

KORELASI PENGAWASAN MELEKAT DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA SAMARINDA

Elsy Wildiany Hady Saputri¹

Abstrak

Elsy Wildiany Hady Saputri, 2016. Korelasi Pengawasan Melekat Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Samarinda di bawah bimbingan Dr. H. Syahrani, M.Si. selaku pembimbing I dan Dr. Enos Pabelle, S.Sos., M.AP. selaku pembimbing II.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui korelasi pengawasan melekat dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda dengan menguji kebenaran hipotesis yang dirumuskan, hipotesis ditolak atau diterima.

Metode yang digunakan adalah penelitian verifikasi yaitu mencari hubungan sebab akibat dari kedua variabel yang diteliti yaitu independent variabel (pengawasan melekat) dan dependent variabel (kinerja pegawai) dengan cara menyebarkan kuesioner. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah staf / pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

Kesimpulan Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa pengawasan melekat dan kinerja pegawai sudah tercapai dengan cukup baik pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota samarinda. Hal tersebut terlihat pada tanggapan yang lebih menjawab kadang-kadang seperti pada pertanyaan pimpinan mengadakan pemantauan atau kunjungan ke ruang kerja pada saat jam kerja dengan persentase 85,71% dan pimpinan meminta laporan hasil pekerjaan dari bawahan secara tertulis dengan presentase 63,49%. Juga terlihat pada indikator inisiatif dan kerjasama banyaknya tanggapan responden yang lebih memilih pegawai dalam memecahkan masalah tanpa harus diminta dengan presentase 77,77% dan mengenai pegawai selalu berdiskusi dengan sesama pegawai dalam hal penyelesaian pekerjaan dengan presentase 84,12%.

Kata Kunci : *Korelasi Pengawasan Melekat, Kinerja Pegawai*

¹ Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: elsy_wildiany11@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan pekerjaannya setiap pegawai diharapkan pada beban kerja yang cukup padat, sementara setiap pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya secara optimal dan berhasil dengan baik. Untuk mencapai hasil yang optimal dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya setiap pegawai harus mempunyai kinerja yang tinggi didukung dengan adanya pengawasan melekat yang tepat dari atasan atau pimpinan, karena setiap atasan yang baik pasti melakukan pengawasan melekat terhadap bawahannya dimana seorang pemimpin dituntut untuk dapat menciptakan suatu kondisi yang mengarah pada semangat bekerja. Sehingga setiap pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik yang pada akhirnya akan mengarah pada peningkatan kinerja pegawai itu sendiri.

Pengawasan melekat mengacu pada suatu bentuk monitoring yang dilakukan oleh pihak tertentu yang mempunyai fungsi untuk mengukur kinerja yang telah dicapai dalam pelaksanaan tugas pemerintahan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan.

Penerapan pengawasan melekat yang tepat dapat menciptakan pelaksanaan kinerja pegawai menjadi lebih baik dan profesional. Tanpa pengawasan melekat yang akan mengakibatkan pelaksanaan kinerja pegawai menjadi lamban dan kualitas rendah serta tidak afektif. Berdasarkan pengamatan penulis pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda terlihat bahwa kinerja pegawai masih belum maksimal kondisi ini diketahui dari beberapa indikator seperti masih kurangnya pengawasan yang diberikan atasan terhadap bawahan, adanya pegawai yang tidak disiplin pada saat jam kerja dan saat melaksanakan tugas yang diberikan, serta pegawai masih lambat dalam melaksanakan tugasnya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

Apakah ada korelasi pengawasan melekat dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui korelasi pengawasan melekat dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda dengan menguji kebenaran hipotesis yang dirumuskan, hipotesis ditolak atau diterima.

TEORI DAN KONSEP

Setiap masalah dalam penelitian telah dirumuskan, maka proses selanjutnya adalah mencari teori-teori yang berhubungan dengan penelitian. Teori diperlukan sebagai landasan dalam suatu penelitian. Seorang peneliti yang hendak melakukan penelitian, harus mengenal dan memahami cara menjelaskan atau menganalisis fenomena yang terjadi berdasarkan sebuah teori penelitian tertentu.

Menurut Sugiono (2008 : 55-56) teori adalah 1) teori itu berkenaan dengan konsep, asumsi, dan generalisasi yang logis, 2) berfungsi untuk mengungkapkan, menjelaskan dan memprediksi perilaku yang memiliki keteraturan, 3) sebagai stimulan dan paduan untuk mengembangkan pengetahuan.

Pengertian Pengawasan

Sujamto (2004 : 53) pengawasan di sini adalah pengawasan dalam arti sempit yaitu “segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui atau menilai kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan tugas atau pekerjaan, apakah sesuai dengan semestinya atau tidak.

Pengertian Pengawasan Melekat

Pengawasan Melekat menurut Nawawi (1994:8) Suatu proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya dan berhasil guna oleh pimpinan unit/organisasi kerja terhadap fungsi semua komponen untuk mewujudkan kerja di lingkungan masing-masing agar secara terus menerus berfungsi secara maksimal dalam melaksanakan tugas pokok yang terarah pada pencapaian tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Hubungan Pengawasan Melekat dengan Kinerja Pegawai

Menurut Masri (2005 : 58) : “pengawasan adalah proses di mana pimpinan ingin mengetahui kinerja pegawai. Pengawasan bertujuan untuk mengevaluasi bahwa hasil kerja bawahan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan.” Definisi ini tidak hanya terpaku pada apa yang direncanakan, tetapi mencakup dan melingkupi tujuan organisasi, hal tersebut akan mempengaruhi sikap, cara, sistem, dan ruang lingkup pengawasan yang akan dilakukan oleh seorang pimpinan.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi yang berhubungan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja terjemahan dari *performance* (Inggris) selain bermakna kinerja, *performance* juga diterjemahkan secara beragam, kergaman tersebut salah satunya diungkapkan oleh Sedarmayanti (2001 : 50) bahwa “*Performance* dapat diterjemahkan menjadi kinerja, berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja dan penampilan kerja”.

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Murphy ang co dalam Rivai, Ahmad F. M. Basri, (2005 : 47) menggambarkan tiga tujuan penilaian kinerja yang mempengaruhi penilaian yaitu: 1) Tujuan penilaian dapat langsung mempengaruhi penilaian, 2) Tujuan penilaian tidak langsung mempengaruhi penilaian, melalui proses kognitif dasar, termasuk observasi, encoding dan pemanggilan, dan 3) Tujuan penilaian dapat mempengaruhi dimana penilai dapat memasukkan informasi perilaku yang dinilai ketika membuat *judgment* tentang kinerjanya.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009 : 84) menjelaskan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

Berdasarkan pendapat diatas, penulis mengemukakan suatu rumusan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Tidak terdapat korelasi antara pengawasan melekat dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda

H_1 : Terdapat korelasi antara pengawasan melekat dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik didefinisikan sebagai pernyataan matematis tentang parameter populasi yang akan diuji sejauh mana suatu data sampel mendukung kebenaran hipotesis tersebut.

Berdasarkan informasi dari sampel, pengambilan keputusan dilakukan dengan memilih satu dari dua keputusan, yaitu :

$$H_0 : P \leq 0$$

$$H_1 : P \geq 0$$

Definisi Konsepsional

Singarimbun dan Effendi (1995 : 34) mengatakan konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik, kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu.

Dari pendapat di atas, maka definisi konsepsional dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengawasan melekat merupakan suatu tindakan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan kepada bawahan baik hasil dari proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi terhadap kegiatan yang dilakukan oleh pekerja tersebut.
2. Kinerja adalah kemampuan kerja yang ditunjukkan pegawai dari segi kualitas dan kuantitas kerja dengan mengoptimalkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Definisi Operasional

Menurut Singarimbun dan Effensi (1995 : 25) mengatakan “salah satu unsur yang sangat membantu komunikasi antara peneliti adalah definisi operasional yang merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Dengan membaca definisi operasional dalam suatu penelitian, seorang peneliti akan mengetahui pengukuran variabel, sehingga dia dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut”.

Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel yaitu :

1. Pengawasan melekat indikatornya meliputi :
 - a. Pengawasan Langsung
 - b. Pengawasan Tidak Langsung
2. Kinerja pegawai indikatornya meliputi :

- a. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*)
- b. Inisiatif (*Inisiatif*)
- c. Kemampuan (*Capability*)
- d. Komunikasi (*Communication*)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian dari skripsi ini adalah penelitian verifikatif yaitu mencari hubungan sebab akibat dari kedua variabel yang diteliti yaitu independent variabel (pengawasan melekat) dan dependent variabel (kinerja pegawai).

Sehingga dalam hal ini, penulis akan mengemukakan apakah pengawasan melekat mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

Populasi

Dalam penelitian ini unit analisisnya adalah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda yang berjumlah 64 orang. Metode yang digunakan adalah survei yaitu meneliti populasi yang relatif luas dengan cara menentukan sampel yang mewakili (representatif) dari populasi yang diteliti. Metode survei ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner.

Teknik Pengukuran Data

Alat pengukur data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas, maka penulis akan menyajikan pilihan responden terhadap pertanyaan/pernyataan yang diajukan dengan menggunakan jenjang 3 yaitu :

1. Bila responden menjawab (a), maka akan diberi nilai 3.
2. Bila responden menjawab (b), maka akan diberi nilai 2.
3. Bila responden menjawab (c), maka akan diberi nilai 1.

Teknik Analisis Data

Untuk data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan penulis menggunakan teknik korelasi dari Spearman (Siegel, 1994 : 256) dengan formulasi sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N d_i^2}{N(N^2 - 1)}$$

Apabila terdapat jumlah angka yang sama, rumus yang dipergunakan adalah :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2 \sqrt{(\sum x^2 \cdot \sum y^2)}}$$

Dimana :

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty$$

$$\text{Untuk : } T = \frac{t^3 - t}{12}$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambar Umum Kantor Catatan Sipil

Sebelum penulis menyajikan data dari penelitian, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan gambar umum mengenai lokasi penelitian yang ada pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda.

1. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda yang beralamat di Jalan Milono No. 1 Telp. (0541) 732216 Fax. (0541) 742923 Samarinda – 75121

2. Jumlah Pegawai

Jumlah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda berjumlah 63 orang.

3. Tata Organisasi

1. Susunan Organisasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda terdiri dari :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris
- c. Bidang Pendaftaran Penduduk
- d. Bidang Catatan Sipil
- e. Bidang Pengolahan Informasi Administrasi Kependudukan
- f. Bidang Pendayagunaan Data Administrasi Kependudukan

2. Sekretariat Membawakan :

- a. Sub Bagian Umum
- b. Sub Bagian Keuangan
- c. Sub Bagian Perencanaan dan Program

3. Bidang Pendaftaran Penduduk membawakan :

- a. Seksi Identitas Penduduk
- b. Seksi Pindah Datang Penduduk
- c. Seksi Pengolahan Data Pendaftaran Penduduk

4. Bidang Pencatatan Sipil membawakan :

- a. Seksi Perkawinan dan Penceraian
- b. Seksi Kelahiran dan Kematian
- c. Seksi Pengolahan Data dan Pencatatan Sipil

5. Bidang Pengolah Informasi Administrasi Kependudukan

- a. Seksi Informasi dan Publikasi
- b. Seksi Pengembangan dan Pemeliharaan Teknologi Informasi
- c. Seksi Monitoring Evaluasi dan Dokumentasi Penduduk

6. Bidang Pendayagunaan Data Administrasi Kependudukan

- a. Seksi Verifikasi dan Validasi Data
- b. Seksi Proyeksi Kependudukan
- c. Seksi Penyerasian Kebijakan Kependudukan

Visi, Misi, Maksud, Tujuan, Sasaran dan Kebijakan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda

Visi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda yaitu :
“Terwujudnya Tertib Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil secara Efektif dan Efisien.”

Misi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda yaitu :

1. Meningkatkan sumber daya manusia yang professional dibidang kependudukan dan catatan sipil dengan pendayagunaan data dan teknologi informasi.
2. Meningkatkan sarana dan prasarana layanan administrasi kependudukan dan catatan sipil pengolahan data dan ternologi informasi.
3. Meningkatkan penataan administrasi kependudukan dan catatan sipil dengan menggunakan teknologi informasi yang berkelanjutan.
4. Mendorong tumbuhnya aktivitas masyarakat untuk melaporkan peristiwa penting dan kependudukan.
5. Memanfaatkan produk kependudukan dan catatan sipil untuk pembangunan segala bidang.

Maksud

Maksud Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda yaitu :

1. Memberikan pelayanan secara professional kepada masyarakat.
2. Optimalisasi administrasi kependudukan dan catatan sipil kepada masyarakat.
3. Memberikan perlindungan dan kepastian hukum terhadap dokumen kependudukan dan catatan sipil.
4. Tersedianya data dan catatan sipil.
5. Tersedianya data kependudukan dan catatan sipil yang secara akurat.
6. Data kependudukan dapat digunakan sebagai acuan untuk pembangunan segala bidang.

Tujuan

Tujuan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda yaitu :

1. Terpenuhinya kepuasan masyarakat dalam memperoleh pelayanan.
2. Pelayanan yang cepat dan tepat.
3. Tersedianya data kependudukan secara akurat.
4. Masyarakat memiliki dokumen kependudukan secara lengkap.
5. Data kependudukan digunakan sebagai acuan pembangunan.

Sasaran

Fokus sasaran Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya keserasian kebijakan dalam rangka peningkatan kualitas, pengendalian pertumbuhan dan kualitas, pengarahannya mobilitas dan persebaran penduduk yang serasi dengan daya tampung alam di kota Samarinda.
2. Meningkatnya cakupan pelaksanaan sistem informasi administrasi kependudukan.

3. Menurunnya rata-rata pertumbuhan penduduk.

Kebijakan

Arah dan kebijakan program Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda, maka ditetapkan sebagai berikut :

1. Manata kebijakan persebaran dan mobilitas penduduk secara lebih seimbang sesuai dengan daya dukung dan daya tampil lingkungan, melalui peningkatan pertumbuhan ekonomi wilayah.
2. Menata kebijakan administrasi kependudukan guna mendorong terakomodasinya hak-hak pendudukan dan meningkatkan kualitas dokumen, pelaksanaan pembangunan berkelanjutan serta pelayanan publik, antara lain melalui penyelenggaraan registrasi penduduk.

HASIL PENELITIAN

Penyajian Data

Sebelum menyajikan data, terlebih dahulu penulis akan menyajikan klasifikasi jumlah skor dan presentase jumlah skor beserta tingkatannya. Klasifikasi jumlah skor interpretasi jumlah skor dapat dilihat pada table 4.1 dan table 4.2 berikut ini.

Tabel 4.1
Klasifikasi jumlah skor

No.	Jumlah Skor	Klasifikasi
1.	125-189	Kuat
2.	64-125	Cukup
3.	0-63	Lemah

Sumber : Riduan dan Sunarto, Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis, (2007 : 22)

Keterangan :

Jumlah Responden : 63 Responden

Jumlah Skor tertinggi : $3 \times 63 = 189$

Jumlah Skor terendah : $1 \times 63 = 63$

Tabel 4.2
Kriteria interpretasi skor

No.	Presentase Skor	Klasifikasi
1.	0% - 33%	Lemah
2.	34% - 66%	Cukup
3.	67% - 100%	Kuat

Sumber : Riduan dan Sunarto, Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis, (2007 : 22)

Selanjutnya untuk mengetahui kriteria interpretasi skor dapat dilihat pada rumus berikut ini.

$$\text{Kriteria Interpretasi Skor} = \frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Tertinggi}} \times 100$$

Setelah mengetahuinklasifikasi jumlah skor dan interpretasi skor selanjutnya penulis akan mengemukakan indikator pengawasan melekat dan kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Analisa Data

Data dapat diperoleh dianalisis, dimana hasil analisis akan digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis maupun untuk menarik kesimpulan, apakah hipotesis diterima atau ditolak. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu korelasi *rank spearman* (r_s).

Adapun tahap atau langkah – langkah dalam menghitung korelasi antara pengawasan melekat (x) dengan kinerja pegawai (y) adalah sebagai berikut :

1. Memberikan ranking nilai – nilai observasi pada variabel x dan y yang dimulai dari nilai tertinggi dengan nilai terendah.
2. Menentukan harga d_i untuk setiap subyek dengan mengurangi ranking variabel x dan variabel y .
3. Masing – masing harga dikuadratkan untuk memperoleh nilai d_i^2 kemudian dijumlahkan.
4. Untuk memperoleh $\sum x^2$ dan $\sum y^2$ yaitu dengan menjumlahkan dari beberapa ranking yang sama pada tiap-tiap variabel dengan menggunakan rumus faktor korelasi (T) yaitu sebagai berikut :

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

5. Untuk mencari koefisiensi korelasi *rank spearman* menggunakan rumus yang berangka sama yaitu sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2 \sqrt{(\sum x^2 \cdot \sum y^2)}}$$

6. Setelah diperoleh r_s empiris kemudian diadakan pengujian hipotesis dengan membandingkan harga r_s tabel pada tingkat signifikansi 0,05 untuk satu sisi. Apabila didapatkan harga r_s empiris lebih nesar atau sama dengan harga r_s tabel untuk $N = 63$, maka terdapat hubungan antara pengawasan melekat dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda sehingga dapat diterima, demikian pula sebaliknya.

H_0 : = 0 (tidak ada hubungan antara pengawasan melekat dengan kinerja pegawai)

H_1 : = 0 (ada korelasi antara pengawasan melekat dengan kinerja pegawai)

= nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan

= 0,05 atau 5% (tingkat kesalahan)

Penyajian Hipotesis

Hasil analisis dari kedua variabel menurut Sugiyono (2009 : 84) yaitu pengawasan melekat (x) dan kinerja pegawai (y) diperoleh nilai r_s empiris sebesar 0,839. Sedangkan harga r_s tabel untuk jumlah responden 63 adalah sebesar 0,248 dengan tingkat signifikansi 0,05 berdasarkan tes satu sisi. Sehingga terlihat nilai r_s empiris lebih besar dari r_s tabel yakni $0,839 > 0,248$ maka H_1 diterima H_0 ditolak. Dengan demikian terdapat hubungan antara Pengawasan Melekat dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda.

PEMBAHASAN

Berikut ini penulis akan membahas hasil dari penelitian terhadap pembuktian hipotesis antara pengawasan melekat (x) dengan kinerja pegawai (y) pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda.

Pengawasan Langsung. Untuk pertanyaan frekuensi pengawasan langsung oleh pimpinan berdasarkan total skor yang diperoleh dari 63 responden yaitu : $166 / 189 \times 100\% = 87,83\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pimpinan kadang-kadang mengadakan pengawasan langsung (inspeksi ditempat) terhadap pekerjaan dalam satu bulan. Kemudian untuk pertanyaan pengawasan langsung (mengadakan koreksi) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 63 responden yaitu : $162 / 189 \times 100\% = 85,71\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pimpinan cukup sering mengadakan koreksi secara langsung bila terjadi kesalahan atas hasil pekerjaan pegawai dalam satu bulan. Berikutnya untuk pertanyaan pengawasan langsung (meninjau ruang kerja) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 63 responden yaitu : $162 / 189 \times 100\% = 85,71\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pimpinan sering meninjau ruang kerja pegawai pada saat jam kerja dalam satu bulan. Selanjutnya untuk pertanyaan pengawasan langsung (meminta laporan hasil pekerjaan) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 63 responden yaitu : $186 / 189 \times 100\% = 98,41\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai siap apabila suatu saat pimpinan meminta laporan hasil pekerjaan tanpa pemberitahuan sebelumnya. Untuk pertanyaan frekuensi pengawasan langsung (monitoring kegiatan) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 63 responden yaitu : $154 / 189 \times 100\% = 81,48\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pimpinan kadang-kadang melakukan monitoring kegiatan atau pekerjaan dalam setian bulan.

Pengawasan Tidak Langsung. Untuk pertanyaan frekuensi pengawasan tidak langsung (membuat laporan pekerjaan) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 63 responden yaitu : $169 / 189 \times 100\% = 89,42\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pimpinan sering meminta pegawai untuk membuat laporan pekerjaan dalam satu bulan. Kemudian untuk pertanyaan frekuensi pengawasan tidak langsung (memberikan tanggapan) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 63 responden yaitu : $120 / 189 \times 100\% = 63,49\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pimpinan memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan yang dibuat pegawai dalam satu bulan. Selanjutnya untuk pertanyaan frekuensi pengawasan tidak langsung (mengadakan rapat) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 63 responden yaitu : $161 / 189 \times 100\% = 85,19\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pimpinan sering mengadakan rapat staf dalam satu bulan. Berikutnya untuk pertanyaan pengawasan tidak langsung (mengikuti rapat - rapat) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 63 responden yaitu : $139 / 189 \times 100\% = 73,54\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai kadang-kadang mengikuti rapat-rapat yang diadakan dalam setiap bulan. Kemudian untuk pertanyaan frekuensi pengawasan tidak langsung

(memberikan pengarahan) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 63 responden yaitu : $159 / 189 \times 100\% = 84,13\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan mengenai kegiatan kerja pada saat rapat.

Kualitas Kerja. Untuk pertanyaan frekuensi dari kinerja pegawai mengenai kualitas (melakukan kesalahan) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 63 responden yaitu : $159 / 189 \times 100\% = 84,13\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Kemudian untuk frekuensi dari kinerja pegawai mengenai kualitas kerja (melakukan ketidaktepatan) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 63 responden yaitu : $134 / 189 \times 100\% = 70,89\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai kadang-kadang melakukan ketidaktepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Inisiatif. Untuk pertanyaan frekuensi dari kinerja pegawai mengenai inisiatif (membantu sesama pegawai) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 63 responden yaitu : $147 / 189 \times 100\% = 77,77\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa dalam memecahkan masalah tanpa harus diminta.

Kemampuan. Untuk pertanyaan dari kinerja pegawai mengenai kemampuan (menolak setiap tugas) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 63 responden yaitu : $163 / 189 \times 100\% = 86,24\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai tidak pernah menolak setiap tugas yang diberikan kepadanya. Kemudian untuk pertanyaan dari kinerja pegawai mengenai kemampuan (kemampuan teknis) berdasarkan skor yang diperoleh dari 63 responden yaitu : $100 / 189 \times 100\% = 52,91\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa kemampuan teknis pegawai cukup memadai dibandingkan tuntutan pekerjaan.

Komunikasi. Untuk pertanyaan frekuensi dari kinerja pegawai mengenai komunikasi (pegawai jarang berdiskusi) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 63 responden yaitu : $159 / 189 \times 100\% = 84,12\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai jarang berdiskusi dengan sesama pegawai dalam hal penyelesaian pekerjaan.

Dari perhitungan rekapitulasi variabel pengawasan melekat presentase skornya sebesar 80,45%. itu artinya, dalam klasifikasi hubungan yang kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, sebagian besar responden memberikan pendapat bahwa pengawasan melekat yang ada pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda termasuk kategori baik. Kemudian dari hasil rekapitulasi terhadap variabel kinerja pegawai, dapat diketahui bahwa presentase jawaban responden terbanyak adalah baik maka skornya sebesar 70,67%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, sebagian besar responden memberikan pendapat bahwa tingkat kinerja pegawai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda dalam kategori cukup baik.

Pada tabel persiapan uji korelasi *Rank Spearman* diperoleh d_1 dengan jumlah 195 dan menghasilkan jumlah d_1^2 dengan jumlah 6.367,633. Untuk perhitungan bagi angka yang sama pada variabel pengawasan melekat (x) ditemukan 12 himpunan yang berangka sama dari 63 responden dengan $T_x = 514$. Dari jumlah tersebut dilakukan koreksi untuk angka yang sama dan diperoleh $x^2 = 20.318$. sedangkan untuk variabel kinerja pegawai (y) ditemukan 4 himpunan yang berangka sama dari 63 responden dengan $T_y = 1.754,5$. Dari jumlah tersebut dilakukan koreksi untuk angka yang sama dan diperoleh $y^2 = 18.077,5$.

Dari hasil perhitungan pengujian hipotesis menurut Sugiyono (2009 : 84) dapat diketahui bahwa nilai r_s empiris (hitung) yang dibandingkan dengan r_s teoritis (tabel) untuk jumlah responden 63 adalah sebesar 0,839 dengan tingkat signifikansi 0,05 berdasarkan tes satu sisi. Sehingga terlihat nilai r_s empiris (hitung) lebih besar dari r_s teoritis (tabel) yakni $0,839 > 0,248$ Maka hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pada penyajian data dan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan antara lain :

1. Terdapat korelasi antara pengawasan melekat dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda dengan jumlah populasi yaitu 63 orang, dimana dibuktikan dengan uji korelasi rank spearman sebesar r_s hitung $> r_s$ table artinya hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative H_1 diterima.
2. Besarnya korelasi dari hasil uji statistic koefisiensi rank spearman menunjukkan r_s hitung $0,839 > r_s$ tabel $0,248$ dengan tes satu sisi artinya terdapat korelasi yang signifikan dengan taraf kesalahan 5% dan dengan tingkat kepercayaan 95%.
3. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa pengawasan melekat kerja pegawai belum tercapai secara maksimal. Hal tersebut terlihat pada tanggapan yang lebih menjawab cukup sering seperti pada pertanyaan pimpinan mengadakan pemantauan atau kunjungan ke ruang kerja pada saat jam kerja dengan persentase 85,71% dan pimpinan meminta laporan hasil pekerjaan dari bawahan secara tertulis dengan presentase 63,49%.
4. Kemudian hasil analisis mengenai kinerja pegawai juga belum tercapai secara maksimal. Hal tersebut juga terlihat pada indikator inisiatif dan kerjasama banyaknya tanggapan responden yang lebih memilih pegawai dalam memecahkan masalah tanpa harus diminta dengan presentase 77,77% dan mengenai pegawai selalu berdiskusi dengan sesama pegawai dalam hal penyelesaian pekerjaan dengan presentase 84,12%.

Saran

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa pengawasan melekat dan kinerja pegawai belum berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini terlihat pada banyaknya responden yang memiliki jawaban cukup sering, cukup

sesuai dan cukup tepat waktu. Oleh karena itu, untuk meningkatkan pengawasan melekat dan kinerja pegawai disarankan hendaknya :

1. Meningkatkan frekuensi pengawasan melekat seperti pemantauan langsung, pengawasan pekerjaan, permintaan laporan tertulis dan memberikan korelasi terhadap pekerjaan pegawainya.
2. Meningkatkan pula kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai, dengan jalan memberikan pelatihan-pelatihan, kursus-kursus dan memberikan reward pegawai yang memiliki kinerja yang baik serta punishment kepada pegawai yang memiliki kinerja yang buruk.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi Revisi, Cetakan XVII. Bandung : Alfabeta
- Hamidi. 2007. *Metode Penelitian dan Teori Komunikasi : Pendekatan Praktis Penulisan Proposal dan Laporan Penelitian*. Malang : UMM Press.
- Sujamto. 1996. *Aspek-aspek Pengawasan Melekat di Indonesia*. Jakarta : Sinar Grafika
- Bohari. 1995. *Pengawasan Keuangan Negara*. Jakarta : CV. Rajawali.
- Nawawi, Hadari. 1989. *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta : Erlangga
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju
- Dessler, Gary, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Eli Tanya : Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rosda Karya
- Schermerhorn, John R., Hunt James G., Osborn Ricard N. 1991. *Managing Organizational Behavior*. New York : John Willey & Sons
- Schermerhorn, John R. 2005. *Management For Productivity*. Canada : Riley & Sons, Inc
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbit STIE YPKN
- Sinambela, Lijan. P. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Wobowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Press
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 2005. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*, Edisi Revisi, Cetakan XVII. Bandung : Alfabeta
- Siegel, Sidney. 1994. *Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta : Gramedia
- Siagian, Sondang P. 2003. *Filsafat Administrasi*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara

Dokumen-dokumen

Buku Profil Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda

Data kepegawaian Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda

Bagan Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda

Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Samarinda

Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 23 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Samarinda

Sumber Data :

[Http://larasatinia.blogspot.com/2011/05/tugas-9-perencanaan-pengawasan.html](http://larasatinia.blogspot.com/2011/05/tugas-9-perencanaan-pengawasan.html)

[Http://simba-corp.blogspot.com/2012/03/makalah-tujuan-dan-manfaat-penelitian.html](http://simba-corp.blogspot.com/2012/03/makalah-tujuan-dan-manfaat-penelitian.html)

[Http://spupe07.wordpress.com/2011/01/23/populasi-dan-sampel](http://spupe07.wordpress.com/2011/01/23/populasi-dan-sampel)

[Http://teorionline.wordpress.com/2010/06/27/teknik-penilaian-kinerja](http://teorionline.wordpress.com/2010/06/27/teknik-penilaian-kinerja)

[Http://setiawandika19.blogspot.com/2012/01/tahap-tahap-proses-pengawasan.html](http://setiawandika19.blogspot.com/2012/01/tahap-tahap-proses-pengawasan.html)