Adalah sistem atau teknik pengawasan dimana ini ditunjukkan kepada soal-soal pengecualian. Jadi pengawasan hanya dilakukan bila diterima laporan yang menunjukkan adanya peristiwa-peristiwa istimewa.

Proses pengawasan adalah serangkaian kegiatan didalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan didalam suatu organisasi. Proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) tertentu yang bersifat fundamental begi semua pengawasan manajerial. Pengawasan menurut Handoko (2011) adalah :

- a. Penetapan standar pelaksanaan (Perencanaan)

Tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.

- b. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan

Penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan yang nyata. Tahap kedua ini menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.

- c. Pengukuran pelaksanaan kegiatan

Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan yaitu pengamatan, laporan-laporan baik lisan maupun tertulis, pengujian, atau dengan pengambilan sampel.

d. Perbandingan pelaksanaan dengan standar analisa penyimpangan

Tahap kritis dari proses pengawasan adalah perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang telah direncanakan atau standar yang telah ditetapkan. Walaupun tahap ini paling mudah dilakukan tetapi kompleksitas dapat terjadi pada saat menginterpretasikan adanya penyimpangan.

e. Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan

Bila hasil analisis menunjukkan adanya koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin di ubah, pelaksanaan diperbaiki atau keduanya dilakukan bersamaan (Handoko, 2011, pp. 363-365).

Dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan, membandingkan hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan, dan melakukan koreksi atau perbaikan terhadap penyimpangan yang terjadi agar pelaksanaan selanjutnya dapat sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

3. Efektivitas Kerja

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil, atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah

populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. Pada umumnya efektivitas sering dihubungkan dengan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Padahal suatu tujuan atau saran yang telah tercapai sesuai dengan rencana dapat dikatakan efektif, tetapi belum tentu efisien. Walaupun terjadi suatu peningkatan efektivitas dalam suatu organisasi maka belum tentu itu efisien. Jelasnya, jika sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya dapat dikatakan efektif. Jadi bila suatu pekerjaan itu tidak selesai sesuai waktu yang telah ditentukan, maka dapat dikatakan tidak efektif. Efektivitas merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau keunggulan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan adanya keterkaitan antara nilai-nilai yang bervariasi.

Amin Tunggul Widjaya (1993:32) mengemukakan: "Efektivitas adalah hasil membuat keputusan yang mengarahkan melakukan sesuatu dengan benar, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan". Selanjutnya Permata Weshia (1992:148) mengatakan : Efektivitas adalah keadaan atau kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk membrikan guna yang diharapkan untuk melihat efektivitas kerja pada umumnya dipakai empat macam pertimbangan yaitu : Pertimbangan ekonomi, Pertimbangan fisiologi, Pertimbangan Psikologi dan Pertimbangan Sosial".

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan kerja yang ditetapkan. Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan

tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Hal ini lebih menekankan pada penyelesaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya. Sarwoto (1990:126) mengistilahkan efektivitas dengan “berhasil guna” yaitu pelayanan yang baik corak dan mutunya benar-benar sesuai kebutuhan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja berhubungan dengan hasil yang telah ditentukan sebelumnya. Satu hal yang perlu digarisbawahi efektivitas kerja tidak dapat dipisahkan dengan efisiensi kerja. Efisiensi kerja berhubungan dengan biaya, tenaga, mutu dan pemikiran. Jadi efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat dalam mencapai suatu tujuan tertentu atau efektivitas kerja dapat juga diartikan dengan hasil guna penekannya pada efeknya, atau hasil tanpa kurang memperdulikan pengorbanan yang perlu diberikan oleh hasil tersebut.

Jadi efektivitas kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Apa yang dimaksud dengan efektivitas kerja dipertegas Siagian (1996 :19) yaitu “ Penyelesaian pekerjaan tepat

pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan dan bukan terutama menjawab tentang bagaimana melaksanakan serta berapa biaya yang dikeluarkan untuk pekerjaan tersebut”.

Menurut Campel yang dikutip Ricard M, Steers (1998:45) untuk mengukur efektivitas kerja ada beberapa variable yang biasa dipergunakan yaitu:

- Kesiagaan

Penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan bahwa organisasi mampu menyelesaikan sebuah tugas khusus dengan baik jika diminta.

- Kemangkiran

Frekuensi kejadian-kejadian pekerja bolos dari pekerjaan.

- Semangat kerja

Kecendrungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat. Semangat kerja adalah gejala kelompok yang melibatkan kerja sama dan perasaan memiliki

- Motivasi

Kecendrungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan berarahkan sasaran dalam pekerjaan, ini bukanlah perasaan senang yang relative terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

- Kepuasan kerja

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peran pekerjaannya dan organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka merasa dihargai karena pekerjaan mereka.

- **Beban Pekerjaan**

Beban pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan sesuai dengan kemampuan seseorang dan sesuai dengan jumlah kelompok mereka.

- **Waktu Menyelesaikan Tugas**

Waktu merupakan salah satu pengukuran efektivitas kerja yang sangat penting sebab dapat dilihat apakah waktu yang digunakan suatu organisasi sudah dijalankan dengan sebaik-baiknya oleh setiap anggota organisasi. (Steer,1998:46)

Hal tersebut juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Sedarmayanti yaitu:

“Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat” (Sedarmayanti, 2011, p. 59).

Efektivitas memiliki arti berhasil atau tepat guna. Efektif merupakan kata dasar, sementara kata sifat dari efektif adalah efektivitas. Menurut Effendy efektivitas adalah ”komunikasi yang prosesnya mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan jumlah personil yang ditentukan” (Effendy, 2013, p. 14).

Pengertian efektivitas menurut Hadayaningrat (2006:16) adalah sebagai berikut: “Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya

sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya” (Handayani, 2006, p. 16). Pendapat Handayani mengartikan efektivitas bisa diartikan sebagai suatu pengukuran akan tercapainya tujuan yang telah direncanakan sebelumnya secara matang.

Menurut Bandura didalam Bolqiah, efektivitas adalah penilaian seseorang terhadap kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melakukan suatu tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan (Bolqiah, 2010, p. 16). Faktor-faktor dari efektivitas memberikan pengaruh khusus pada kemampuan organisasi untuk meningkatkan kinerja. Dimensi-dimensi ini adalah :

a. Kemampuan

Kemampuan yang dimaksud disini adalah kemampuan pegawai yang dimiliki didalam dirinya, baik kemampuan teknis maupun kemampuan umum. Menurut Robbins, kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2013, p. 51).

Seluruh kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari 2 perangkat faktor:

- 1) Kemampuan Intelektual yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental. Sembilan dimensi yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan, numeris, pemahaman verbal, kecepatan, perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan
- 2) Kemampuan Fisik yaitu kemampuan yang diperlukan untuk

melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa.

Menurut Robbin ada beberapa karakteristik biografis seseorang yang mempengaruhi kemampuan seseorang dan berdampak pada kinerjanya (Robbins, 2013, p. 46).

1) Usia

Usia dapat menjadi suatu sebab turunnya kinerja seseorang. Ada suatu keyakinan bahwa dengan menuanya usia ketrampilan seorang individu terutama kecepatan, kecekatan, kekuatan atau stamina, akan mengikis atau menurun dengan sejalannya waktu, dan bahwa kebosanan pekerjaan yang berlarut-larut dan kurangnya rangsangan intelektual semuanya akan menyumbang pada kurangnya produktivitas.

2) Jenis kelamin

Perbedaan jenis kelamin dianggap menjadi salah satu karakteristik yang dapat membedakan efektivitas diri seseorang. Pria dianggap lebih agresif dan mempunyai pengharapan (ekspektasi) untuk sukses yang lebih besar dibandingkan dengan wanita.

3) Status Perkawinan

Status seorang pegawai yang telah menikah menunjukkan absesnsi yang lebih sedikit, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan dibandingkan dengan pegawai lain yang memiliki status belum menikah. Perkawinan memaksakan peningkatkan tanggung jawab yang dapat

membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

4) Masa Kerja

Masa kerja mempunyai hubungan positif antara senioritas dengan produktivitas pekerjaan, masa kerja yang cukup lama dapat memberikan pengalaman yang cukup besar untuk peningkatan kinerja. Tetapi masa kerja berhubungan negatif dengan kemangkiran. Masa kerja juga menjadi variabel yang penting untuk menentukan keluar masuknya pegawai.

b. Pelatihan

Menurut Mathis (2006:301) pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional (Mathis, 2006, p. 301).

Pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan dalam berbagai cara. Beberapa pengelompokan yang umum meliputi :

- 1) Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin : dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua pegawai (orientasi pegawai baru)
- 2) Pelatihan pekerjaan / teknis : memungkinkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan baik (misalnya : pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknik, dan hubungan pelanggan)
- 3) Pelatihan antarpribadi dan pemecahan masalah : dimaksudkan untuk

mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional (misalnya : komunikasi antarpribadi, ketrampilan-ketrampilan manajerial / kepengawasan, dan pemecahan konflik)

- 4) Pelatihan perkembangan dan inovatif : menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan (misalnya : praktik-praktik bisnis, perkembangan eksekutif dan perubahan organisasional)

c. Pengalaman Keberhasilan

Keberhasilan yang sering didapatkan seseorang tentunya akan meningkatkan efektivitas diri seseorang, sebaliknya pengalaman kegagalan yang didapat akan membuat rendahnya efektivitas diri seseorang. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan self efficacy. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan efektivitas dirinya

d. Stres

Kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatic lainnya. Self

efficacy biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan sebaliknya efektivitas diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

Menurut Luthans dalam Imatama, stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja pada pegawai (Imatama, 2006, p. 18).

- 1) Komunikasi tidak berjalan dengan baik
- 2) Melakukan tugas-tugas yang tidak produktif
- 3) Tekanan atau desakan waktu yang diberikan
- 4) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai

Sementara ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, seperti yang dikemukakan oleh Richard M. Steers (2011:9), yaitu:

a. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi yang dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektivitas dengan berbagai cara. Yang dimaksud struktur adalah hubungan yang relatif tepat sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia struktur meliputi bagaimana cara

organisasi menyusun orang-orangnya dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran.

b. Karakteristik Lingkungan

Lingkungan luar dan lingkungan dalam juga telah dinyatakan berpengaruh atas efektivitas, keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tingkat variabel kunci yaitu tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan, tingkat rasionalisme organisasi. Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan.

c. Karakteristik Pekerja

Pada kenyataannya para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangai tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pekerja merupakan modal utama di dalam organisasi yang akan berpengaruh besar terhadap efektivitas, karena walaupun teknologi yang digunakan merupakan teknologi yang canggih dan didukung oleh adanya struktur yang baik, namun tanpa adanya pekerja maka semua itu tidak ada

gunanya.

d. Karakteristik Kebijakan dan Praktek Manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi dan perkembangannya lingkungan maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit. Kebijakan dan praktek manajemen dapat mempengaruhi pencapaian tujuan. Dalam hal ini pimpinan dalam tanggung jawabnya terhadap para pekerja dan organisasi.

Dari semua uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan aktivitas pekerjaan yang memberikan hasil atau akibat seperti yang dikehendaki sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama dilakukan oleh Eti Dwi Rahayu (2006), dengan judul: Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Permasalahan yang diambil dalam penelitian ini yaitu adakah pengaruh antara disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja dan seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja

terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah penelitian populasi sehingga seluruh pegawai dijadikan sampel. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan tehnik deskriptif persentase dan analisis linier berganda dengan menggunakan program statistik SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif (signifikan) antara disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang, hal ini dapat diketahui dari nilai F_{hitung} sebesar $65,823 > F_{tabel} = 3,11$ pada taraf signifikan 5% (0,05), dengan sumbangan dari variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja sebesar 61,3%, sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Terdapat korelasi antara variable disiplin kerja terhadap efektivitas kerja sebesar 0,326 sedangkan untuk korelasi dari variabel pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja sebesar 0,253 (Rahayu, 2006).

Penelitian kedua dilakukan oleh Jouke Lasut (2015), dengan judul: Pengaruh Perencanaan Terhadap Efektivitas Kerja Aparat Kecamatan Di Kantor Kecamatan Malalayang Kota Manado. Dari hasil analisis regresi telah didapat model regresi linier $Y = 4,031 + 0,867X$. Dari persamaan tersebut diketahui bahwa koefisien arah regresi $b = 0,867$ bertanda positif. Sedangkan koefisien konstanta $a = 4,031$. Koefisien regresi $b = 0,867$ (bertanda positif), memberikan petunjuk bahwa variabel perencanaan (X) berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja (Y) dengan perbandingan 1 : 0,867 yang artinya,

jika terjadi perubahan (naik atau turun) dengan satu skala pada variabel perencanaan, maka akan diikuti perubahan (naik atau turun) pada variabel efektivitas kerja sebesar 0,867 skala per unit. Dengan kata lain nisbah perbandingan 1 : 86,7, sedangkan koefisien konstanta $a = 4,031$ bermakna bahwa apabila tidak ada perencanaan ($X = 0$), maka efektivitas kerja berada pada posisi konstan sebesar 4.031 skala per unit saja. Dengan model regresi ini jelaslah bahwa variabel perencanaan punya pengaruh terhadap efektivitas kerja adalah berpola linier sebagaimana ditunjukkan oleh uji linieritas regresi melalui uji statistik-F. Artinya bahwa hubungan fungsional atau pengaruh variabel perencanaan terhadap efektivitas kerja adalah berbanding lurus. Demikian pula, model regresi tersebut adalah sangat berarti (tidak dapat diabaikan) sebagaimana ditunjukkan oleh uji keberartian regresi (uji independen) (Lasut, 2015).

Selain penelitian di atas, terdapat pula jurnal internasional dengan menggunakan variabel yang sama dengan penelitian ini, yaitu:

1. Rizvi (2012)

Job stress is one of the problems that exists in almost every organization, every sector and most probably every country. Pakistan is a developing country and stress factor in Pakistan is prevailing in the various industries from many years. The research analyzes the impact of this commonly occurring organizational issue on the organization commitment of employees. Furthermore the research puts forward a tool for reducing this negative impact, in the form of corporate social responsibility. It is

statistically analyzed, using questionnaires and SPSS 19, if the Ethical CSR and CSR towards employees practiced by organizations can reduce job stress and increase organization commitment.

2. Bellamy (2013)

This study explored influences that perceptions of new technology implementation and planning processes, and dimensions of organizational climate have on perceptions of new technology deployment effectiveness. It also examined the extent to which dimensions of organizational climate moderates the relationships among new technology implementation, planning, and new technology deployment effectiveness. Data for this study was collected from 100 employees within 6 different types of organizations that had recently installed new technology. The results of the study indicate that these factors do indeed influence new technology deployment effectiveness. Organizational climate was not shown to have a moderator affect.

3. Marc J. Epstein dan Priscilla S. Wisner (2014)

Using data from 236 Mexican manufacturing facilities, we examine the relationship between management control systems and structures and environmental compliance and we test the applicability of management control theory in Mexican industry. We report that success in compliance with environmental regulations is significantly associated with degree of management commitment, planning, belief systems, measurement systems, and rewards. This study contributes to the management control literature

by empirically testing the efficacy of management control systems and structures in Mexican industry. It contributes evidence about the implementation of environmental strategies in organizations. Finally, by focusing our analysis on Mexican companies, it gives us a rare view of management control and strategy implementation in a developing economy.

4. Kiptoo dan Mwirigi (2014)

The general objective of this study was to identify factors that influence effective strategic planning process in organizations. It looks closely at the key factors that influence strategic planning and why organizations have to plan for the future for them to remain relevant in the market. This will be achieved by aligning strategic plan with the vision and mission of the organization. The study explores the connection between strategic plans with organization structure, organizational culture, leadership and human resources. This paper specifically analyses the factors that influence strategic planning and recommendations that can be employed in order to have a successful implementations of strategic planning in the organizations. The recommendations will also address the gaps that have been identified in this paper.

5. Arnold S. Tannenbaum

This analysis focuses upon the control aspects of organizations. Organizations are characterized as orderly arrangements of individual human interactions, in which control is an essential ingredient. A major

assumption is that the total amount of control or influence in an organization is not a constant, fixed amount but that it may vary. Increasing the influence of one group (e.g., the workers) in an organization does not necessarily imply decreasing that of others (e.g., supervisors and managers). Some evidence is presented to suggest that increased control exercised by all levels of the organization hierarchy is associated with increased organizational effectiveness. A relatively high level of total control may reflect increased participation and mutual influence throughout the organization and a greater degree of integration of all members. This is likely to result in the enhancement of ego-involvement, identification, motivation, and job satisfaction of members. Some of the psychological costs of increased control and responsibility on the part of workers and management are noted.

C. Kerangka Pemikiran

Instansi pemerintah merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai ragam tujuan. Aktivitas di dalam instansi pemerintah selalu diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan tersebut akan diperoleh jika efektivitas kerja pegawainya meningkat, karena keberhasilan instansi dapat dilihat dari efektivitas kerja pegawainya. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi untuk tercapainya efektivitas kerja, dua diantaranya adalah perencanaan teknis dan pengawasan.

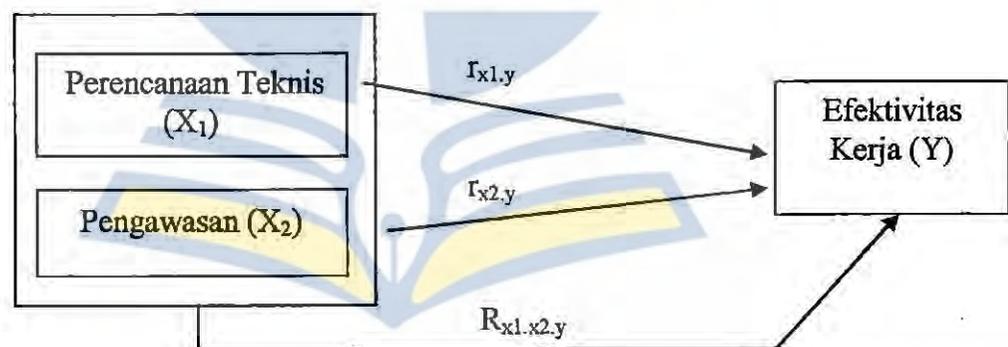
Perencanaan merupakan suatu proses aktivitas yang berorientasi ke depan dengan memperkirakan berbagai hal agar aktivitas di masa depan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Karena orientasinya ke masa depan, perencanaan bersifat memperkirakan dan memprediksikan (meramalkan) berdasarkan pertimbangan-pertimbangan rasional, logis dan dapat dilaksanakan. Rencana dapat berupa rencana informal atau rencana formal. Rencana informal adalah rencana yang tidak tertulis dan bukan merupakan tujuan bersama anggota suatu organisasi. Sedangkan rencana formal adalah rencana tertulis yang harus dilaksanakan suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Pemerintah (Daerah) sebagai penyelenggara pembangunan dan sekaligus abdi masyarakat, harus dapat merencanakan pembangunan, kini dan di masa yang akan datang. Sehingga untuk mendukung koordinasi antarpelaku pembangunan, mengoptimalkan partisipasi masyarakat, menjamin tercapainya sumber daya secara efisien dan berkeadilan serta menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi dan sinergis diperlukan suatu dokumen perencanaan, yaitu Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) yang sesuai dengan amanah Pasal 3 dalam UU No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

Sementara pengawasan yang diterapkan pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara dapat berjalan dengan lancar karena didukung beberapa faktor yaitu adanya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai dapat dipantau, dievaluasi dan diperiksa oleh pimpinan dengan mudah sehingga tidak akan terjadi kesalahan yang fatal dan dengan adanya

pengawasan ini segala aktivitas yang dilakukan oleh pegawai dapat dikontrol dan dapat terkendali sehingga standar kerja dapat tercapai sesuai tujuan instansi/kantor tersebut. Hal ini sangat berpengaruh dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai karena tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik.

Dalam rangka memberikan pedoman dan arahan agar penelitian yang dikemukakan dapat sesuai dengan yang telah digariskan data latar belakang, perumusan masalah maka perlu disusun kerangka pemikiran. Adapun kerangka pemikiran dari kegiatan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Perencanaan Teknis Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara
2. Terdapat pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara.
3. Terdapat pengaruh Perencanaan Teknis dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara.

D. Operasionalisasi Variabel

Variabel bebas pertama dalam penelitian ini adalah perencanaan teknis yang merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan angket yang menggambarkan perencanaan teknis yang ada pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara.

Perencanaan adalah proses yang bersinambung yang mencakup keputusan-keputusan atau pilihan-pilihan berbagai alternatif penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu pada masa yang akan datang.

Dengan demikian, dimensi untuk variabel bebas pertama ini berdasarkan pendapat Jhingan (2013) adalah:

1. Tujuan

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Realistis
- b. Sesuai dengan kondisi

2. Penetapan Sasaran dan Prioritas

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Makro
- b. Sektoral

3. Mobilisasi Sumberdaya

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Luar negeri
- b. Dalam negeri

4. Kebijaksanaan Pembangunan yang Tepat

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Penyediaan prasarana
- b. Penyediaan pendidikan dan latihan

5. Data Statistik

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Sumber daya alam
- b. Modal

Variabel bebas kedua dalam penelitian ini adalah pengawasan yang merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan angket yang menggambarkan pengawasan yang ada pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara.

Pengawasan merupakan suatu kegiatan sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan, membandingkan hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan, dan melakukan koreksi atau perbaikan terhadap penyimpangan yang terjadi agar pelaksanaan selanjutnya dapat sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, dimensi untuk variabel bebas kedua ini berdasarkan pendapat T. Hani Handoko (2011) adalah:

1. Penetapan standar pelaksanaan (Perencanaan)

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Standar efektivitas kerja
- b. Pekerjaan saya menjadi lebih mudah

2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Sesuai target
- b. Hasil kerja

3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Sanksi yang tegas
- b. Jadwal pengawasan

4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar analisa penyimpangan

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Perbaiki kesalahan kerja

5. Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Mengevaluasi hasil kinerja

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja pegawai yang merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan angket yang menggambarkan efektivitas kerja pegawai yang ada pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara.

Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan aktivitas pekerjaan yang memberikan hasil atau akibat seperti yang dikehendaki sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, dimensi untuk variabel terikat ini berdasarkan pendapat Robbins (2013) adalah:

1. Kemampuan

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Kemampuan Fisik
- b. Kemampua intelektual

2. Pelatihan

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Menambah kemampuan
- b. Sesuai dengan tugas-tugas

3. Pengalaman Keberhasilan

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Membantu meningkatkan kinerja
- b. Keyakinan
- c. keberhasilan dimasa lalu

4. Stres

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Komunikasi di lingkungan kerja
- b. Umpan balik
- c. Memberikan waktu yang cukup

Dalam penelitian ini definisi operasionalisasi variabel penelitian yang merupakan indikator-indikator variabel dapat dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 2.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
Perencanaan	Perencanaan adalah	Tujuan	1) Realistis 2) Sesuai dengan

Teknis (X_1) Sumber: Jhingan (2013)	proses yang bersinambung yang mencakup keputusan-keputusan atau pilihan-pilihan berbagai alternatif		kondisi
		Penetapan sasaran dan prioritas	3) Makro 4) Sektoral
		Mobilisasi sumberdaya	5) Luar negeri 6) Dalam negeri

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
	penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu pada masa yang akan datang	Kebijakan pembangunan yang tepat	7) Penyediaan prasarana 8) Penyediaan pendidikan dan latihan
		Data statistic	9) Sumber daya alam 10) Modal
Pengawasan (X_2) Sumber: Handoko (2011)	Pengawasan merupakan suatu kegiatan sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan, membandingkan hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan, dan melakukan koreksi atau perbaikan terhadap penyimpangan yang terjadi agar pelaksanaan selanjutnya dapat sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan	Penetapan standar pelaksanaan (Perencanaan)	1) Standar efektivitas kerja 2) Pekerjaan saya menjadi lebih mudah
		Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan	3) Sesuai target 4) Hasil kerja
		Pengukuran pelaksanaan kegiatan	5) Sanksi yang tegas 6) Jadwal pengawasan
		Perbandingan pelaksanaan dengan standar analisa penyimpangan	7) Perbaikan kesalahan kerja
		Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan	8) Mengevaluasi hasil kinerja
Efektivitas	Efektivitas kerja	Kemampuan	1) Kemampuan fisik 2) Kemampuan

<p>Kerja (Y) Sumber: Robbins (2013)</p>	<p>adalah suatu keadaan yang menunjukkan aktivitas pekerjaan yang memberikan hasil atau akibat seperti yang dikehendaki sesuai-</p>		<p>intelektual</p>
---	---	--	--------------------

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
	dengan waktu yang telah ditetapkan	Pelatihan	3) Menambah kemampuan 4) Sesuai dengan tugas-tugas
		Pengalaman keberhasilan	5) Membantu meningkatkan kinerja 6) Keyakinan 7) Keberhasilan dimasa lalu
		Stres	8) Komunikasi di lingkungan kerja 9) Umpan balik 10) Memberikan waktu yang cukup

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan proses yang dilakukan secara bertahap, yakni dari perencanaan dan perancangan penelitian, menentukan fokus penelitian, waktu penelitian, pengumpulan data, analisis, dan penyajian hasil penelitian. Penulisan hasil penelitian ini dilakukan secara deskriptif atau melalui uraian-uraian yang menggambarkan dan menjelaskan subjek penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pemilihan pendekatan ini karena penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis kegiatan penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian, baik tentang tujuan penelitian, subjek penelitian, objek penelitian, sampel data, sumber data, maupun metodologinya. Menurut Sugiyono data penelitian pada pendekatan kuantitatif berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Alasan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif karena peneliti bermaksud untuk menghilangkan subjektivitas dalam penelitian (Sugiyono, 2007, p. 13). Peneliti menganalisis pengaruh Perencanaan Teknis dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara.

Sistematika analisis yang penulis susun dalam Tesis ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

- **Eksekutif**

Bagian ini menyajikan ikhtisar temuan analisis dalam format yang memungkinkan para pengambil keputusan untuk membuat keputusan penting efektif dan efisien.

- **Pendahuluan**

Bagian ini memperkenalkan bagian utama laporan serta orang-orang utama yang terlibat dalam melakukan analisis dan menghasilkan laporan. Klien juga jelas diidentifikasi.

- **Latar Belakang**

Bagian ini menjelaskan informasi yang diperlukan untuk menyediakan pembaca dengan pemahaman tentang latar belakang untuk analisis, misalnya mengapa hal tersebut perlu dianalisis.

- **Tujuan**

Bagian ini menjelaskan tujuan dari analisis. Misalnya, penilaian kebutuhan mungkin dilakukan untuk mendeteksi kebutuhan pelatihan atau pendidikan yang tidak dipenuhi oleh program yang ada. Atau mungkin penilaian kebutuhan dilakukan untuk mengkonfirmasi adanya kebutuhan atau mengklarifikasi sifat kebutuhan yang lain telah dirasakan. Sebuah analisis pekerjaan atau tugas mungkin dilakukan untuk mengumpulkan informasi secara langsung berkaitan dengan sifat produk multimedia interaktif dalam pengembangan.

- Keterbatasan

Bagian ini merinci setiap keterbatasan interpretasi dan generalisasi analisis. Hal ini juga harus menjelaskan tentang reliabilitas dan validitas instrumen (misalnya, kuesioner, pedoman wawancara, atau Focus Group Discussion) yang digunakan dalam analisis.

- Pertanyaan

Pertanyaan yang diajukan akan terkait dengan data yang di jaring untuk dianalisis.

- Metode

Bagian ini menjelaskan teknik analisis digunakan seperti pengamatan dan survei.

- Instrumentasi

Bagian ini menjelaskan semua instrumen dan alat-alat yang digunakan selama analisis. **Salinan dari alat harus disertakan dalam lampiran.**

- Hasil

Bagian ini merinci temuan.

- Rekomendasi

Bagian ini menyajikan rekomendasi berdasarkan laporan temuan pada bagian sebelumnya.

- Ringkasan

Bagian ini menyajikan secara singkat dan "mudah dicerna" yang berisi tentang sinopsis laporan.

- Referensi

Berisi daftar sumber ditinjau atau konsultasi selama analisis.

Untuk selanjutnya sistematika analisis ini penulis bentuk sesuai format penulisan tesis pada Universitas Terbuka, Jakarta sehingga menghasilkan karya tulis ilmiah berbentuk Tesis yang dapat dipertanggungjawabkan dan berguna bagi semua kalangan.

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Setiap kegiatan penelitian seorang peneliti akan dihadapkan pada sejumlah populasi yang akan diselidiki. Populasi yang diselidiki itu, mungkin terbatas mungkin pula tidak terbatas tergantung pada permukaan penelitiannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah adalah 170 orang pegawai Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara.

2. Tehnik Pengambilan sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *probability Sampling*, dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Rumus yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel yaitu dengan rumus slovin (Muyanto & Wulandari, 2010), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{170}{1+170 (0,05)^2} = \frac{170}{1,43}$$

$$n = 119,30 \quad \text{dibulatkan menjadi } 119$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N= Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, dalam hal ini peneliti mengharapkan tingkat kesalahan (e = 5%).

Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 119 sampel.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk memperoleh data penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah angket mengenai kepuasan kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja pegawai. Angket adalah sejumlah pernyataan yang diberikan pada responden untuk memperoleh informasi tentang hal-hal yang ingin diketahui untuk mendapatkan data yang diperlukan. Pengumpulan data dilakukan dengan seperangkat angket dalam bentuk skala Likert dan kemudian diberikan kepada responden yang secara langsung mengisinya. Responden memilih kategori jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang

dirasa cocok. Untuk menskor skala kategori Likert, jawaban diberi bobot atau disamakan dengan nilai kuantitatif 4, 3, 2, 1, untuk pernyataan positif dan 1, 2, 3, 4 untuk pernyataan yang bersifat negatif (Riduwan, 2012, p. 16). Berikut adalah alternatif-alternatif jawaban berdasarkan Skala Likert dan pembobotannya dalam penelitian ini :

Tabel 3.1
Pilihan Jawaban Variabel Independen Dan Dependen

No	Jika Jawabannya	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat tidak Setuju	1

Sumber : Riduwan (2012,p.16)

D. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan sangat penting dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang benar akan menghasilkan data yang memiliki kredibilitas tinggi. Oleh karena itu, tahapan ini tidak boleh salah dan harus dilakukan dengan cermat sesuai dengan prosedur.

Dalam penelitian ini, prosedur yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian adalah observasi dan kuesioner. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti untuk mengamati atau mencatat suatu peristiwa dengan menyaksikan langsungnya dan biasanya peneliti dapat sebagai partisipan atau observer dalam menyaksikan atau mengamati suatu obyek peristiwa yang sedang diteliti. Pengumpulan data selanjutnya adalah

penyebaran kuesioner yang berhubungan dengan variabel yang diteliti yaitu: Perencanaan Teknis, Pengawasan dan Efektivitas Kerja.

E. Metode Analisis Data

Analisis data menggunakan software SPSS dengan lima tahap. Pertama, pengujian kualitas data. Tahap kedua, uji normalitas. Tahap ketiga, melakukan Frekuensi Data. Tahap keempat, melakukan analisis kuantitatif. Dan tahap kelima, melakukan pengujian hipotesis.

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2006, p. 144). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila instrumen itu mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Uji coba secara empirik menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan fasilitas komputer program SPSS Versi 22 *for Windows*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid.

- b. Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat pengukur (Nazir, 2009, p. 162). Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006, p. 154).

Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Uji reliabilitas menggunakan teknik rumus Alpha dan dibantu fasilitas komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai r_{Alpha} positif dan $r_{\text{Alpha}} > 0.6$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- b. Apabila nilai r_{Alpha} negatif dan $r_{\text{Alpha}} < r_{\text{tabel}}$ ataupun r_{Alpha} negatif > 0.6 maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel.

2. Frekuensi Data

Frekuensi data merupakan tabel ringkasan data yang menunjukkan frekuensi/banyaknya item/obyek pada setiap kelas yang ada. Tujuannya adalah untuk mendapatkan informasi lebih tentang data yang ada yang tidak dapat secara cepat diperoleh dengan melihat data aslinya.

3. Pengujian Normalitas

Untuk melihat apakah data yang dianalisis memiliki nilai residual berada disekitar nol (data normal). Untuk menguji normalitas data menggunakan Shapiro-Wilk atau Multification Kolmogorof-Smirnov (Muyanto & Wulandari, 2010). Jika nilai K-S < nilai tabel atau nilai 2-tailed $p > \alpha$ berarti data adalah normal dan jika nilai K-S > tabel atau 2-tailed $p < \alpha$ berarti data tidak normal.

4. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pola kekuatan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Guna mengetahui lebih lanjut besarnya variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja maka perlu diketahui nilai koefisien Korelasi Berganda nilai (R).

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh Koordinasi model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil

berarti Koordinasi variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk mengetahui seberapa besarkah variabel bebas berhubungan dengan variabel terikat, perlu diketahui nilai koefisien determinasi R^2 karena nilai variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio *absolute* dan nilai perbandingan, kegunaan dari R^2 adalah : Untuk mengukur besarnya persentase dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis statistik yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (Sugiyono, 2007, p. 211) dengan menggunakan rumus persamaan regresinya adalah berikut ini :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

\hat{Y} = Efektivitas Kerja

X_1 = Perencanaan Teknis

X_2 = Pengawasan

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Epsilon.

5. Pengujian Hipotesis

Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestimasi nilai variabel terikat. Untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen atau tidak, dapat dilakukan dengan mengetahui:

a. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan $\alpha = 5$ persen (Ghozali, 2015). Kriteria pengujian berdasarkan probabilitas sebagai berikut:

- Jika $\text{sig } t_{\text{hitung}} > 0,05$ maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh signifikan.
- Jika $\text{sig } t_{\text{hitung}} < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh signifikan.

b. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji Statistik F)

Hasil uji kelayakan model (Uji Statistik F) menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. ANOVA (*Analisis of Variance*) dapat digunakan untuk melakukan uji signifikansi simultan (Ghozali, 2015). Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang digunakan secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi (α) 0.05 atau 5 % untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F.

Setelah dilakukan Uji F_{hitung} penulis akan menggunakan keputusan uji berikut ini :

- H_0 = diterima jika $sig F_{hitung} >$ dari 0,05 artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- H_0 = ditolak jika $sig F_{hitung} <$ dari 0,05 artinya ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

F. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini penulis lakukan atau mulai pada bulan Desember 2015 tahun s/d April 2016, untuk lebih jelasnya lihat pada tabel :

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian Tahun 2015-2016

No	Kegiatan	BULAN				
		Desember	Januari	Februari	Maret	April
1	Pengajuan UP					
2	Pengumpulan Data					
3	Pengolahan Data					
4	Bimbingan Tesis					
5	Ujian Tesis					

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambar Umum Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara

Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara dibentuk berdasarkan Qanun Kabupaten Aceh Utara Nomor 2 Tahun 2008, Kepala Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Aceh Utara melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Aceh Utara dan mempunyai tugas melakukan tugas umum pemerintahan di bidang jalan, jembatan, pemeliharaan, peralatan dan perbekalan sesuai dengan peraturan perundang - undangan.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas pokok dari Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara adalah melakukan tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang jalan, jembatan, pemeliharaan, peralatan dan perbekalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, sedangkan fungsi dari Dinas tersebut adalah :

- a. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Bina Marga sesuai dengan kebijakan umum yang ditetapkan oleh Bupati.
- b. Pelaksanaan pelayanan umum, ketatausahaan, pengumpulan, pengolahan, penganalisaan, penyajian data, penyusunan rencana dan program Dinas.

- c. Pengkoordinasian dan penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah, jangka panjang yang berhubungan dengan infrastruktur Bidang Bina Marga.
- d. Pengendalian pelaksanaan kegiatan Bidang Bina Marga.
- e. Pelaksanaan, pembinaan, pengevaluasian, pengendalian dan pengawasan bidang pembangunan jalan dan jembatan, peningkatan, pemeliharaan jalan, jembatan.
- f. Pelaksanaan inventarisasi, evaluasi, penelitian pelaksanaan rencana program/proyek pembangunan.
- g. Pembinaan unit pelaksana teknis Dinas, dan
- h. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

Untuk menyelenggarakan fungsinya Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara mempunyai kewenangan sebagai berikut :

- a. Merencanakan pembangunan dan pemeliharaan jalan Kabupaten/dan lintas kecamatan.
- b. Menyusun dan menetapkan jaringan transportasi jalan Kabupaten/dan lintas kecamatan.
- c. Melaksanakan rumusan perencanaan, kebijaksanaan teknis pembangunan, pengelolaan, pembinaan umum, pemberian bimbingan dan perizinan sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Bupati.
- d. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian teknis di bidang Bina Marga.

- e. Melakukan pembinaan dan bimbingan yang bersifat teknis terhadap institusi yang menangani Bina Marga.
- f. Melaksanakan penanganan penanggulangan kerusakan jalan dan jembatan akibat bencana alam.
- g. Melakukan pengujian, pengembangan dan pengelolaan peralatan dan perbekalan.
- h. Melaksanakan pengembangan Bina Marga serta pengaturan pelayanan jasa pengujian mutu konstruksi.

3. Visi dan Misi

Visi berkaitan dengan pandangan ke depan menyangkut kemana instansi pemerintah harus dibawa dan diarahkan agar dapat berkarya secara konsisten dan tetap eksis, antisipatif, inovatif serta produktif. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara, maka ditetapkanlah Visi sebagai berikut :

”Terwujudnya Insfrastruktur dan Jembatan yang Bermanfaat bagi Masyarakat (Berkah)”.

Misi merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik sesuai dengan Visi yang ditetapkan. Dengan demikian Misi merupakan suatu penjabaran tentang apa yang harus dilakukan, agar Visi yang telah disepakati bersama dapat dicapai. Dengan Misi ini diharapkan segenap Karyawan/Karyawati Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara dapat mengetahui dan mengenal keberadaan dan peran Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara dalam

penyelenggaraan pemerintahan. Untuk mencapai apa yang menjadi tugas dan cita-cita sebagaimana tergambar dalam Visi yang ditetapkan di atas, maka Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara menetapkan 6 (enam) Misi sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kualitas aparatur Dinas Bina Marga yang kredibel;
- b. Menyusun strategi program prioritas perencanaan dan pelaporan;
- c. Meningkatkan sarana dan prasarana Dinas Bina Marga;
- d. Mengupayakan insfratraktur jalan dan jembatan yang mantap untuk kelancaran arus trasportasi;
- e. Melakukan pembinaan jasa kontruksi dan perizinan; dan
- f. Meningkatkan secara terus menerus kinerjaDinas Bina Marga dengan menerapkan sistem Manajemen Mutu (SMM).

4. Tujuan dan Sasaran

Tujuan merupakan penjabaran dari Misi dan merupakan sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 sampai 5 tahun, tujuannya bersifat lebih nyata dan mengarah pada suatu titik terang pencapaian hasil. Agar dapat mencapai tujuan tersebut suatu organisasi dituntut untuk meningkatkan kemampuan terutama kemampuan untuk berkompetisi. Kemampuan berkompetisi akan tumbuh dalam organisasi apabila terdapat rumusan tentang tujuan jangka menengah yang akan dicapai oleh organisasi tersebut. Perumusan tujuan bukan hal yang terpisah dari perumusan Visi dan Misi tetapi merupakan penjabaran secara nyata dari perumusan Visi dan Misi suatu organisasi yang sangat idealistik.

Berdasarkan uraian di atas, maka Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara menetapkan beberapa tujuan sebagai berikut :

- a. Menentukan tahapan proses perencanaan sesuai dengan ketentuan teknis dan prosedur yang sistematis dengan standar yang konsisten sehingga memudahkan pelaksanaan dan pengawasan
- b. Meningkatnya prasarana jalan dan jembatan yang efisien dan berkualitas.
- c. Meningkatnya kesadaran pegawai Dinas Bina Marga untuk melaksanakan administrasi yang tertib, teratur dan efisien.
- d. Terwujudnya fasilitas yang memadai.

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan secara terukur yang akan dicapai secara nyata dalam jangka waktu tahunan. Sasaran merupakan bagian integral dalam proses perencanaan strategis.

Fokus utama sasaran adalah tindakan dan alokasi sumber dana (APBD) dan daya (sumber daya manusia, sarana dan prasarana dan lain-lain) dalam bentuk kegiatan sasaran bersifat spesifik, dapat dinilai, diukur, menantang, dapat dicapai dan berorientasi pada hasil serta dalam periode tahunan.

Dari uraian tersebut diatas, maka Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara menetapkan sasaran antara lain :

- a. Terlaksananya perencanaan infrastruktur.
- b. Terpenuhinya kebutuhan prasarana jalan dan jembatan untuk mendukung kelancaran transportasi.

- c. Meningkatnya kualitas pegawai dalam melaksanakan administrasi.
- d. Terpenuhinya alat-alat berat di Dinas Bina Marga.

Adapun kebijakan yang telah ditetapkan Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan perencanaan teknis detail desain dan pengawasan/supervisi pembangunan fisik prasarana.
- b. Pembentukan tim monitoring dan evaluasi.
- c. Pelaksanaan kegiatan bidang pengembangan jalan dan jembatan.
- d. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.
- e. Pengadaan dan pemeliharaan alat-alat berat.

5. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Aceh Utara Nomor 20 Tahun 2010, struktur organisasi Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara terdiri dari :

- a. Kepala Dinas**
- b. Sekretariat**

Sekretariat adalah unsur pembantu Kepala Dinas Bina Marga di bidang sekretariat dan mempunyai tugas melakukan pengelolaan di bidang pelayanan administrasi, umum, kepegawaian, tatalaksana dan keuangan di lingkungan Dinas Bina Marga.

Sekretariat, terdiri dari :

- 1) Sub Bagian Umum;
- 2) Sub Bagian Kepegawaian dan Tata Laksana; dan
- 3) Sub Bagian Keuangan.

c. Bidang Program dan Pelaporan

Bidang Program dan Pelaporan adalah unsur pelaksana teknis di bidang program dan pelaporan dan mempunyai tugas melakukan penyusunan program, data, informasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan.

Bidang Program dan Pelaporan, terdiri dari :

- 1) Seksi Data dan Informasi;
- 2) Seksi Penyusunan Program; dan
- 3) Seksi Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan.

d. Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan

Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan adalah unsur pelaksana teknis di bidang pembangunan jalan dan jembatan wilayah Kabupaten Aceh Utara, mempunyai tugas melakukan pembangunan jalan dan jembatan serta pemanfaatan dan rekomendasi perizinan di wilayah Kabupaten Aceh Utara.

Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan, terdiri dari :

- 1) Seksi Pembangunan Jalan;
- 2) Seksi Pembangunan Jembatan; dan
- 3) Seksi Pemanfaatan dan Perizinan.

e. Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan

Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan adalah unsur pelaksana teknis di bidang pemeliharaan jalan dan jembatan wilayah Kabupaten Aceh Utara, mempunyai tugas melakukan pemeliharaan

jalan dan jembatan serta jasa konstruksi di wilayah Kabupaten Aceh Utara.

Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan, terdiri dari :

- 1) Seksi Pemeliharaan Jalan;
- 2) Seksi Pemeliharaan Jembatan; dan
- 3) Seksi Jasa Konstruksi.

f. Bidang Pengujian dan Peralatan

Bidang Pengujian dan Peralatan adalah unsur pelaksana teknis dibidang pengujian dan peralatan, mempunyai tugas melakukan penelitian uji tanah, geoteknik, bahan, konstruksi, pengelolaan peralatan dan perbekalan.

Bidang Pengujian dan Peralatan, terdiri dari :

- 1) Seksi Uji Tanah dan Geoteknik;
- 2) Seksi Uji Bahan dan Konstruksi; dan
- 3) Seksi Peralatan dan Perbekalan.

B. Hasil

1. Deskriptif Demografi Responden

Deskripsi demografi responden adalah gambaran identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian, dimana dalam deskripsi identitas responden dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok responden yaitu: jenis kelamin, pendidikan dan Golongan/Ruang.

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara dan masyarakat yang menerima pelayanan. Sampel yang diambil berjumlah 119 responden. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh data jenis kelamin responden sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Absolut	Presentase
Perempuan	38	31,93%
Laki-Laki	81	68,07%
Jumlah	119	100%

Sumber : Data Premier yang diolah

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 81 responden atau sebesar 68,07%, sedangkan sisanya sebanyak 38 responden atau 31,93% dipenuhi oleh jenis kelamin perempuan. Artinya, dalam penelitian ini sebagian besar responden yang mengisi kuesioner adalah laki-laki.

Tabel 4.2
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Absolut	Presentase
Pasca Sarjana (S2)	5	4,2%
Sarjana (S1)	50	42,0%
Sarjana Muda (D3)	15	12,6%
SLTA	45	37,8%
SLTP	2	1,7%
SD	2	1,7%
Jumlah	119	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir responden yang berpendidikan terakhir dengan kategori Pasca Sarjana sebanyak 5 responden atau sebesar

4,2%. Responden yang berpendidikan terakhir dengan kategori Sarjana sebanyak 50 responden atau sebesar 42%. Responden yang berpendidikan terakhir dengan kategori Sarjana Muda sebanyak 15 responden atau sebesar 12,6%, Responden yang berpendidikan terakhir dengan kategori SLTA sebanyak 45 responden atau sebesar 37,8%, Responden yang berpendidikan terakhir dengan kategori SLTP sebanyak 2 responden atau sebesar 1,7%, kemudian responden yang berpendidikan terakhir SD sebanyak 2 responden atau sebesar 1,7%. Artinya dalam penelitian ini sebagian besar responden berpendidikan terakhir Sarjana (S1). Agar terciptanya pegawai yang berkompeten, seorang pegawai harus melalui pendidikan yang sesuai dengan tugas pokoknya. Kemampuan pegawai merupakan hal yang sangat urgen dalam rangka efektivitas kerja, jadi secara tidak langsung latar belakang pendidikan pegawai berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Tabel 4.3
Pangkat dan Golongan/Ruang

Gol	Absolut	Presentase
Golongan IV	6	5,04%
Golongan III	60	50,42%
Golongan II	48	40,34%
Golongan I	5	4,20%
	119	100.00%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pangkat dan golongan, dalam penelitian ini sebagian besar responden bergolongan III sebanyak 60 orang atau 50,42%, urutan kedua responden dengan golongan II sebanyak 48 orang atau 40,34% dan urutan

ketiga, responden bergolongan IV sebanyak 6 orang atau 5,04% serta urutan terakhir berasal dari pegawai golongan I sebanyak 5 orang atau 4,2%. Agar tujuan organisasi dapat tercapai tentunya dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas, sikap, loyalitas baik terhadap pekerjaan maupun instansi. Data di atas menunjukkan mayoritas responden yang menjawab kuesioner berasal dari pegawai bergolongan III, dimana diharapkan pegawai yang bergolongan III ini mampu meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian.

2. Analisis Data

a. Kualitas Data

1) Uji Validitas

Untuk hasil uji validitas pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

a) Uji Validitas Variabel Perencanaan Teknis (X_1)

Guna mengetahui hasil analisis dari variabel Perencanaan Teknis (X_1), penulis menggunakan program SPSS lalu menginput data yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 30 *Try Out* ($N = 30$) dan jumlah soal sebanyak 10 pertanyaan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4
Uji Validitas
Variabel Perencanaan Teknis (X_1)

Pernyataan	Perencanaan Teknis (X_1)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,577	0,361	Valid
2	0,812	0,361	Valid
3	0,371	0,361	Valid
4	0,788	0,361	Valid
5	0,514	0,361	Valid
6	0,714	0,361	Valid
7	0,757	0,361	Valid
8	0,727	0,361	Valid
9	0,757	0,361	Valid
10	0,708	0,361	Valid

Dengan $df = N - 2$ atau $df = 30 - 2 = 28$ dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} 0,361. Sehingga untuk melihat r_{hitung} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Perencanaan Teknis (X_1), dimana didapatkan nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0,361) maka variabel Perencanaan Teknis (X_1) dapat dinyatakan valid. Uji validitas variabel Perencanaan Teknis (X_1) diberikan sebanyak 10 buah pertanyaan dan didapatkan hasil bahwa dari 10 butir item pernyataan pada variabel yang diuji seluruhnya dinyatakan valid karena masing-masing memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361).

b) Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja (X_2)

Guna mengetahui hasil analisis dari variabel Kualitas Kerja (X_2), penulis menggunakan program SPSS lalu menginput data yang

merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 30 *Try Out* ($N=30$) dan jumlah soal sebanyak 10 pertanyaan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5
Uji Validitas
Variabel Kualitas Kerja (X_2)

Pertanyaan	Kualitas Kerja (X_2)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,799	0,361	Valid
2	0,779	0,361	Valid
3	0,635	0,361	Valid
4	0,548	0,361	Valid
5	0,777	0,361	Valid
6	0,580	0,361	Valid
7	0,660	0,361	Valid
8	0,859	0,361	Valid
9	0,618	0,361	Valid
10	0,750	0,361	Valid

Dengan $df = N - 2$ atau $df 30 - 2 = 28$ dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} 0,361. Sehingga untuk melihat r_{hitung} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Kualitas Kerja (X_2), dimana didapatkan nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0,361) maka variabel Kualitas Kerja (X_2) dapat dinyatakan valid. Uji validitas variabel Kualitas Kerja (X_2) diberikan sebanyak 10 buah pertanyaan dan didapatkan hasil bahwa dari 10 butir item pernyataan pada variabel yang diuji seluruhnya dinyatakan valid karena masing-masing memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361).

c) Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Guna mengetahui hasil analisis dari variabel Kinerja Pegawai (Y), penulis menggunakan program SPSS lalu menginput data yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 30 *Try Out* ($N=30$) dan jumlah soal sebanyak 10 pertanyaan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Validitas
Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	Kinerja Pegawai (Y)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,886	0,361	Valid
2	0,908	0,361	Valid
3	0,797	0,361	Valid
4	0,802	0,361	Valid
5	0,751	0,361	Valid
6	0,854	0,361	Valid
7	0,746	0,361	Valid
8	0,825	0,361	Valid
9	0,489	0,361	Valid
10	0,407	0,361	Valid

Dengan $df = N - 2$ atau $df 30 - 2 = 28$ dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} 0,361. Sehingga untuk melihat r_{hitung} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y), dimana didapatkan nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0,361) maka variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dinyatakan valid. Uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) diberikan sebanyak 10 buah pertanyaan dan didapatkan hasil

bahwa dari 10 butir item pernyataan pada variabel yang diuji seluruhnya dinyatakan **valid** karena masing-masing memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel} (0,361)$.

2) Uji Reliabilitas

Untuk hasil uji reliabilitas pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

a) Uji Reliabilitas Variabel Perencanaan Teknis (X_1)

Uji Reliabilitas variabel Perencanaan Teknis (X_1) diperoleh nilai cronbach's alpha = 0,905. Karena nilai cronbach's alpha lebih besar daripada nilai kritis ($0,905 > 0.6$) maka variable Perencanaan Teknis (X_1) dinyatakan **reliabel**. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas
Variabel Perencanaan Teknis (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,905	10

b) Uji Reliabilitas Variabel Kualitas Kerja (X_2)

Uji Reliabilitas variabel Kualitas Kerja (X_2) diperoleh nilai cronbach's alpha = 0,920. Karena nilai cronbach's alpha lebih besar daripada nilai kritis ($0,920 > 0.6$) maka variable Kualitas Kerja (X_2) dinyatakan **reliabel**. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas
Variabel Kualitas Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,920	10

c) Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Uji Reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai cronbach's alpha = 0,936 Karena nilai cronbach's alpha lebih besar daripada nilai kritis ($0,936 > 0.6$) maka variable Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas
Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,936	10

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, residual memiliki distribusi normal atau tidak adalah dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S).

1) Variabel Perencanaan Teknis (X1)

Table 4.10
Uji Normalitas Variabel Perencanaan Teknis

		Perencanaan Teknis (X1)
N		119
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31,7143
	Std. Deviation	9,06581
Most Extreme Differences	Absolute	0,087
	Positive	0,072
	Negative	-0,087
Test Statistic		0,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,276 ^c

Nilai probabilitas Asymp. Sig untuk Perencanaan Teknis (X1) adalah 0,276. Karena probabilitas lebih besar daripada taraf uji penelitian ($p > 0,05$), maka H_0 dapat diterima bahwa data terdistribusi secara normal.

2) Variabel Kualitas Kerja (X2)

Table 4.11
Uji Normalitas Variabel Kualitas Kerja

		Kualitas Kerja (X2)
N		119
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	34,0840
	Std. Deviation	10,14186
Most Extreme Differences	Absolute	0,144
	Positive	0,144
	Negative	-0,138
Test Statistic		0,144
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Nilai probabilitas Asymp. Sig untuk Kualitas Kerja (X2) adalah 0,200. Karena probabilitas lebih besar daripada taraf uji penelitian

($p > 0,05$), maka H_0 dapat diterima bahwa data terdistribusi secara normal.

3) Kinerja Pegawai (Y)

Table 4.12
Uji Normalitas Variabel Kinerja Pegawai

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Pegawai (Y)
N		119
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	36,6471
	Std. Deviation	8,83424
Most Extreme Differences	Absolute	,139
	Positive	,117
	Negative	-,139
Test Statistic		,139
Asymp. Sig. (2-tailed)		,070

Nilai probabilitas Asymp. Sig untuk Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,070. Karena probabilitas lebih besar daripada taraf uji penelitian ($p > 0,05$), maka H_0 dapat diterima bahwa data terdistribusi secara normal.

c. Frekuensi Data

Pada nilai rata-rata dari masing-masing pernyataan yang diajukan kepada responden dikelompokkan ke dalam range. Penentuan range dilakukan dengan cara dimana skor tertinggi di tiap pertanyaan adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 119 orang, maka:

$$\text{Skor tertinggi} = 119 \times 5 = 595$$

$$\text{Skor terendah} = 119 \times 1 = 119$$

$$\text{Sehingga range untuk hasil survei} = \frac{595-119}{5} = 95,2$$

Range skor:

119– 214,2 = sangat rendah

214,3 – 309,5 = rendah

309,6 – 404,8 = cukup rendah

404.9 – 500,1 = tinggi

500,2 – 595 = sangat tinggi

1) Variabel Perencanaan Teknis (X1)

Rekapitulasi tanggapan responden mengenai Perencanaan Teknis, yaitu:

Table 4.13

Hasil Rekapitulasi Mengenai Perencanaan Teknis

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					Jumlah
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Dalam merencanakan tujuan hendaknya realistis dengan situasi saat ini	16 (80)	42 (168)	15 (45)	11 (22)	35 (35)	350
2.	Menyusun rencana yang baik harus sesuai dengan kondisi yang ada sehingga tujuan organisasi dapat tercapai	34 (170)	33 (132)	12 (36)	14 (28)	26 (26)	392
3.	Secara makro perencanaan dirumuskan secara tegas serta mencakup setiap aspek perekonomian dan dapat dikuantifikasikan	50 (250)	13 (52)	10 (30)	12 (24)	34 (34)	390
4.	Sasaran perencanaan secara sektoral harus disesuaikan dengan sasaran makronya, sehingga ada keserasian dalam pencapaian tujuan	27 (135)	12 (48)	13 (39)	32 (64)	35 (35)	321

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					Jumlah
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
5.	Dalam menyusun perencanaan, instansi harus menyiapkan pembiayaan yang berasal dari luar negeri	40 (200)	24 (96)	9 (27)	6 (12)	40 (40)	375
6.	Dalam menyusun perencanaan, instansi juga harus menyiapkan pembiayaan yang berasal dari dalam negeri	24 (120)	9 (36)	37 (111)	8 (16)	41 (41)	324
7.	Penyediaan prasarana yang memadai dapat mendukung realisasi perencanaan yang telah ditetapkan	39 (195)	31 (124)	2 (6)	11 (22)	36 (36)	383
8.	Penyediaan pendidikan dan latihan dapat membantu dalam menyediakan keterampilan yang diperlukan	33 (165)	34 (136)	12 (36)	9 (18)	31 (31)	386
9.	Informasi mengenai sumber daya alam sangat diperlukan dalam menyusun perencanaan	51 (255)	26 (104)	8 (24)	-	34 (34)	417
10.	Informasi modal sangat dibutuhkan dalam menyusun perencanaan	53 (265)	29 (116)	8 (24)	2 (4)	27 (27)	436
	Rata-rata Skor						377,4

Dari hasil yang terlihat pada Tabel 4.13, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel perencanaan teknis di Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara berada pada range ketiga yaitu 377,4 yang berarti perencanaan teknis di Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara dalam kategori cukup rendah. Hal ini menandakan bahwa perencanaan teknis di Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara belum efektif, masih perlu perbaikan

sehingga tujuan instansi dalam rangka pembangunan didaerah dapat berjalan maksimal.

Dari Tabel 4.13 tampak bahwa pernyataan “informasi modal sangat dibutuhkan dalam menyusun perencanaan” merupakan skor tertinggi yaitu 436. Para pengambil keputusan atau perencana membutuhkan data dan informasi dalam rangka menyusun perencanaan terkait upaya pencapaian tujuan organisasi. Minimnya data secara kuantitas ataupun kualitas tidak akan menghasilkan analisa yang mendalam tentang suatu masalah dan tidak akan cukup kuat bila dijadikan bahan pengambilan keputusan atau perencanaan. Anggaran merupakan suatu rencana jangka pendek yang disusun berdasarkan rencana kegiatan jangka panjang yang telah ditetapkan dalam proses penyusunan program. Dimana anggaran disusun oleh manajemen untuk jangka waktu satu tahun, yang nantinya akan membawa perusahaan kepada kondisi tertentu yang diinginkan dengan sumber daya yang ditentukan

Selanjutnya diikuti oleh pernyataan “informasi mengenai sumber daya alam sangat diperlukan dalam menyusun perencanaan” dengan skor 417. Berbagai kebijakan dan program dalam rangka mendukung pelaksanaan perencanaan teknis, sumber daya alam menjadi acuan bagi kegiatan berbagai sektor agar tercipta keseimbangan dan kelestarian fungsi sumber daya alam sehingga keberlanjutan perencanaan teknis tetap terjamin. Pola pemanfaatan

sumber daya alam seharusnya dapat memberikan akses kepada semua stakeholders baik dari pemerintahan pusat maupun daerah. Dengan demikian pola pemanfaatan sumber daya alam harus memberi kesempatan dan peran serta aktif aparat, serta meningkatkan kemampuan aparat untuk mengelola sumber daya alam secara berkelanjutan. Peranan pemerintah dalam perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya alam harus dioptimalkan karena sumber daya alam sangat penting peranannya terutama dalam rangka meningkatkan pendapatan negara melalui mekanisme pajak, retribusi dan bagi hasil yang jelas dan adil. Sejalan dengan otonomi daerah, pendelegasian secara bertahap wewenang pemerintah pusat kepada pemerintah daerah dalam pengelolaan sumber daya alam dimaksudkan untuk meningkatkan peranan masyarakat lokal dan tetap terjaganya fungsi lingkungan.

Kemudian pada urutan ketiga skor tertinggi yaitu pernyataan “secara makro perencanaan dirumuskan secara tegas serta mencakup setiap aspek perekonomian dan dapat dikuantifikasikan” dengan skor 390. Dengan perencanaan diharapkan terdapatnya suatu pengarahan kegiatan, adanya pedoman bagi pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang ditujukan kepada pencapaian tujuan pembangunan. Dengan perencanaan dapat dilakukan suatu perkiraan potensi-potensi, prospek-prospek perkembangan, hambatan serta resiko yang mungkin dihadapi pada masa yang akan datang. Suatu rencana

ekonomi bisa juga dianggap serangkaian sasaran (target) ekonomi secara kuantitatif yang khusus dan harus dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu. Rencana ekonomi bisa bersifat menyeluruh (komprehensif) atau parsial. Suatu rencana yang bersifat komprehensif menetapkan sasarnya mencakup seluruh aspek pokok perekonomian nasional. Sedangkan rencana yang bersifat parsial hanya mencakup sebagian dari perekonomian nasional seperti sektor industri, sektor pertanian, sektor luar negeri, dan sebagainya.

2) Variabel Pengawasan (X2)

Rekapitulasi tanggapan responden mengenai Pengawasan, yaitu:

Table 4.14
Hasil Rekapitulasi Mengenai Pengawasan

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					Jumlah
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Diperlukan standar efektivitas kerja untuk mengukur tingkat kinerja pegawai	40 (200)	19 (76)	7 (21)	21 (42)	32 (32)	371
2.	Pekerjaan saya menjadi lebih mudah dengan adanya penetapan standar produksi dari instansi	47 (235)	11 (44)	4 (12)	12 (24)	45 (45)	360
3.	Saya selalu bisa menyelesaikan tugas-tugas sesuai target yang ditetapkan	37 (185)	19 (76)	15 (45)	16 (32)	32 (32)	370
4.	Hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian atasan terhadap diri saya	66 (330)	17 (68)	8 (24)	-	28 (28)	450

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					Jumlah
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
5.	Sanksi yang tegas perlu diberikan bagi pegawai yang Terlambat	37 (185)	34 (136)	19 (57)	3 (6)	26 (26)	410
6.	Pemberian sanksi diberikan sesuai dengan penyimpangan/kesalahan yang dilakukan pegawai	54 (270)	18 (72)	19 (57)	-	28 (28)	427
7.	Pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya	52 (260)	17 (68)	13 (39)	6 (12)	31 (31)	410
8.	Diperlukan standar efektivitas kerja untuk mengukur tingkat kinerja pegawai	45 (225)	28 (112)	12 (36)	8 (16)	26 (26)	415
9.	Pekerjaan saya menjadi lebih mudah dengan adanya penetapan standar produksi dari instansi	48 (240)	28 (116)	4 (12)	3 (6)	35 (35)	409
10.	Saya selalu bisa menyelesaikan tugas-tugas sesuai target yang ditetapkan	60 (300)	24 (96)	-	3 (6)	32 (32)	434
	Rata-rata Skor						405,6

Dari hasil yang terlihat pada Tabel 4.14, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel pengawasan di Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara berada pada range keempat yaitu 405,6 yang berarti pengawasan di Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara dalam kategori tinggi. Hal ini menandakan bahwa pengawasan yang ada di Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara secara umum telah dilakukan pimpinan dengan baik sehingga pegawai bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Dari Tabel 4.14 tampak bahwa pernyataan “hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian atasan terhadap diri saya” merupakan skor tertinggi yaitu 450. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif. Apabila penilaian tersebut positif maka penilaian tersebut menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi pada masa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya, apabila penilaian tersebut bersifat negatif maka pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan sedemikian rupa mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut. Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Kemudian diikuti oleh pernyataan “saya selalu bisa menyelesaikan tugas-tugas sesuai target yang ditetapkan” dengan skor 434. Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam

mencapai tujuan yang ditetapkan harus digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para individu yang terdapat pada organisasi tersebut, dengan kata lain kinerja individu berhubungan sejalan dengan kinerja organisasi pada organisasi pemerintahan, jika sumber daya aparatur pemerintah baik, maka kinerja institusi pemerintahan atau birokrasi akan baik juga. Agar tiap pegawai dapat bekerja dengan efektif dan efisien, maka harus diadakan hasil analisis pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yakni setiap pegawai dalam setiap tingkatan dalam organisasi diberikan uraian tugas (Job Description) yang jelas. Setiap pegawai harus mengerti uraian tugas masing-masing, sehingga dapat, mengerti apa yang harus dikerjakannya, kapan harus mengerjakan, kapan harus menyelesaikannya, bagaimana cara mengerjakannya dengan siapa harus bekerja sama, kepada siapa pekerjaan itu dipertanggungjawabkan dan bagaimana kualitas hasil kerja yang harus dilaksanakan

Kemudian pada urutan ketiga skor tertinggi yaitu pernyataan “pemberian sanksi diberikan sesuai dengan penyimpangan/kesalahan yang dilakukan pegawai” dengan skor 427. Seorang pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya tentu akan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan menjauhi larangan-larangan yang akan menurunkan kredibilitasnya. Sebagai seorang

PNS tentu harus menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran. Pemberian sanksi administrasi akan menimbulkan dampak baik bagi Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan yang langsung memperoleh sanksi administrasi tersebut maupun Pegawai Negeri Sipil lainnya. Adanya pemberian sanksi tersebut setidaknya akan memberikan efek kepada PNS tersebut dimana akan timbul kekhawatiran adanya sanksi lebih lanjut yang lebih berat. Pemegang peranan dalam pemberian sanksi dalam sebuah institusi berada ditangan pimpinan, dengan melakukan pengawasan yang efektif akan memperlihatkan dan memelihara, disiplin yang baik maupun moral yang tinggi. Setiap pengawas yang menggunakan berbagai petunjuk dengan sebaik-baiknya, akan memperoleh hasil yang baik dari para pegawainya. Pada akhirnya sebuah peraturan beserta sanksinya, tidak akan berdampak besar dalam pembentukan aparatur yang bertanggung jawab bila tidak adanya kesadaran dalam diri, tidak ditegakkannya hukum sebaik mungkin, tidak dilakukan pembinaan yang berkesinambungan serta pengawasan yang ketat.

3) Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Rekapitulasi tanggapan responden mengenai Efektivitas Kerja, yaitu:

Table 4.15
Hasil Rekapitulasi Mengenai Efektivitas Kerja

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					Jumlah
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Kemampuan Fisik yang ada pada Anda sangat mempengaruhi Kinerja	46 (230)	18 (72)	3 (9)	12 (24)	40 (40)	375
2.	Kemampua intelektual yang ada pada Anda sangat mempengaruhi Kinerja	49 (245)	18 (72)	-	3 (6)	49 (49)	372
3.	Anda merasa pelatihan yang diberikan instansi tempat Anda bekerja memberikan suatu kontribusi yang besar untuk menambah kemampuan Anda dalam menyelesaikan tugas	48 (240)	20 (80)	18 (54)	3 (6)	30 (30)	410
4.	Pelatihan yang Anda terima sudah sangat sesuai dengan tugas-tugas yang anda terima, sehingga meningkatkan kinerja Anda	68 (340)	14 (56)	4 (12)	-	33 (33)	441
5.	Sebuah keberhasilan yang Anda peroleh membantu meningkatkan kinerja Anda	50 (250)	24 (96)	10 (30)	3 (6)	32 (32)	414
6.	Anda merasa lebih yakin dalam mengerjakan tugas karena memiliki pengalaman keberhasilan yang menyangkut tugas anda	59 (295)	24 (96)	16 (48)	-	20 (20)	459
7.	Anda banyak menggunakan pengalaman keberhasilan dimasa lalu dalam mengerjakan tugas-tugas kantor	80 (400)	19 (76)	3 (9)	-	17 (17)	502

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					Jumlah
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	
8.	Komunikasi di lingkungan kerja anda sudah cukup baik sehingga membantu kinerja anda	59 (295)	25 (100)	16 (48)	3 (6)	16 (16)	465
9.	Instansi tempat anda bekerja sudah memberikan umpan balik atau penghargaan yang setimpal dengan prestasi anda	63 (315)	25 (100)	3 (9)	-	28 (28)	452
10.	Instansi tempat anda bekerja memberikan waktu yang cukup sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	71 (355)	21 (84)	1 (3)	3 (6)	23 (23)	471
	Rata-rata Skor						436,1

Dari hasil yang terlihat pada Tabel 4.15, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel efektivitas kerja di Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara berada pada range keempat yaitu 436,1 yang berarti efektivitas kerja di Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara dalam kategori tinggi. Hal ini menandakan bahwa efektivitas kerja di Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara sudah baik terlihat bahwa mayoritas pegawai mampu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan efektif dibantu dengan pengalaman, komunikasi dan waktu yang diberikan oleh instansi.

Dari Tabel 4.15 tampak bahwa pernyataan “anda banyak menggunakan pengalaman keberhasilan dimasa lalu dalam

mengerjakan tugas-tugas kantor” merupakan skor tertinggi yaitu 502. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum memiliki pengalaman. Pengalaman kerja merupakan pengetahuan yang dipeoleh selama pegawai tersebut bekerja pada instansi ditempat kerjanya. Semakin lama pengalaman kerja yang mereka miliki semakin banyak pengetahuan yang mereka peroleh. Pengalaman kerja adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya (Siagian, 2012). Pada umumnya pengalaman kerja PNS dapat dilihat dari masa kerja seseorang menjadi PNS. Selama menjadi PNS tentunya pegawai mengalami beberapa kali rotasi/mutasi ke berbagai bidang pekerjaan yang berbeda. Hal ini bertujuan untuk penyegaran dan pegawai tidak terpaku pada satu bidang pekerjaan yang sama sehingga dapat mengakibatkan kejenuhan kerja. Rotasi/mutasi juga berkaitan dengan kepangkatan seorang PNS sehingga dapat dikatakan bahwa sangat sulit sekali mengukur spesialisasi seorang PNS dalam bidang tertentu. Profesionalisme lebih terlihat dari cara kerja pegawai dalam melaksanakan tugas secara umum. Namun demikian, salah satu keuntungan yang diperoleh adalah pegawai dapat memahami dengan cepat apa yang menjadi tugasnya walaupun pegawai tersebut mengalami mutasi. Selain itu pegawai juga dapat memahami

berbagai macam lingkungan pekerjaan yang berbeda sehingga dapat dengan mudah mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas.

Kemudian diikuti oleh pernyataan “instansi tempat anda bekerja memberikan waktu yang cukup sesuai dengan pekerjaan yang diberikan” dengan skor 471. Setiap pegawai tentunya memiliki keinginan untuk menjadi sumber daya manusia yang terbaik, mampu mewujudkan diri sebagai staf profesional yang berhasil dalam menyelesaikan semua tugas-tugas yang dipercayakan oleh pimpinan kepada dirinya sehingga pada saatnya bisa mencapai karir tertinggi sesuai prestasi kerjanya. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan sesuatu yang diharapkan dari semua pegawai, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara cerdas dan efisien. Manajemen waktu yang tepat dapat meningkatkan kualitas kerja dari seorang pegawai yang nantinya akan berdampak terhadap kinerja atau prestasi kerja yang bersangkutan

Selanjutnya pada urutan ketiga skor tertinggi yaitu pernyataan “komunikasi di lingkungan kerja anda sudah cukup baik sehingga membantu kinerja anda” dengan skor 465. Komunikasi di tempat kerja harus jelas, ringkas dan spesifik. Harus ada penggunaan bahasa yang efektif di tempat kerja. Bahasa tubuh mencerminkan posisi seseorang dalam sebuah organisasi. Untuk itu, seorang pimpinan harus memiliki dan menunjukkan bahasa tubuh

yang efektif saat berkomunikasi dengan bawahannya. Komunikasi merupakan proses dua arah. Di mana sebuah komunikasi akan sukses bila penerima pesan memahami apa yang dimaksudkan oleh pengirim. Demi kelancaran fungsi dan efisien dari sebuah organisasi, komunikasi yang efektif di tempat kerja sangatlah penting. Untuk itu, seorang pimpinan harus memiliki komunikasi yang baik dengan bawahannya. Dalam proses komunikasi, umpan balik memainkan peranan yang sangat penting. hal ini akan memungkinkan kita untuk mengevaluasi efektivitas pesan. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan umpan balik sangat penting untuk menjaga iklim komunikasi terbuka.

d. Analisis Kuantitatif

1) Analisis Koefisien Determinasi

Tujuan analisis koefisien determinasi adalah untuk mengetahui tingkat persentasi pengaruh variabel independen yakni variabel (X) terhadap variabel depeden yakni variabel (Y) secara simultan (bersama-sama). Adapun hasilnya lihat tabel *Model Summary* sebagai berikut :

Tabel 4.16
Analisis Koefisien Korelasi Secara Bersama-Sama

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,927 ^a	0,860	0,857	3,33591

a. Predictors: (Constant), Pengawasan (X2), Perencanaan Teknis (X1)

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Dilihat dari tabel tersebut diatas yakni *model Summary* yang menghasilkan nilai R sebesar 0,927 yang berarti bahwa variabel independen Perencanaan Teknis (X_1), dan Pengawasan (X_2) memiliki hubungan yang sangat kuat sebesar 0,927 atau 92,7% dengan Efektivitas Kerja (Y), sedangkan nilai R Square sebesar 0,860 atau 86%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa secara bersama-sama variabel independen Perencanaan Teknis (X_1), dan Pengawasan (X_2) terhadap variabel dependen Efektivitas Kerja (Y) memiliki nilai positif dan tingkat persentase pengaruhnya tinggi yaitu sebesar 86% dan sisanya sebesar 14% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

2) Analisis Regresi Berganda

Hasil persamaan regresi linear berganda ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.17
Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,398	1,150		6,433	0,000
	Perencanaan Teknis (X_1)	0,346	0,058	0,355	5,960	0,000
	Pengawasan (X_2)	0,537	0,052	0,616	10,355	0,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut : $\hat{Y} = 7,398 + 0,346X_1 + 0,537X_2$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta intersep sebesar 7,398 menyatakan bahwa jika tidak terdapat variabel Perencanaan Teknis dan Pengawasan maka Efektivitas Kerja yang dihasilkan sebesar 7,398 atau dapat juga dinyatakan bahwa nilai konstanta intersep sebesar 7,398 menggambarkan Efektivitas Kerja rata-rata jika Perencanaan Teknis dan Pengawasan nilainya nol.
- b. Koefisien regresi dari variabel Perencanaan Teknis (X_1) sebesar 0,346 menyatakan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan variable Perencanaan Teknis, maka akan meningkatkan Efektivitas Kerja sebesar 0,346 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.
- c. Koefisien regresi dari variabel Pengawasan (X_2) sebesar 0,537 menyatakan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan variable Pengawasan, maka akan meningkatkan Efektivitas Kerja sebesar 0,537 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Sig t

Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel Perencanaan Teknis (X_1) dan Pengawasan (X_2) secara parsial terdapat pengaruh terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), maka dilakukan pengujian sig t_{hitung} . Untuk Uji sig t ini penulis melakukan dengan cara membandingkan

antara hasil sig t_{hitung} dengan 0,05 yaitu memiliki nilai masing-masing sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji sig t

Variabel	Sig t	Nilai Prob
Perencanaan Teknis (X_1)	0,000	0,05
Pengawasan (X_2)	0,000	0,05

Berdasarkan Tabel 4.18 diperoleh dengan nilai signifikan $t_1 = 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa antara variabel Perencanaan Teknis (X_1) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) terdapat pengaruh. Dari hasil uji sig t tersebut di atas bahwa hipotesis yang diajukan pada bab terdahulu tinjauan pustaka poin hipotesis ternyata mempunyai cukup bukti kebenarannya.

Dari Tabel 4.18 diperoleh yakni karena nilai signifikan $t_2 = 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa antara variabel Pengawasan (X_2) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) terdapat pengaruh yang nyata dan signifikan. Dari hasil uji sig t tersebut di atas bahwa hipotesis yang diajukan pada bab terdahulu ternyata mempunyai cukup bukti kebenarannya.

b. Uji Sig F

Dari hasil analisis dengan menggunakan Komputer program SPSS Versi 22 *for windows* didapat hasil dari uji F. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.20 berikut ini :

Tabel 4.19
Hasil Uji Secara Simultan (Uji sig F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7918,297	2	3959,148	355,774	0,000 ^b
	Residual	1290,880	116	11,128		
	Total	9209,176	118			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengawasan (X₂), Perencanaan Teknis (X₁)

Berdasarkan pada hasil uji ANOVA didapat signifikan F sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel Perencanaan Teknis (X₁), dan variabel Pengawasan (X₂) secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan dengan variabel Efektivitas Kerja (Y).

C. Pembahasan

Berdasarkan analisa di atas didapat hasil bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara perencanaan teknis terhadap itu efektivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai signifikansi $t = 0,000$ lebih kecil 0,05. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Jouke Lasut (2015), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan perencanaan teknis terhadap efektivitas kerja. Artinya semakin baik perencanaan teknis yang dilakukan maka semakin meningkat efektivitas kerja, dan sebaliknya semakin rendah perencanaan teknis yang dilakukan maka semakin rendah pula efektivitas kerja. Secara teoritis telah diuraikan, bahwa perencanaan merupakan fungsi manajemen yang memegang peranan yang sangat penting untuk tercapainya efektivitas kerja. Oleh karena, dengan perencanaan akan dapat ditentukan

kegiatan yang akan dilakukan/dikerjakan, kapan akan dilaksanakan/dikerjakan, bagaimana melakukan/mengerjakannya, dan siapa yang akan melaksanakannya. Perencanaan yang baik juga perlu dilandasi dan disertai dengan kebijakan dimana akan memberikan stabilitas dan menanamkan kepercayaan dalam usaha pencapaian tujuan. dimana perencanaan merupakan kerangka dasar pemikiran dalam membimbing tindakan yang akan diambil dalam perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif

Berdasarkan analisa di atas didapat hasil bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap itu efektivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai signifikansi $t = 0,000$ lebih kecil $0,05$. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Eti Dwi Rahayu (2006), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengawasan terhadap efektivitas kerja. artinya semakin baik pengawasan maka akan meningkatkan efektivitas kerja, dan sebaliknya semakin rendah pengawasan maka akan menurunkan efektivitas kerja. Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan suatu pengawasan yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan menurut T. Hani Handoko antara lain yaitu usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa

semua sumber daya dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan organisas (Handoko, 2011, pp. 360-361).

Secara bersama-sama ada pengaruh yang sangat signifikan antara Perencanaan Teknis dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai signifikansi $F = 0,000$ lebih kecil dari $0,05$, serta persentase mencapai 86% . Hasil tersebut dapat berarti bahwa apabila faktor perencanaan teknis dan pengawasan meningkat maka efektivitas kerja akan mengalami peningkatan demikian pula sebaliknya. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa faktor perencanaan teknis dan pengawasan dapat mempengaruhi efektivitas kerja, hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jouke Lasut (2015) dan Eti Dwi Rahayu (2006), namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Eti Dwi Rahayu (2006), Eti menambahkan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yaitu disiplin kerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan seluruh pembahasan yang terdapat pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Perencanaan Teknis sebagai variabel bebas dikategorikan secara umum cukup rendah. Kemudian berdasarkan uji hipotesa dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variable perencanaan teknis terhadap efektivitas kerja, artinya semakin baik perencanaan teknis semakin baik pula efektivitas kerja, dan semakin rendah perencanaan teknis semakin rendah pula efektivitas kerja.
2. Variabel pengawasan sebagai variabel bebas dikategorikan secara umum sudah tinggi. Kemudian berdasarkan uji hipotesa dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variable pengawasan terhadap efektivitas kerja, artinya semakin baik pengawasan semakin tinggi pula efektivitas kerja, dan semakin rendah pengawasan semakin rendah pula efektivitas kerja.
3. Variabel Efektivitas Kerja sebagai variabel terikat dikategorikan secara umum tinggi. Kemudian berdasarkan uji hipotesa dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variable perencanaan teknis dan pengawasan terhadap efektivitas kerja, artinya semakin tinggi perencanaan teknis dan pengawasan semakin tinggi pula efektivitas kerja, dan semakin

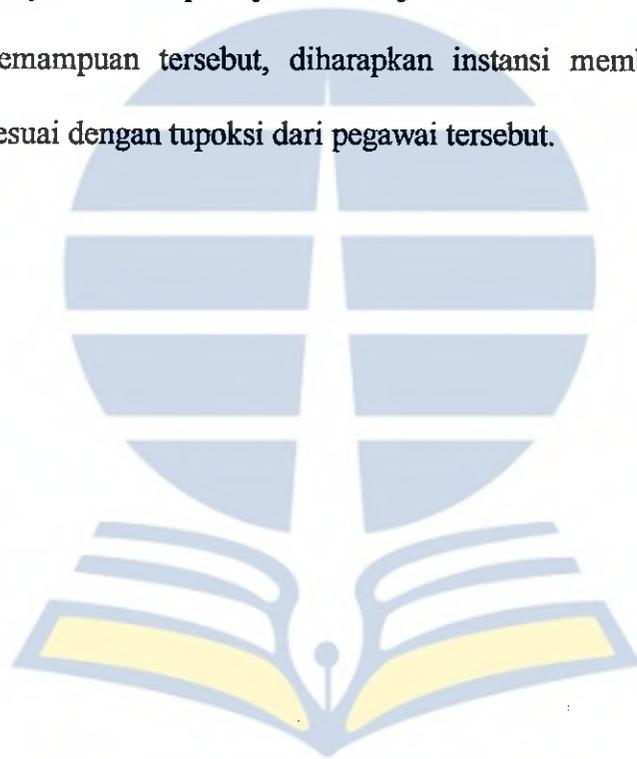
rendah perencanaan teknis dan pengawasan semakin rendah pula efektivitas kerja. Hasil analisa secara bersama-sama variabel independen Perencanaan Teknis (X_1), dan Pengawasan (X_2) terhadap variabel dependen Efektivitas Kerja (Y) juga memiliki nilai positif dan tingkat persentase pengaruhnya sangat tinggi.

B. Saran

Berdasarkan dari keseluruhan hasil penelitian dan simpulan yang ada, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Penelitian ini telah mengungkap bahwa perencanaan teknis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja. Untuk itu, peneliti menyarankan bagi pimpinan untuk menetapkan sasaran perencanaan secara sektoral dan disesuaikan dengan sasaran makronya, sehingga ada keserasian dalam pencapaian tujuan, kemudian dalam menyusun perencanaan, instansi juga harus menyiapkan pembiayaan yang berasal dari dalam negeri serta dalam merencanakan tujuan hendaknya realistis dengan situasi saat ini.
2. Penelitian ini telah mengungkap bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja. Untuk itu, peneliti menyarankan bagi pimpinan untuk menetapkan standar produksi sehingga pegawai menjadi lebih mudah melakukan tugas-tugasnya, sehingga tercapai target yang telah ditetapkan, selain itu diperlukan standar efektivitas untuk mengukur kinerja pegawai.

3. Penelitian ini telah mengungkap bahwa perencanaan teknis dan pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja. Untuk itu, peneliti menyarankan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan fisik yang dimilikinya sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya, kemampuan intelektual juga perlu ditingkatkan agar penyelesaian pekerjaan menjadi maksimal. Untuk meningkatkan kemampuan tersebut, diharapkan instansi memberikan pelatihan yang sesuai dengan tupoksi dari pegawai tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arsyad, L. (2012). *Ekonomi Pembangunan*. Jakarta: STIE YKPN.
- Bellamy, A. (2013). Exploring the Influence of New Technology Planning and Implementation on the Perceptions of New Technology Effectiveness. *The Journal of Technology Studies*.
- Bolqiah, A. H. (2010). Pengaruh Efektivitas Diri Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Asahan Aluminium (INALUM) Cab Kuala Tanjung. *Universitas Sumatera Utara Medan*.
- Conyers, D., & Hills, P. (2014). *An Introduction to Development Planning in Third World*. New York: John Wiley & Sons.
- Effendy, O. U. (2013). *Dimensi-Dimensi Komunikasi*. Bandung: Rosdakarya.
- Epstein, M. J., & Wisner, P. S. (2014). Managing and Controlling Environmental Performance: Evidence from Mexico. *Advances in Management Accounting, Vol. 14*.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handyaningrat, S. (2006). *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hubeis, Musa. (2001) *Pengawasan dan pengendalian dalam Organisasi*. Makalah Seminar Nasional Peran Public Relations dalam Pembangunan Pertanian Efektif
- Imatama, Z. (2006). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Perkebunan (LPP) Kampus Medan. *Medang: Program Strata-I Jurusan Manajemen Universitas Sumatera Utara* , 18.

- Jhingan. (2013). *Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kiptoo, J. K., & Mwirigi, F. M. (2014). Factors That Influence Effective Strategic Planning Process In Organizations IOSR. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM) Volume 16, Issue 6. Ver. II (Jun)* , 188-195.
- Lasut, J. (2015). Pengaruh Perencanaan Terhadap Efektivitas Kerja Aparat Kecamatan di Kantor Kecamatan Malalayang Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis, IV (027)* , 85-93.
- Manulang, M., & Manulang, M. (2010). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mathis, R. L. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Muyanto, H., & Wulandari, A. (2010). *Penelitian: Metode dan Analisis*. Bandung: CV. Agung.
- Nazir, M. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahayu, E. D. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. *Fakultas Ilmu Sosial Jurusan Ekonomi, Universitas Semarang* .
- Riduwan. (2012). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rizvi, S. N. (2012). "Effectiveness Of Corporate Social Responsibility In Controlling The Impact Of Job Stress On Organizational Commitment" A Study Of Banking Sector Of Pakistan Interdisciplinary. *Journal Of Contemporary Research In Business December, Vol 4, No. 8*.
- Robbins, S. (2013). *Organizational Behaviour*. Prentice Hall International, Inc.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Situmorang, V. M., & Juhir, J. (2014). *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Steers, R. M. (2011). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Suandy, Erly, (2003), *Perencanaan Pajak*, Edisi Revisi, Salemba Empat, Jakarta

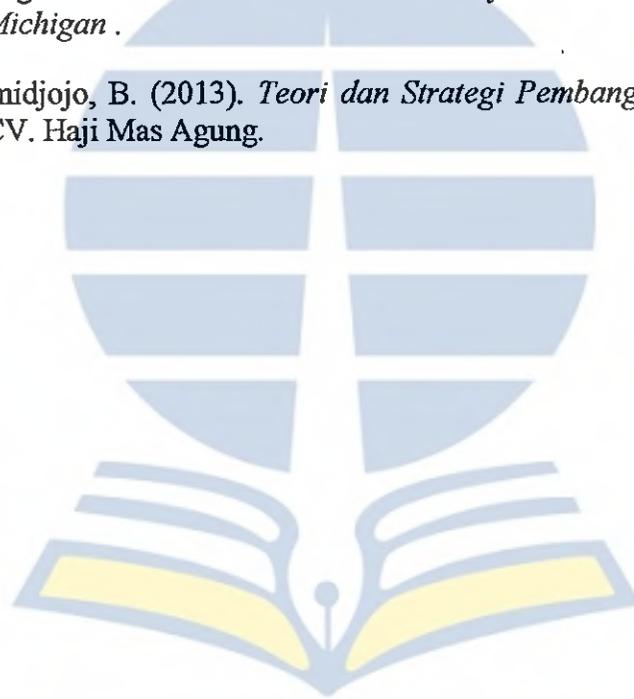
Tangkilisan, N. H. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sujamto. (2014). *Beberapa Pengertian Tentang Pengawasan*. Indonesia: Ghalia Indonesia.

Tannenbaum, A. S. (2014). *Control in Organizations: Individual Adjustment and Organizational Performance*. *Institute for Social Research, University of Michigan*.

Tjokroamidjojo, B. (2013). *Teori dan Strategi Pembangunan Nasional*. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.



KUESIONER MENGENAI DATA PRIBADI

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai dengan anda

1. Nama :
2. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
3. Pendidikan Terakhir :
4. Golongan :

KUESIONER PENELITIAN

Berilah tanda silang (X) pada alternatif jawaban di sebelah kanan pernyataan di bawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr/i.

Singkatan dalam kolom alternatif jawaban itu dimaknai sebagai berikut:

SS = SANGAT SETUJU

S = SETUJU

RR = RAGU-RAGU

TS = TIDAK SETUJU

STS = SANGAT TIDAK SETUJU

Bagaimana menurut pendapat anda mengenai hal-hal berikut ini:

KUESIONER
VARIABEL PERENCANAAN TEKNIS (X₁)

No	Deskripsi Pernyataan/Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Bobot
		5	4	3	2	1	
1.	Dalam merencanakan tujuan hendaknya realistis dengan situasi saat ini						
2.	Menyusun rencana yang baik harus sesuai dengan kondisi yang ada sehingga tujuan organisasi dapat tercapai						
3.	Secara makro perencanaan dirumuskan secara tegas serta mencakup setiap aspek perekonomian dan dapat dikuantifikasikan						
4.	Sasaran perencanaan secara sektoral harus disesuaikan dengan sasaran makronya, sehingga ada keserasian dalam pencapaian tujuan						
5.	Dalam menyusun perencanaan, instansi harus menyiapkan pembiayaan yang berasal dari luar negeri						
6.	Dalam menyusun perencanaan, instansi juga harus menyiapkan pembiayaan yang berasal dari dalam negeri						
7.	Penyediaan prasarana yang memadai dapat mendukung realisasi perencanaan yang telah ditetapkan						
8.	Penyediaan pendidikan dan latihan dapat membantu dalam menyediakan keterampilan yang diperlukan						
9.	Informasi mengenai sumber daya alam sangat diperlukan dalam menyusun perencanaan						
10.	Informasi modal sangat dibutuhkan dalam menyusun perencanaan						

**KUESIONER
VARIABEL PENGAWASAN (X₂)**

No	Deskripsi Pernyataan/Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Bobot
		5	4	3	2	1	
1.	Diperlukan standar efektivitas kerja untuk mengukur tingkat kinerja pegawai						
2.	Pekerjaan saya menjadi lebih mudah dengan adanya penetapan standar produksi dari instansi						
3.	Saya selalu bisa menyelesaikan tugas-tugas sesuai target yang ditetapkan						
4.	Hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian atasan terhadap diri saya						
5.	Sanksi yang tegas perlu diberikan bagi pegawai yang Terlambat						
6.	Pemberian sanksi diberikan sesuai dengan penyimpangan/kesalahan yang dilakukan pegawai						
7.	Pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya						
8.	Apabila kinerja saya tidak sesuai dengan yang ditetapkan, saya segera memperbaikinya						
9.	Atasan/pimpinan sering mengevaluasi hasil kinerja yang telah dilakukan						
10.	Saya selalu memperbaiki pekerjaan setiap kali dilakukan penilaian kinerja						

**KUESIONER
VARIABEL EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Y)**

No	Deskripsi Pernyataan/Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Bobot
		5	4	3	2	1	
1.	Kemampuan Fisik yang ada pada Anda sangat mempengaruhi Kinerja						
2.	Kemampuan intelektual yang ada pada Anda sangat mempengaruhi Kinerja						
3.	Anda merasa pelatihan yang diberikan instansi tempat Anda bekerja memberikan suatu kontribusi yang besar untuk menambah kemampuan Anda dalam menyelesaikan tugas						
4.	Pelatihan yang Anda terima sudah sangat sesuai dengan tugas-tugas yang anda terima, sehingga meningkatkan kinerja Anda						
5.	Sebuah keberhasilan yang Anda peroleh membantu meningkatkan kinerja Anda						
6.	Anda merasa lebih yakin dalam mengerjakan tugas karena memiliki pengalaman keberhasilan yang menyangkut tugas anda						
7.	Anda banyak menggunakan pengalaman keberhasilan dimasa lalu dalam mengerjakan tugas-tugas kantor						
8.	Komunikasi di lingkungan kerja anda sudah cukup baik sehingga membantu kinerja anda						
9.	Instansi tempat anda bekerja sudah memberikan umpan balik atau penghargaan yang setimpal dengan prestasi anda						
10.	Instansi tempat anda bekerja memberikan waktu yang cukup sesuai dengan pekerjaan yang diberikan						

**HASIL SKOR
VARIABEL PERENCANAAN TEKNIS**

No	Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	5	1	1	1	1	3	5	5	31
2	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	36
3	3	5	5	5	5	5	4	4	1	1	38
4	1	2	5	5	3	1	1	1	1	3	23
5	1	3	5	2	3	1	2	2	5	5	29
6	5	4	4	3	2	2	5	5	3	4	37
7	5	5	3	4	2	2	4	4	4	4	37
8	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	22
9	4	2	1	4	5	5	3	2	3	5	34
10	3	3	4	4	1	1	1	3	4	1	25
11	5	4	4	4	4	2	2	5	5	4	39
12	3	5	2	2	1	1	1	1	1	3	20
13	4	1	1	1	5	3	5	2	1	1	24
14	1	3	2	3	1	1	1	4	4	4	24
15	3	2	1	1	1	1	1	1	4	5	20
16	3	3	2	4	4	3	3	5	5	2	34
17	2	5	5	5	4	2	4	5	3	4	39
18	3	2	3	5	4	5	5	3	4	5	39
19	4	4	4	3	2	1	1	1	1	1	22
20	4	2	1	1	1	1	5	5	5	5	30
21	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	37
22	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	35
23	4	4	4	2	4	3	2	2	4	5	34
24	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	35
25	4	5	5	2	5	3	5	5	5	5	44
26	2	4	5	2	4	3	5	4	5	5	39
27	4	4	5	2	5	3	4	4	5	5	41
28	2	4	2	2	5	3	4	5	5	4	36
29	4	5	5	2	4	3	5	4	5	5	42
30	2	4	5	5	4	3	5	4	4	4	40
31	4	4	5	2	4	3	4	5	4	5	40
32	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	45
33	4	2	5	1	4	3	5	4	5	4	37
34	2	5	2	2	4	3	5	5	5	5	38

35	4	5	5	2	5	3	2	1	1	1	29
36	4	5	5	1	1	1	1	1	1	1	21
37	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	26
38	1	1	1	5	5	5	4	4	1	1	28
39	1	2	1	1	2	3	2	4	4	3	23
40	1	1	3	2	5	4	5	5	5	5	36
41	1	5	5	3	1	1	1	3	5	5	30
42	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	44
43	2	5	5	3	1	1	1	1	1	1	21
44	1	1	1	1	3	5	5	5	1	4	27
45	4	3	1	1	1	1	1	3	5	5	25
46	1	1	5	5	4	1	4	1	1	1	24
47	5	3	1	1	1	1	1	3	5	5	26
48	1	1	2	1	5	5	5	1	1	5	27
49	4	1	2	1	1	1	1	4	4	5	24
50	1	4	5	5	5	5	1	1	3	5	35
51	5	5	1	4	5	5	4	1	1	1	32
52	5	4	1	1	1	1	5	5	5	5	33
53	1	1	1	4	5	5	1	4	5	5	32
54	5	5	5	1	1	3	2	5	1	4	32
55	4	4	4	5	5	4	1	1	1	1	30
56	5	5	2	1	1	4	4	1	5	5	33
57	1	1	3	4	1	1	4	2	5	5	27
58	4	3	1	1	1	3	4	4	4	5	30
59	1	4	5	5	5	5	1	1	1	5	33
60	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	47
61	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	44
62	3	3	5	5	5	3	4	2	5	4	39
63	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	44
64	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
65	4	4	4	4	1	3	2	2	3	2	29
66	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
67	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	35
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
69	4	5	5	4	2	5	4	3	4	3	39
70	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
71	5	4	5	5	3	4	2	5	5	5	43
72	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
73	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	46

74	1	1	1	2	5	4	5	5	5	5	34
75	1	1	1	2	5	4	5	5	1	1	26
76	1	1	1	1	1	1	1	3	5	5	20
77	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	34
78	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
79	4	5	5	1	1	1	1	3	5	5	31
80	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	36
81	3	5	5	5	5	5	4	4	1	1	38
82	1	2	5	5	3	1	1	1	1	3	23
83	1	3	5	2	3	1	1	1	1	1	19
84	1	1	1	3	1	1	1	1	3	4	17
85	1	1	1	2	1	1	4	4	1	1	17
86	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	22
87	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	14
88	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	15
89	1	1	1	1	1	2	2	1	5	4	19
90	3	5	2	2	1	1	1	1	1	3	20
91	4	1	1	1	5	3	5	2	1	1	24
92	1	3	2	3	1	1	1	4	4	4	24
93	3	2	1	1	1	1	1	1	4	5	20
94	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	14
95	1	1	1	1	1	2	4	1	3	4	19
96	3	2	3	2	4	1	1	1	1	1	19
97	4	4	4	3	2	1	1	1	1	1	22
98	4	2	1	1	1	1	5	5	5	5	30
99	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	37
100	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	35
101	4	4	4	2	4	3	2	2	4	5	34
102	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	35
103	4	5	5	2	5	3	5	5	5	5	44
104	2	4	5	2	4	3	5	4	5	5	39
105	4	4	5	2	5	3	4	4	5	5	41
106	2	4	2	2	5	3	4	5	5	4	36
107	4	5	5	2	4	3	5	4	5	5	42
108	2	4	5	5	4	3	5	4	4	4	40
109	4	4	5	2	4	3	4	5	4	5	40
110	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	45
111	4	2	5	1	4	3	5	4	5	4	37
112	2	5	2	2	4	3	5	5	5	5	38

113	4	5	5	2	5	3	2	1	1	1	29
114	4	5	5	1	1	1	1	1	1	1	21
115	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	26
116	1	1	1	5	5	5	4	4	1	1	28
117	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	13
118	1	1	3	2	5	4	5	5	5	5	36
119	1	5	5	3	1	1	1	3	5	5	30



**HASIL SKOR
VARIABEL PENGAWASAN**

No	Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	1	2	5	5	4	1	3	5	5	32
2	1	1	3	5	3	5	5	5	4	5	37
3	5	5	4	5	4	5	2	5	5	4	44
4	5	2	1	1	1	3	3	5	5	1	27
5	5	5	1	1	1	1	4	5	4	4	31
6	4	5	5	4	4	4	5	3	1	1	36
7	5	5	3	5	3	4	4	3	3	4	39
8	3	1	1	1	1	3	5	4	1	1	21
9	1	1	3	5	1	1	1	1	2	5	21
10	3	4	4	4	3	3	5	2	5	5	38
11	5	5	5	5	3	1	1	1	1	1	28
12	4	2	1	1	4	5	5	1	1	1	25
13	1	1	2	4	3	1	1	4	5	5	27
14	3	1	1	1	1	3	3	5	4	5	27
15	1	1	2	4	4	3	1	1	3	5	25
16	2	5	4	1	1	1	4	2	1	1	22
17	4	4	5	4	3	1	1	1	1	1	25
18	2	1	1	1	4	5	5	2	1	1	23
19	1	1	1	3	2	1	1	5	5	5	25
20	2	1	1	5	1	1	3	5	5	5	29
21	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	46
22	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	44
23	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	42
24	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	44
25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
26	2	5	4	4	4	3	4	4	5	5	40
27	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
28	5	2	4	5	4	4	5	3	5	4	41
29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
30	2	5	5	4	5	4	5	5	5	4	44
31	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
34	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	46
35	1	1	2	5	5	5	5	4	1	1	30

36	1	1	2	5	5	4	1	1	1	1	22
37	1	1	1	1	3	5	1	5	4	5	27
38	5	5	4	5	4	5	2	1	1	2	34
39	5	2	1	3	5	5	3	3	5	5	37
40	1	1	2	5	5	4	1	3	5	5	32
41	1	1	3	5	3	5	5	5	4	5	37
42	5	5	4	5	4	5	2	5	5	4	44
43	5	2	1	1	1	3	3	5	5	1	27
44	5	5	1	1	1	1	1	1	1	4	21
45	2	4	3	3	3	3	5	3	5	5	36
46	1	3	3	5	5	5	3	5	5	4	39
47	3	1	1	1	1	3	5	4	1	1	21
48	1	1	3	5	1	1	1	1	2	5	21
49	2	1	3	5	5	3	5	4	5	5	38
50	5	5	5	5	3	1	1	1	1	1	28
51	4	2	1	1	4	5	5	1	1	1	25
52	1	1	2	4	3	1	1	4	5	5	27
53	3	1	1	1	1	3	3	5	4	5	27
54	1	1	2	4	4	3	1	1	3	5	25
55	2	5	4	1	1	1	4	2	1	1	22
56	4	4	5	4	3	1	1	1	1	1	25
57	2	1	1	1	4	5	5	2	1	1	23
58	1	1	1	3	2	1	1	5	5	5	25
59	2	1	1	5	1	1	3	5	5	5	29
60	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	46
61	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	44
62	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	42
63	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	44
64	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
65	2	5	4	4	4	3	4	4	5	5	40
66	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
67	5	2	4	5	4	4	5	3	5	4	41
68	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
69	2	5	5	4	5	4	5	5	5	4	44
70	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
71	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
72	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
73	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	46
74	1	1	2	5	5	5	5	4	1	1	30

75	1	1	2	5	5	4	1	1	1	1	22
76	1	1	1	1	3	5	1	5	4	5	27
77	5	5	4	5	4	5	2	1	1	2	34
78	5	2	1	1	1	1	3	1	1	1	17
79	1	1	2	5	5	4	1	3	5	5	32
80	1	1	3	5	3	5	5	5	4	5	37
81	5	5	4	5	4	5	2	5	5	4	44
82	5	2	1	1	1	3	3	5	5	1	27
83	5	5	1	1	1	1	1	1	1	4	21
84	1	1	1	1	1	1	5	3	1	1	16
85	1	1	3	5	1	1	1	1	1	4	19
86	3	1	1	1	1	3	5	4	1	1	21
87	1	1	3	5	1	1	1	1	2	5	21
88	2	1	1	1	1	3	5	2	1	1	18
89	5	5	5	5	3	1	1	1	1	1	28
90	4	2	1	1	4	5	5	1	1	1	25
91	1	1	2	4	3	1	1	4	5	5	27
92	3	1	1	1	1	3	3	5	4	5	27
93	1	1	2	4	4	3	1	1	3	5	25
94	2	5	4	1	1	1	4	2	1	1	22
95	4	4	5	4	3	1	1	1	1	1	25
96	2	1	1	1	4	5	5	2	1	1	23
97	1	1	1	3	2	1	1	5	5	5	25
98	2	1	1	5	1	1	3	5	5	5	29
99	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	46
100	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	44
101	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	42
102	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	44
103	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
104	2	5	4	4	4	3	4	4	5	5	40
105	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
106	5	2	4	5	4	4	5	3	5	4	41
107	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
108	2	5	5	4	5	4	5	5	5	4	44
109	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
110	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
111	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
112	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	46
113	1	1	2	5	5	5	5	4	1	1	30

114	1	1	2	5	5	4	1	1	1	1	22
115	1	1	1	1	3	5	1	5	4	5	27
116	5	5	4	5	4	5	2	1	1	2	34
117	5	2	1	1	1	1	3	1	1	1	17
118	1	1	2	5	5	4	1	3	5	5	32
119	1	1	3	5	3	5	5	5	4	5	37



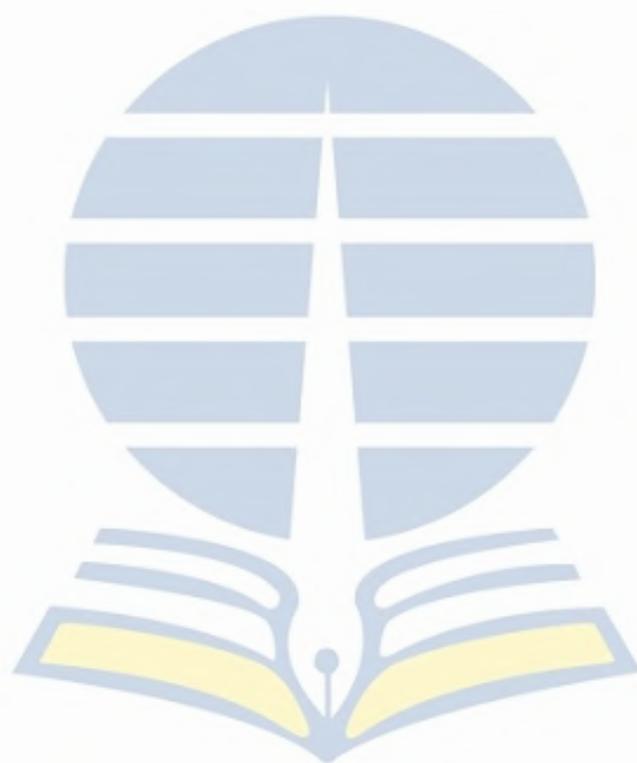
**HASIL SKOR
VARIABEL EFEKTIVITAS KERJA**

No	Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	1	3	5	5	5	4	3	5	5	37
2	1	1	3	5	5	3	5	5	5	5	38
3	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	45
4	1	1	1	1	3	5	5	3	5	4	29
5	2	1	3	3	5	5	5	4	4	5	37
6	5	5	4	4	2	4	5	5	5	3	42
7	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	45
8	5	1	1	5	1	4	5	3	1	1	27
9	1	1	5	3	1	1	1	4	5	5	27
10	1	1	1	1	1	4	5	5	1	4	24
11	5	5	5	5	1	1	3	5	3	1	34
12	4	5	4	5	4	5	1	1	1	1	31
13	5	4	1	1	1	1	5	5	5	5	33
14	1	1	2	1	5	5	4	5	4	5	33
15	3	1	5	1	1	1	4	5	5	5	31
16	1	1	4	5	4	4	5	1	1	2	28
17	4	4	1	4	5	5	5	1	1	1	31
18	4	4	3	1	1	1	1	5	4	5	29
19	1	1	1	5	4	5	1	3	5	5	31
20	5	5	5	1	1	3	5	5	1	4	35
21	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
22	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
23	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
24	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	41
27	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
28	5	2	4	5	4	4	5	4	5	4	42
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	45
31	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
35	1	1	3	5	5	5	5	5	4	1	35

36	1	1	3	5	5	5	4	1	1	1	27
37	1	1	1	1	1	3	5	5	5	5	28
38	5	5	5	5	3	3	5	2	1	1	35
39	1	1	1	1	1	1	1	3	5	4	19
40	1	1	3	5	5	5	4	3	5	5	37
41	1	1	3	5	5	3	5	5	5	5	38
42	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	45
43	1	1	1	1	3	5	5	3	5	4	29
44	2	1	1	1	5	5	5	1	1	5	27
45	1	1	1	1	2	4	5	5	1	1	22
46	5	5	1	1	1	1	1	1	4	5	25
47	5	1	1	5	1	4	5	3	1	1	27
48	1	1	5	3	1	1	1	4	5	5	27
49	1	1	1	1	1	4	5	5	1	4	24
50	5	5	5	5	1	1	3	5	3	1	34
51	4	5	4	5	4	5	1	1	1	1	31
52	5	4	1	1	1	1	5	5	5	5	33
53	1	1	2	1	5	5	4	5	4	5	33
54	3	1	5	1	1	1	4	5	5	5	31
55	1	1	4	5	4	4	5	1	1	2	28
56	4	4	1	4	5	5	5	1	1	1	31
57	4	4	3	1	1	1	1	5	4	5	29
58	1	1	1	5	4	5	1	3	5	5	31
59	5	5	5	1	1	3	5	5	1	4	35
60	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
61	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
62	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
63	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
65	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	41
66	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
67	5	2	4	5	4	4	5	4	5	4	42
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
69	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	45
70	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
73	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
74	1	1	3	5	5	5	5	5	4	1	35

75	1	1	3	5	5	5	4	1	1	1	27
76	1	1	1	1	1	3	5	5	5	5	28
77	5	5	5	5	3	3	5	2	1	1	35
78	1	1	1	1	1	1	1	3	5	4	19
79	1	1	3	5	5	5	4	3	5	5	37
80	1	1	3	5	5	3	5	5	5	5	38
81	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	45
82	1	1	1	1	3	5	5	3	5	4	29
83	2	1	1	1	5	5	5	1	1	5	27
84	1	1	1	1	2	4	5	5	1	1	22
85	5	5	1	1	1	1	1	1	4	5	25
86	5	1	1	5	1	4	5	3	1	1	27
87	1	1	5	3	1	1	1	4	5	5	27
88	1	1	1	1	1	4	5	5	1	4	24
89	5	5	5	5	1	1	3	5	3	1	34
90	4	5	4	5	4	5	1	1	1	1	31
91	5	4	1	1	1	1	5	5	5	5	33
92	1	1	2	1	5	5	4	5	4	5	33
93	3	1	5	1	1	1	4	5	5	5	31
94	1	1	4	5	4	4	5	1	1	2	28
95	4	4	1	4	5	5	5	1	1	1	31
96	4	4	3	1	1	1	1	5	4	5	29
97	1	1	1	5	4	5	1	3	5	5	31
98	5	5	5	1	1	3	5	5	1	4	35
99	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
100	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
101	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
102	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
104	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	41
105	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
106	5	2	4	5	4	4	5	4	5	4	42
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
108	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	45
109	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
111	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
112	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
113	1	1	3	5	5	5	5	5	4	1	35

114	1	1	3	5	5	5	4	1	1	1	27
115	1	1	1	1	1	3	5	5	5	5	28
116	5	5	5	5	3	3	5	2	1	1	35
117	1	1	1	1	1	1	1	3	5	4	19
118	1	1	3	5	5	5	4	3	5	5	37
119	1	1	3	5	5	3	5	5	5	5	38



HASIL OUTPUT SPSS

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Perencanaan Teknis (X1)
N		119
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31.7143
	Std. Deviation	9.06581
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.072
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.276

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pengawasan (X2)
N		119
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	34.0840
	Std. Deviation	10.14186
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.144
	Negative	-.138
Test Statistic		.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Efektivitas Kerja (Y)
N		119
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	36.6471
	Std. Deviation	8.83424
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.117
	Negative	-.139
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070

UJI REGRESI

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Efektivitas Kerja (Y)	36.6471	8.83424	119
Perencanaan Teknis (X1)	31.7143	9.06581	119
Pengawasan (X2)	34.0840	10.14186	119

Correlations

		Efektivitas Kerja (Y)	Perencanaan Teknis (X1)	Pengawasan (X2)
Pearson Correlation	Efektivitas Kerja (Y)	1.000	.855	.904
	Perencanaan Teknis (X1)	.855	1.000	.812
	Pengawasan (X2)	.904	.812	1.000
Sig. (1-tailed)	Efektivitas Kerja (Y)	.	.000	.000
	Perencanaan Teknis (X1)	.000	.	.000
	Pengawasan (X2)	.000	.000	.
N	Efektivitas Kerja (Y)	119	119	119
	Perencanaan Teknis (X1)	119	119	119
	Pengawasan (X2)	119	119	119

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan (X2), Perencanaan Teknis (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.860	.857	3.33591

a. Predictors: (Constant), Pengawasan (X2), Perencanaan Teknis (X1)

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7918.297	2	3959.148	355.774	.000 ^b
	Residual	1290.880	116	11.128		
	Total	9209.176	118			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengawasan (X2), Perencanaan Teknis (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.398	1.150		6.433	.000
	Perencanaan Teknis (X1)	.346	.058	.355	5.960	.000
	Pengawasan (X2)	.537	.052	.616	10.355	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.3219	50.9697	36.6471	8.19172	119
Std. Predicted Value	-1.993	1.748	.000	1.000	119
Standard Error of Predicted Value	.316	.998	.514	.126	119
Adjusted Predicted Value	20.3964	51.0138	36.6648	8.18924	119
Residual	-16.20086	5.01095	.00000	3.30752	119
Std. Residual	-4.857	1.502	.000	.991	119
Stud. Residual	-4.968	1.527	-.003	1.011	119
Deleted Residual	-16.95587	5.17802	-.01777	3.43590	119
Stud. Deleted Residual	-5.576	1.536	-.016	1.067	119
Mahal. Distance	.065	9.567	1.983	1.565	119
Cook's Distance	.000	.383	.013	.049	119
Centered Leverage Value	.001	.081	.017	.013	119

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

