HUBUNGAN PENGAWASAN DENGAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PADANG PANJANG

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana pendidikan strata satu (S1)

Oleh:

ROSNAINI

15002047

JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2019

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HUBUNGAN PENGAWASAN DENGAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN AGAMA KOTA PADANG PANJANG

Nama	: Rosnaini
NIM/TM	: 15002047/2015
Jurusan/Prodi	: Administrasi Pendidikan
Fakultas	: Ilmu Pendidikan

Padang, November 2019

Disetujui Oleh

KetuaJurusan	Pembimbing
Drs. Syahril, M.Pd, Ph.D	Drs. Syahril, M.Pd, Ph.D
NIP. 19630424 198811 1 001	NIP. 19630424 198811 1 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Padang

Judul	: Hubungan Pengawasan Dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang
Nama	: Rosnaini
NIM	: 15002047
Jurusan/Prodi	: Administrasi Pendidikan
Fakultas	: Ilmu Pendidikan

Padang, November 2019

Tim Penguji,

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	:Drs. Syahril, M.Pd, Ph.D	1.....
2. Anggota	: Dr. Hanif Alkadri, M.Pd	2.....
3. Anggota	: Dra. Elizar Ramli, M.Pd	3.....

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama	: Rosnaini
Nim/Bp	: 15002047/2015
Jurusan/Prodi	: Administrasi Pendidikan
Fakultas	: Ilmu Pendidikan
Judul	: Hubungan Pengawasan Dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, November 2019
Saya yang menyatakan,

METERAI TEMPEL
TGL. 20
862AFF985679467
6000
RIBU RUPIAH

Rosnaini
NIM.15002047

ABSTRAK

Rosnaini.2019. Hubungan Pengawasan Dengan Efektivitas Kerja Pegawai Di Kementerian Agama Kota Padang Panjang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masihrendahnyaefektivitaskerjapegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang. Banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai salah satunya adalah pengawasan. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai: 1) Efektivitas kerja pegawai, 2) Pengawasan dan, 3) Hubungan Pengawasan Dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang melihat hubungan antara pengawasan dengan efektivitas kerja. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang yang berjumlah 54 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 orang. Penarikansampel menggunakan teknik *proportionalsimple random sampling*. Instrument penelitian yang digunakan adalah angket yang dirumuskandalambentuk*Skala Likert* dengan lima pilihan jawaban yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan bantuan SPSS versi 25.0.

Data dianalisis menggunakan rumus korelasi *product moment.* Hasil analisis data menunjukkan 1) efektivitas kerja pegawai kategori cukup yaitu 77%; 2) pengawasan berada pada kategori kurang yaitu 67% dan 3) terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan efektivitas kerja pegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang yaitu r_{hitung} 0,420> r_{tabel} 0,266 dan nilai t_{hitung} 3,13> t_{tabel} 2,000 pada taraf kepercayaan 95%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara pengawasan dengan efektivitas kerja pegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang. Artinya pengawasan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang.

Kata Kunci : Pengawasan dan Efektivitas Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat melakukan penelitian dan menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul Hubungan Pengawasan Dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang. Shalawat beriring salam, penulis haturkan untuk Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang penuh ilmu pengetahuan. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan dan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Pimpinan Universitas Negeri Padang beserta staf.
2. Pimpinan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang beserta staf.
3. Pimpinan Jurusan Admistrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Drs. Syahril, M.Pd,Ph.D selaku Pembimbing Akademik yang telah menyediakan waktu, tenaga, fikiran dan kesabaran untuk membimbing serta mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan pegawai tata usaha Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Kepala Kementerian Agama Kota Padang Panjang
7. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa, nasihat, dorongan secara moril maupun materil, motivasi serta dukungan pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Sahabat seperjuangan yang telah memberikan masukan, semangat dan bantuan dalam penulisan skripsi ini.
9. Seluruh rekan-rekan seperjuangan mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan 2015 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.

Tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain doa kepada Allah SWT mudah-mudahan segenap bantuan, bimbingan yang diberikan bernilai ibadah disisi Allah SWT dan mendapat balasan setimpal. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat berbagai kekurangan. Oleh karena itu, diharapkan kritikan dan saran yang membangun dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini serta penelitian lanjutan untuk menyempurnakan segala kekurangan.

Padang, Oktober 2019

Penulis,

Rosnaini
NIM. 15002047

DAFTAR ISI

ABSTRAK…. i

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI iv

DAFTAR GAMBAR vi

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR LAMPIRAN viii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 5

C. Pembatasan Masalah 6

D. Rumusan Masalah 7

E. Asumsi Penelitian 7

F. Tujuan Penelitian 7

G. Manfaat Penelitian 8

BAB II LANDASAN TEORI 9

A. Kajian Pustaka 9

1. Efektivitas Kerja 9

2. Pengawasan 21

3.Hubungan Pengawasan Dengan Efektivitas Kerja Pegawai 34

B. Penelitian Relevan 35

C. Kerangka Konseptual 37

D. Hipotesis 38

BAB III METODE PENELITIAN 39

A.Jenis Penelitian 39

B.Defenisi Operasional Variabel Penelitian 39

C.Populasi dan Sampel Variabel Penelitian 40

1.Populasi 40

2.Sampel 41

D.Instrument dan Pengembangannya 42
E.Pengumpulan Data 46
F.Teknik Analisis Data 46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 51
A. Deskripsi Data Penelitian 51
1. Deskripsi Data VariabelEfektivitas Kerja 51
2. Deskripsi Data Variabel Pengawasan 54
B. Uji Normalitas Data 57
C. Uji Hipotesis 58
D. Pembahasan 59
1.Efektivitas Kerja 59
2.Pengawasan 64
3.Hubungan Pengawasan dengan Efektivitas Kerja Pegawai 68
E. KeterbatasanPenelitian 69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 71
A. Kesimpulan 71
B. Saran 72
DAFTAR PUSTAKA 74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.Kerangka KonseptualHubungan Pengawasan Dengan Efektivitas Kerja Pegawai 37

Gambar 2. Distribusi FrekuensiVariabel EfektifitasKerja 52

Gambar 3. Histogram Distribusi FrekuensiVariabelPengawasan 55

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rekapitulasi Indikator Efektivitas Kerja…… ……18

Tabel 2. Rekapitulasi Indikator Pengawasan…… ……30

Tabel 3. Populasi Pegawai Kementerian Agama Kota Padang Panjang…… …...40

Tabel 4. Jumlah Sampel Pegawai Kementerian Agama Kota Padang Panjang… 42

Tabel 5. Kualifkasi Data Persentase Secara Kualitatif…… ….48

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Efektivitas Kerja Pegawai…… …..52

Tabel 7. Rata-rata Pencapaian per Indikator Variabel Efektivitas Kerja……. .53

Tabel 8. Distribusi frekuensi skor variabel Pengawasan…… …..54

Tabel 9. Rata-rata pencapaian per indikator variabel Pengawasan…….. .56

Tabel 10. Rangkuman hasil penelitian……. .57

Tabel 11. Rangkuman uji normalitas…… 58

Tabel 12. Rangkuman hasil hipotesis dan uji keberatian korelasi…… 59

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kisi-Kisi Angket Penelitian……...76

2.Instrumen Penelitian……..…….....……..…78

3. Petunjuk Pengisian…….....……79

3. Angket Penelitian…….....……...80

4. Analisis Hasil Uji CobaAngket…….85

5. Analisis Hasil Uji CobaAngket…….86

6. Analisis Hasil Uji CobaAngket…….87

7. Tabulasi Data Variabel Y…… ……..98

8. Tabulasi Data Variabel X…… ……..99

9. Pengolahan Data Hasil Penelitian……100

10. Uji Normalitas……105

11. Skor Mentah Penelitian……..113

12. Pengolahan Data Untuk Uji Korelasi…….114

13. Tabel Nilai R Product Momen……...117

14. Tabel Kurva Normal……..118

15. Tabel Nilai DistribusiT…… …….119

16. Tabel Nilai-Nilai Chi Kuadrat……120

17. Tabel Rho Spearman……..121

18. Lampiran Surat IzinPenelitian……122

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, efektivitas kerja pada lembaga atau organisasi baik itu pemerintah maupun swasta sangat penting guna menggerakkan roda organisasi. Peningkatan kualitas kerja pegawai selalu menjadi fokus lembaga untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Kementerian Agama Kota Padang Panjang sebagai salah satu lembaga pemerintah yang bertujuan untuk memberikan pelayanan dibidang keagamaan, perlu untuk memastikan bahwa lembaga mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Untuk memastikan hal tersebut, maka dibutuhkan suatu alat ukur untuk melihat sejauh mana tujuan dari lembaga dapat tercapai. Untuk itu, efektivitas kerja memiliki peran penting dalam melihat sejauh mana tujuan dari lembaga dapat tercapai. Agar tercapai tujuan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut. Jika seseorang membicarakan terkait dengan efektivitas maka yang menjadi tolak ukur sesuatu dikatakan efektif apabila tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

Efektivitas kerja dalam organisai sangatlah penting. Efektivitas kerja yang tinggi akan berdampak pada keberhasilan organisasi. Dengan efektivitas maka kegiatan-kegiatan yang sudah direncanakan akan tercapai sesuai dengan sasaran atau target organisasi. Efektivitas kerja yang tinggi akan membuat

keberhasilan organisasi semakin tinggi pula. Dengan adanya efektivitas maka diharapkan dapat mempercepat dan memperlancar seluruh kegiatan-kegiatan yang ada dalam organisasi.

Pekerjaan dapat dikatakan efektif apabila sesuai dengan rencana kerja yang telah ditentukan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan dengan hasil yang memuaskan pula. Dapat dicontohkan pada lembaga tempat peneliti magang, setiap bagian pada lembaga tersebut harus melakukan setidaknya satu program tahunan, selanjutnya untuk program bulanan dan pekerjaan harian akan mengacu pada program tahunan dan bulanan. Pada setiap bulannya, setiap pegawai pada setiap unit harus memberikan laporan kegiatan yang dilakukan. Apakah setiap unit tersebut mampu mencapai target kegiatan yang sudah direncanakan dari awal sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan pula. Karyawan yang pekerjaannya dikatakan efektif apabila penilaian kinerjanya melebihi standar penilaian yang ada.

Dalam mencapai tingkat efektivitas kerja yang tinggi memerlukan beberapa usaha yang lebih. Dikatakan efektif apabila kerja yang dilakukan sesuai dengan harapan. Agar pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan maka karyawan haruslah melakukan pekerjaan tersebut secara teliti dengan tidak banyak melakukan kesalahan-kesalahan. Dengan banyaknya kesalahan yang dilakukan, ini akan berdampak pada menurunnya hasil kerja yang berarti akan menurunkan tingkat efektivitas kerja pegawai.

Pada kenyataan dilapangan terdapat beberapa fenomena yang penulis temui selama melakukan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan (PLMP) di kantor Kementerian Agama Kota Padang Panjang sebagai berikut:

1. Masih terlihat pegawai yang meninggalkan tugas pada saat jam kerja sehingga mengganggu pelayanan yang harusnya diberikan. Hal ini seperti yang terjadi pada salah satu bidang pendidikan, pegawai sering keluar tanpa alasan yang jelas, sehingga pada saat ada masyarakat yang membutuhkan pelayanan terkait dengan pengurusan ijazah maupun pengurusan surat lainnya harus menunggu terlebih dahulu selama berjam-jam.
2. Terlihat dilapangan, pegawaimemulai pelaksanaan jam kerja tidak sesuai dengan yang ditentukan seperti jam masuk kerja setelah jam istirahat dimulai dari jam 13.30, namun banyak dari pegawai yang datang jam 14.00-14.30. Hal ini membuat waktu yang harusnya digunakan untuk bekerja jadi terbuang sia-sia. Dilihat juga dari pengumpulan laporan bulanan, laporan yang harusnya dikumpul sekali dalam sebulan, malah ditumpuk dan dikumpul sekali enam bulan dan kadang sekali tujuh bulan.
3. Terlihat dilapangan masih terdapat pegawai yang berleha-leha dengan mengobrol saat jam kerja, menumpuk-numpuk pekerjaan sehingga menghambat pekerjaan lainnya. Dan masih terlihat sebagian pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan harapan dikarenakan pegawai belum mempunyai keterampilan kerja yang baik. Masih adanya pegawai yang belum memahami penggunaan teknologi untuk menunjang pelaksanaan

tugasnya. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang belum terlalu mengerti bagaimana cara menggunakan aplikasi Microsoft.

Pengawasan yang dilakukan pimpinan diduga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang, apabila pengawasan dilakukan secara efektif, maka hal ini dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan sehingga akan mencapai hasil yang diharapkan. Oleh karena itu untuk mendapatkan tingkat efektivitas kerja yang tinggi dibutuhkan pengawasan oleh pimpinan. Melalui pegawasan dari pimpinan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai yang akan berdampak juga pada keberhasilan organisasi. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan harus bertujuan untuk mencegah penyimpangan dan memperbaiki penyimpangan atau kesalahan yang terjadi.

Namun pada kenyataannya dilapangan yang peneliti temui pada saat Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan (PLMP), terdapat beberapa fenomena yang beirindikasi pada rendahnya pengawasan sebagai berikut:

1. Dalam melakukan pekerjaan, masih terlihat adanya pegawai yang bingung dalam melakukan pekerjaannya. Mereka menemui kendala dalam pekerjaan namun tidak ada tempat untuk bertanya. Pada akhirnya karyawan melakukan pekerjaan tanpa petunjuk apapun yang berujung pada tingginya tingkat kesalahan karyawan dalam melaksanakan tugas tersebut.
2. Terlihat dari karyawan yang sering keluar tanpa izin dengan alasan yang tidak begitu penting padahal masih banyak pekerjaan yang belum diselesaikan. Hal ini diakibatkan karena pekerjaan yang dilakukan karyawan

tidak begitu diawasi atau kurang dikontrol yang mengakibatkan pekerjaan tidak sesuai dengan harapan. Dimana yang seharusnya pekerjaan tersebut sudah selesai, namun karena kurangnyapengontrolan dan juga kurangnya tanggung jawab dari karyawan sehingga pekerjaan tersebut tidak selesai pada batas waktu yang ditentukan.

3. Terlihat dari adanya pegawai yang memberikan laporan kegiatan bulanan tidak sesuai dengan kegiatan yang dilakukan, terkadang pegawai mengcopy paste laporan teman lainnya dimana mereka mempunyai uraian tugas yang berbeda.

Fenomena-fenomena yang terlihat diatas menggambarkan bahwa efektivitas pegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang masih tergolong rendah. Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang hubungan pengawasan dengan efektivitas kerja di Kementerian Agama Kota Padang Panjang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas maka dapat didefenisikan beberapa masalah tentang efektivitas kerja karyawan sebagai berikut:

1. Pencapaian tujuan dan sasaran yang belum maksimal terlihat dari pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan yang diharapkan lembaga.
2. Belum maksimalnya pemanfaatan dan ketepatan waktu pegawai dalam bekerja.
3. Belum maksimalnya pemanfaatan sumber daya dalam lembaga.

Sedangkan beberapa masalah yang terjadi tentang pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya bimbingan dan pemberian bantuan oleh pimpinan untuk memperbaiki kesalahan dalam melaksanakan dan penyelesaian tugas
2. Pimpinan kurang dalam melakukan pengecekan terhadap pekerjaan karyawan.
3. Pimpinan masih belum maksimal dalam melakukan penilain dan mengukur hasil kerja pegawai.
4. Pimpinan jarang dalam melakukan tindak lanjut pengawasan kepada pegawai, hal ini terlihat dari banyaknya pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan tepat waktu.

Kurangnya efektivitas kerja pegawai tersebut diduga terkait dengan masalah pengawasan kerja yang diterapkan masih kurang efektif. Untuk itu penulis berpendapat bahwa pengawasan kerja perlu diterapkan dengan efektif agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, baik dari dalam maupun dari luarnya. Mengingat luasnya cakupan penelitian terkait dengan efektivitas kerja pegawai, oleh karena itu penulis membatasi hanya meneliti tentang hubungan pengawasan dengan efektivitas kerja pegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka yang akan dibahas dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa tinggiefektivitias kerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Padang Panjang?
2. Seberapa baik pengawasan dilaksanakan di Kementeriaan Agama Kota Padang Panjang?
3. Adakah hubungan antara pengawasan dengan efektivitas kerja pegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang?

E. Asumsi Penelitian

Asumsi merupakan pernyataan yang tidak bisa dibantah lagi dan sudah pasti kebenarannya. Asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Efektivitas kerja pegawaidalammelaksanakantugasdipengaruhi oleh banyakfaktor.
2. Pengawasan dan efektivitaskerjadapatditingkatkan.

F. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk melihat efektivitas kerja pegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang.
2. Untuk melihat pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang.
3. Untuk melihat terdapat atau tidaknya hubungan pengawasan oleh atasan langsung dengan efektivitas kerja pegawai.

G. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi beberapa pihak antara lain:

1. Bagi pimpinan kantor Kementerian Agama Kota Padang Panjang, sebagai bahan pertimbangan atau informasi untuk meningkatkan pengawasan dan efektivitas kerja.
2. Bagi pegawai kantorKementerian Agama Kota Padang Panjang, sebagai bahan pertimbangan atau informasi untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai.
3. Bagi peneliti, sebagai penambah wawasan pengetahuan tentang pengawasan sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja dan sebagai syarat dalam menyelesaikan studi di jurusan Administrasi Pendidikan.
4. Pembaca dan peneliti berikutnya, sebagai bahan rujukan dengan kajian yang sama dalam melaksanakan penelitian yang relevan.

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Efektivitas Kerja

a. Pengertian Efektivitas Kerja

Keberhasilan suatu organisasi pada umumnya diukur dengan konsep efektivitas, dimana pada setiap organisasi memiliki tingkat efektivitas yang berbeda. Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan.

Menurut Steers dalam (Sutrisno, 2010: 122), pada umumnya efektivitas hanya dikaitkan dengan tujuan organisasi yaitu laba, yang cenderung mengabaikan aspek terpenting dari keseluruhan prosesnya yaitu sumber daya manusia. Dalam penelitian mengenai efektivitas kerja, sumber daya manusia dan perilaku manusia seharusnya selalu muncul menjadi fokus primer, dan usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas seharusnya selalu dimulai dengan meneliti prilaku manusia ditempat kerja.

Menurut Akmal dalam (Priansa dan Garnida, 2013: 11), efektivitas adalah pencapaian usaha yang sesuai dengan rencana (*doing the right things*) atau rencana hasil dibandingkan dengan realisasi hasil. Sedangkan menurut (Komariah dan Triatna, 2016:7) mengatakan bahwa

efektivitas adalah ukuran yang menyatakan sejauh mana sasaran/tujuan (kuantitas, kualitas, dan waktu) telah dicapai.Adapun menurut (Mulyasa 2004:82), efektivitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu dan adanya partisipasi aktif dari anggota. Masalah efektivitas biasanya berkaitan erat dengan perbandingan antara tingkat pencapaian tujuan dengan rencana yang telah disusun sebelumnya, atau perbandingan hasil nyata dengan hasil yang direncanakan. Efektivitas merupakan salah satu dimensi dari produktivitas, yaitu mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Menurut (Siswanto, 2015: 55) mengemukakan bahwa:

> Adapun efektivitas berarti menjalankan pekerjaan yang benar. Efektivitas berarti kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat. Manajer yang efektif adalah manajer yang memilih pekerjaan yang tepat untuk dijalankan.

Melihat dari uraian diatas, terdapat berbagai macam konsep efektivitas yang dikemukakan oleh para ahli yang juga mengandung berbagai macam makna sesuai dengan kerangka acuan yang dipakai. Dari uraian tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa efektivitas adalah perbandingan antara kesesuaian rencana dengan usaha yang dilakukan.

Jika dikaitkan dengan pekerjaan, maka efektivitas kerja dapat diartikan sebagaiperbandingan antara tingkat pencapaian tujuan dengan rencana yang telah disusun sebelumnya, atau perbandingan hasil nyata dengan hasil yang direncanakan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi EfektivitasKerja

Menurut (Gie, 2000: 29), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas diantaranya:

1) Produktivitas

Produktivitas merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas. Seorang mempunyai produktivitas yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikianpun sebaliknya.

2) Motivasi

Pemimpin dapat mendorong bawahan melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi pegawai untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Menurut (Juemi, 2013: 1016), menyatakan bahwa salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan yaitu unsur pimpinan yang begitu antusias untuk memberi dorongan pada pegawainya agar mau mengikuti pendidikan dan pelatihan melalui pendidikan formal maupun non formal.

3) Evaluasi Kerja

Pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada bawahan, sebaliknya bawahan harus melaksanakan tugas dengan baik atau tidak.

4) Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010: 125), terdapat beberapa variabel yang berpengaruh terhadap efektivitas yaitu:

1) Teknologi

Teknologi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan efektivitas kerja. (Menurut Nasa, 2014: 6), Teknologi menyangkut mekanisme suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran jadi. Teknologi dapat memiliki berbagai bentuk, termasuk variasi-variasi dalam proses mekanisme yang digunakan dalam produksi, variasi dalam pengetahuan teknis yang dipakai untuk menunjang kegiatan menuju sasaran. Teknologi juga dapat berakibat atas tingkat efektivitas selanjutnya, walaupun mungkin tidak langsung. Bukti-bukti menunjukkan bahwa variasi teknologi berinteraksi dengan struktur dalam pengaruhnya terhadap keberhasilan organisasi.

2) Struktur Organisasi

Struktur organisasi dalam mempengaruhi tingkat efektivitas organisasi ini sangat berkaitan erat dengan teknologi.Menurut (Nasa, 2014: 6), efektivitas jelas sangat diperlancar bila susunan struktur sumber daya organisasi

sedemikian rupa, sehingga paling cocok untuk menangani teknologi yang dipakai. Jika hubungan struktur dan teknologi sudah harmonis, yaitu keduanya dapat bekerja sama maka para pekerja akan sedikit saja menemui masalah dalam usaha mencapai tujuan.

Ciri organisasi yang berupa struktur organisasi meliputi faktor luasnya desentralisasi. Faktor ini akan mengatur atau menentukan sampai sejauh mana para anggota organisasi dapat mengambil keputusan. Faktor lainnya yaitu spesialisasi pekerjaan yang membuka peluang bagi para pekerja untuk mengembangkan diri dalam bidang keahliannya sehingga tidak mengekang daya inovasi mereka.

3) Lingkungan Intern

Faktor lingkungan terkait dengan bagaimana organisasi mampu beradaptasi terhadap lingkungan yang selalu berubah. Menurut (Nasa, 2014: 7), Lingkungan internal dikenal sebagai iklim organisasi, yang meliputi macam-macam atribut lingkungan yang mempunyai hubungan dengan segi-segi dan efektivitas khususnya atribut diukur pada tingkat individual (misalnya pekerja sentries, orientasi pada prestasi, dll)

4) Lingkungan Ekstern

Tidak hanya lingkungan intern, lingkungan ekstern juga sama berpengaruhnya terhadap efektivitas kerja karyawan. Lingkungan eksternal adalah kekuatan yang timbul dari luar batas

organisasi yang mempengaruhi keputusan serta tindakan di dalam organisasi seperti kondisi ekonomi,pasar dan peraturan pemerintah.

5) PrestasiKerja Karyawan

Menurut Hasibuan dalam (Juemi, 2013: 1014), Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

6) Kebijakan Manajemen

Menurut (Nasa, 2014: 8), Manajer memainkan peranan sentral dalam keberhasilan suatu organisasi melalui perencanaan, koordinasi dan memperlancar kegiatan yang ditujuan ke arah sasaran. Kebijakan yang baik adalah kebijakan tersebut secara jelas membawa kita ke arah tujuan yang diinginkan. Kebijakan harus dipahami tidak berarti bahwa kebijakan harus ditulis. Pada intinya manajemen adalah tentang memutuskan apa yang harus dilakukan kemudian melaksanakannya melalui orang-orang. Definisi ini menekankan bahwa dalam organisasi manajemen merupakan sumber daya terpenting.

Adapun menurut (Priansa dan Garnida, 2013: 13-14), terdapat empat faktor yang mempengaruhi efektivitas yaitu:

1) Karakteristik Organisasi

Hubungan yang sifatnya relatif seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat diorganisasi atau sering disebut denganstruktur organisasi.

2) Karakteristik Lingkungan

Karakteristik lingkungan mencakup dua aspek yaitu aspek lingkungan intern dan lingkungan ekstern. Lingkungan ekstern berkaitan dengan lingkungan yang berada diluar organisasi dan berpengaruh terhadap organisasi terutama dalam pengambilan keputusan. Sedangkan untuk lingkungan intern berkaitan dengan iklim orgnisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi.

3) Karakteristik Pekerja

Karakteristik pekerja merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam efektivitas. Setiap individu memiliki banyak perbedaan, tetapi kesadaran individu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jika suatu organisasi menginginkan kerberhasilan, organisasi harus mampu mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi.

4) Karakteristik Manajemen

Karakteristik manajemen merupakan strategi dan rencana kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang ada dalam organisasi sehingga efektivitas tercapai.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para hali diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu produktivitas, motivasi, evaluasi kerja, pengawasan, teknologi, struktur organisasi, lingkungan intern, lingkungan ekstern, prestasi kerja, kebijakan manajemen, karakteristik organisasi, karakterisitik lingkungan, karakterisitik pekerja, dan karakteristik manajemen. Diantara banyak faktor tersebut salah satunya pengawasan, dimana dengan adanyapengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

c. Pentingnya Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja sangat penting dalam suatu lembaga dikarenakan efektivitas kerja dapat memperlancar roda organisasi. Menurut (Edwandar, 2017:4), mengemukakan pentingnya efektivitas kerja pegawai diantaranya yaitu:

1) Dengan efektivitas kinerja pegawai dapat memastikan pemahaman para pelaksana kerja dalam menyelesaikan tugasnya, guna pencapaian kerja yang lebih efektif dan efisisen.
2) Mempermudah segala pencapaian tugas sesuai rencana kerja yang disepakati dan ditetapkan sebelumnya.
3) Memonitori dan mengevaluasi pelaksanaan kerja pegawai dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan kerja yang lebih baik dan tepat dalam efisiensi kerja.

4) Memberikan penghargaan dan hukuman yang obyektif atas prestasi pelaksanaan tugas yang telah diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja.
5) Menjadi alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam rangka upaya memperbaiki kinerja dalam organisasi.

d. Indikator Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan renacana kerja yang sudah ditetapkan dari awal guna untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Efektivitas kerja yang tinggi dapat membuat tujuan dan sasaran yang diinginkan akan tercapai.

Adapun kriteria atau indikator efektivitas menurut (Siagian, 2016: 20-21) yaitu pemanfaatan sumber daya, dana, sarana, prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa dengan mutu tertentu tepat pada waktunya.

Sedangkan menurut (Mulyasa, 2004:82), efektivitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu dan adanya partisipasi aktif dari anggota dan juga bagaimana suatu organisasi berhasil mendapat dan memanfaatkan sumber daya dalam usaha mewujudkan tujuan operasional.

Wijaya dalam (Nawawi, 2013: 189), berpendapat bahwa efektivitas itu paling baik dapat dimengerti jika dilihat dari sudut

pandang sejauh mana suatu organisasi mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usahanya mengejar tujuan organisasi.

Adapun pendapat lainnya menurut (Hidayat dan Machali, 2012: 16), mengemukakan bahwa pekerjaan dikatakan efektif apabila pekerjaan tersebut mencapai hasil atau tujuan yang telah ditentukan.

Tabel 1. Rekapitulasi Indikator Efektivitas Kerja

No	Indikator	Para Ahli				
		Siagian	Mulyasa	Wijaya	Hidayat dan Machali	Jumlah
1.	Terlaksananya tugas pokok		√			1
2.	**Ketepatan Waktu**	√	√			2
3.	**Ketepatan Pencapaian tujuan dan sasaran**	√	√		√	3
4.	**Pemanfaatan Sumber Daya**	√	√	√		3
5.	Tata cara penyelesaian tugas	√				1

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator efektivitas kerja adalah ketepatan waktu, ketepatan pencapaian tujuan dan sasaran, dan pemanfaatan sumber daya.

1) Ketepatan Waktu

Waktu menjadi salah satu sumber daya kerja yang mesti dikelola secara efektif dan efesien. Menurut (Bangun, 2012: 234), setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi bila pekerjaan pada satu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan lain.Menurut (Kholisa, 2012:58), menyatakan bahwa karyawan yang

memiliki manajemen waktu yang baik akan berperilaku, dan bertindak kepada hal-hal yang lebih memanfaatkan waktu untuk kegiatan yang benar-benar menguntungkan bagi dirinya sendiri dan bagi perusahaannya. Sehingga karyawan tersebut dapat mencapai efektivitas kerja dengan baik. Manajemen waktu disini juga mengarah pada bagaimana karyawan dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah didtetapkan sehingga pekerjaan tersebut bisa dikatakan efektif apabila pekerjaan tersebut selesai pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

2) Ketepatan Pencapaian Tujuan dan Sasaran

Ketepatan pencapaian tujuan dan sasaran merupakan tolak ukur dari tingkat efektivitas kerja. Menurut (Wibowo , 2013: 45-65), mengatakan bahwa tujuan dan sasaran menggambarkan bagaimana mendapatkan dan mengembangkan sumber daya manusia. Tujuan dan sasaran bersifat *quantifiable*atau dapat dikuantitatifkan, sehingga kinerja dapat diukur dalam bentuk angka.

a) Tujuan

Tujuan didefenisikan sebagai apa yang diharapkan untuk dicapai oleh suatu organisasi, fungsi, departemen, dan individu dalam periode waktu tertentu. Dengan adanya tujuan memungkinkan pekerja mengetahui apa yang diperlukan dari mereka, atas dasar apa kinerja harus dilakukan dan bagaimana kontribusinya akan dinilai.

Apabila seseorang mengetahui dan memahami apa yang diharapkan dari mereka dan mengambil bagian dalam membentuk harapan tersebut, mereka akan memberikan usaha terbaiknya untuk mendapatkan atau mencapainya. Kapasitas untuk mendapatkan tujuan tergantung pada kapasitas pencapaian individu dan tim, tingkat dukungan manajemen, proses pencapaian tujuan dan sasaran, dan sumber daya yang disediakan untuk mencapai tujuan tersebut.

b) Sasaran

Sasaran kerja menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan, Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati dan dapat diukur. Terdapat beberapa unsur dari sasaran kerja yaitu: orang yang menjalankan kerja, tindakan atau kinerja yang dilakukan, waktu kapan pekerjaan dilakukan, cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk tercapainya tujuan dan sasaran tergantung pada kapasitas pencapaian tim dan individu, tingkat dukungan manajemen, proses pencapaian tujuan, dan sumber daya yang tersedia serta ketercapaian hasil kerja.

3) Pemanfaatan Sumber Daya

Pemanfaatan sumber daya maupun sumber dana secara optimal akan menunjukkan tingkat efektivitas. Menurut (Wibowo,

2013: 9), mengemukakan bahwa untuk mencapai tujuan dari organisasi, dibutuhkan sumber daya yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun sumber daya yang diperlukan diantaranya sumber daya kapital yaitu uang, namun tidak hanya uang, teknologi, peralatan dan mesin-mesin dan juga informasi termasuk sumber daya kapital dalam menunjang pelaksanaan kerja. Selanjutnya yaitu sumber daya manusia, teknologi, dan mekanisme kerja yang ditempuh dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Wibowo, 2011: 236), mengatakan bahwa pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya yang tersedia untuk dipergunakan.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan sumber daya seperti sumber daya manusia, dana, teknologi, peralatan dan mesin dan mekanisme kerja yang ditempuh dapat membuat ketercapaian tujuan semakin tepat yang akan berdampak pada tingkat efektivitas kerja

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu kegiatan untuk melihat, mengamati suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang agar pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari ketentuan yang telah ditentukan. Menurut (Handoko, 2003: 359),

pengawasan dapat didefenisikan sebagai suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai.

Menurut Sutisna dalam (Aedi, 2014: 2), mengemukakan bahwa pengawasan adalah fungsi administratif dimana administrator memastikan bahwa apa yang dikerjakan sesuai dengan yang dikehendaki. Didalam pengawasan tersebut terdapat aktivitas pemeriksaan apakah semua berjalan sesuai dengan rencana yang telah dibuat, instruksi yang dikeluarkan, dan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan juga dimaksudkan untuk menunjukkan apa saja kelemahan yang ada dalam pelaksanaan serta melakukan upaya perbaikan serta pencegahan agar kelemahan tersebut tidak terulang kembali.

Adapun menurut Scermerhorn dalam (Sule dan Saefullah, 2013: 317), mendefenisikan pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

Menurut Mockler dikutip oleh Stoner dalam (Engkoswara, 2011: 219), Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil

tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efesien dalam tujuan-tujuan organisasi.

Dari uraian para ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa pengawasan merupakan usaha yang dilakukan untuk memastikan apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan melalui pengamatan atau pemeriksaan.

1) Tujuan Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang berupaya memastikan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana dan ketentuan sehingga tujuan atau target yang telah ditetapkan dapat dicapai.

Menurut Situmorang dan Juhir dalam (Aedi, 2014: 11) menyatakan bahwa tujuan dari pengawasan yaitu:

a) Untuk mengetahui jalannya pekerjaan, apakah berjalan lancar atau tidak.
b) Untuk memperbaiki kesalahan yang dilakukan pegawaidan melakukan tindakan pencegahan agar kesalahan tersebut tidak terulang kembali.
c) Untuk mengetahui apakah penggunaan anggaran yang telah ditetapkan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.
d) Untuk mengetahui pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan program yang telah direncanakan.

e) Untuk mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan rencana atau standar yang telah ditetapkan.

Adapun menurut Griffin dalam (Sule dan Saefullah, 2013: 318), terdapat empat tujuan dilakukannya pengawasan:

a) Adaptasi Lingkungan

Tujuan pertama dari pengawasan adalah agar organisasi atau perusahaan dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dilingkungan perusahaan, baik itu lingkungan internal maupun eksternal. Fungsi pengawasan tidak saja dilakukan untuk memastikan agar kegiatan perusahaan berjalan dengan semestinya, tetapi juga agar kegiatan yang dijalankan sesuai dengan perubahan lingkungan, karena sangat memungkinkan perusahaan juga mengubah rencana perusahaan disebabkan terjadinya berbagai perubahan lingkungan yang dihadapi perusahaan.

b) Meminimumkan Kegagalan

Ketika perusahaan memiliki target produksi misalnya, perusahaan tersebut mengharapkan kegagalan yang seminimum mungkin, untuk meminimumkan kegagalan tersebut maka perusahaan perlu melakukan fungsi pengawasan.

c) Meminimumkan Biaya

Ketika perusahaan mengalami kegagalan dalam suatu kegiatan, maka akan ada pemborosan biaya yang akan

memberikan kerugian pada perusahaan. Oleh karena itu fungsi pengawasan melalui penetapan standar tertentu dalam meminimumkan kegagalan dapat memberikan pengehematan biaya dalam perusahaan.

Fattah dalam (Engkoswara, 2011: 221), mengemukakan bahwa tujuan dari pengawasan adalah membantu mempertahankan hasil atau output yang sesuai syarat-syarat sistem. Artinya, melalui pengawasan apa yang telah ditetapkan dalam rencana dan program, pembagian tugas dan tanggung jawab, pelaksanaannya serta evaluasinya senantiasa dipantau dan diarahkan sehingga tetap berada dalam ketentuan.

Sedangkan menurut (Engkoswara, 2011: 221), tujuan dari pengawasan itu sesungguhnya adalah:

a) Membuat pihak diawasi merasa terbantu sehingga dapat mencapai visi dan misinya secara lebih efektif dan efesien.
b) Menciptakan suasana keterbukaan, kejujuran, partisipasi dan akuntabilitas.
c) Menimbulkan suasana saling percaya dalam dan diluar lingkungan operasi organisasi.
d) Meningkatkan akuntabilitas organisasi.
e) Meningkatkan kelancaran operasi organisasi.
f) Mendorong terwujudnya *good governance.*

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pengawasan adalah untuk memastikan apakah pekerjaan yang dilakukan sudah mencapai sasaran atau taget yang telah ditetapkan, dan juga untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan.

b. Pentingnya Pengawasan

Menurut (Handoko, 2003: 366), terdapat beberapa faktor yang membuat pengawasan itu penting dilakukan yaitu:

1) Perubahan Lingkungan Organisasi

Perubahan lingkungan organisasi yang terjadi terus menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, ditemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada orang lain dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan oleh perubahan-perubahan yang terjadi.

2) Peningkatan Kompleksitas Organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Disamping itu organisasi sekarang lebih bercorak desentralisasi, dengan banyak agen-agen atau cabang-cabang penjualan dan kantor-kantor pemasaran, pabrik-pabrik yang terpisah secara geografis, atau

fasilitas penelitian yang tersebar luas. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan lebih efektif dan efesien.

3) Kesalahan-Kesalahan

Bila para bahawan tidak sering melakukan kesalahan, maka manajer akan melakukan pengawasan secara sederhana. Namun pada kenyataanya para bawahan banyak dan sering melakukan kesalahan sehingga sistem pengawasan perlu dilakukan agar manajer mampu mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi kritis.

4) Kebutuhan Manajer Untuk Mendelegasikan Wewenang

Bila Manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya bukan berarti tanggung jawab atasannya berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem pengawasan,manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

5) Tipe-tipe Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh manajer guna untuk memastikan apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target yang telah ditetapkan dari awal dan juga untuk melihat apakah terdapat kesalahan dalam pekerjaan untuk mencapai

target tersebut. Menurut Handoko dalam (Fahmi, 2014:141), terdapat tiga tipe pengawasan, yaitu:

a) Pengawasan Pendahuluan

Pengawasan ini dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkaan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan

b) Pengawasan *Concurrent*

Pengawasan tipe ini dilakukan saat kegiatan berlangsung. Menurut (Sule, 2013: 327), pengawasan proses merupakan pengawasan yang dilakukan pada saat sebuah kegiatan sedang berlangsung. Hal ini dimaksudkan untuk memonitor kegiatan yang sedang berlangsung untuk memastikan kegiatan berjalan dengan semestinya.

Tipe pengawasan ini dimana aspek tertentu dari sutau prosedur harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan ini bisa dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan *double-check* yang lebih menjamin ketetapatan pelaksanaan suatu kegiatan.

c) Pengawasan Umpan Balik

Pengawasan umpan balik merupakan pengawasan yang dilakukan setelah kegiatan dilaksanakan. Menurut Sule (2013: 328), Pengawasan akhir merupakan pengawasan yang dilakukan

pada saat akhir pekerjaan, yaitu untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh pada saat pengerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan diawal dan proses yang telah dikerjakan. Pengawasan umpan balik ini dimaksudkan untuk megetahui apakah pekerjaan yang telah diselesaikan sudah sesuai dengan ketentuan yaang sudah ditetapkan, apakah pekerjaan tersebut sudah mencapai sasaran atau belum. Apabila belum mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan maka perlu dilakukannya perbaikan.

c. Indikator Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu upaya untuk menyelaraskan antara perencanaan dan pelaksanaan kegiatan/program agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan merupakan pengukuran ataupun perbaikan yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa tujuan dan sasaran organisasi sudah tercapai.

Menurut Schermerhorn dalam (Aedi, 2014: 86), terdapat empat unsur dalam pengawasan yaitu:

1) Menetapkan sasaran dan standar kerja
2) Melakukan pengukuran kinerja
3) Membandingkan antara hasil pengukuran kinerja dengan sasaran dan standar kinerja yang telah ditetapkan ,
4) Melakukan tindakan yang diperlukan berdasarkan pada hasil perbandingan tersebut.

Adapun menurut Montanary et al dalam (Aedi, 2014:87), terdapat tiga langkah dasar dalam melakukan pengawasan yaitu: (1) menetapkan standar dan pengukuran kinerja, (2) mengukur kinerja, (3) menginterpretasikan informasi dan mengambil tindakan perbaikan. Selanjutnya menurut (Handoko, 2009: 362), terdapat beberapa proses pengawasan yaitu penentuan standar pelaksanaan, penentuan pengukuran standar pelaksanaan pekerjaan, pengukuran pelaksanaan kegiatan atau evaluasi, membandingkan standar dengan hasil evaluasi, dan pengambilan tindakan koreksi.

Menurut (Sule, 2005: 321) mengemukakan bahwa langkah-langkah dalam proses pengawasan meliputi: (1) penetapan standar dan metode penilaian kinerja, (2) penilaian kinerja, (3) penilaian apakah kinerja memenuhi standar atau tidak, (4) pengambilan tindakan koreksi.

Tabel 2. Rekapitulasi Indikator Pengawasan

No	Indikator	Pendapat Para Ahli				Jumlah
		Scermerhorn	Montanary	Handoko	Sule	
1	Menetapkan standar	√	√	√	√	4
2	Mengukur kinerja	√	√	√	√	4
3	Membandingkan hasil dengan standar	√		√	√	3
4	Perbaikan	√	√	√	√	3

Berdasarkan tabel 2, maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari pengawasan meliputi: menetapkan standar, melakukan pengukuran, membandingkan pelaksanaan dengan standar yang telah ditetapkan dan

memberi tindak lanjut. Indikator dari pengawasan dapat dijelaskan sebagaai beriktut:

1) Menetapkan Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Menurut (Wibowo, 2011: 103), standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa Standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan dapat dicapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukes atau gagal. Kinerja sesorang dapat dikatakan sukses apabila mampu mencapai atau melebihi standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dengan bawahan. Sedangkan menurut (Handoko, 2000:363) mengatakan standar adalah satu kriteria tentang hasil yang diinginkan atau peristiwa yang diharapkan dimana manajer dapat membandingkan subsekuensi kegiatan, pelaksanaan dan hasil kerja, atau perubahan yang terjadi dalam pencapaian tujuan.

Penetapan standar dalam pengawasan merupakan langkah utama yang harus dilakukan guna untuk menetapkan tujuan yang spesifik untuk dicapai dalam kegiatan. Menurut (Sule dan Saefullah, 2013: 322), penetapan standar dalam pengawasan bertujuan untuk memperjelas atau membuat tujuan dari pengawasan menjadi lebih sepesifik dan tidak terlalu umum, tujuan yang jelas akan mudah dinilai pada saat implementasi apakah

tercapai atau tidak. Kejelasan tujuan juga memudahkan manajemen dalam melakukan komunikasi dalam organisasi termasuk juga menentukan metode yang akan digunakan dalam mengevaluasi standar yang telah ditetapkan.

Menurut (Wibowo, 2011: 75), standar kerja yang efektif didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disetujui, spesifik dan terukur, berorientasi waktu, tertulis, dan terbuka untuk berubah. Maka standar kinerja dapat ditentukan dengan baik dan pekerja termotivasi untuk mencapai atau melebihinya. Untuk itu, pekerja harus dilibatkan dalam menentukan standar. Standar yang baik disusun berdasarkan kesepakatan bersama sehingga menjadi kontrak kinerja yang efektif.

2) Mengukur Kinerja

Pengukuran kinerja dilakukan dengan tujuan untuk mengukur seberapa jauh pekerjaan yang dilakukan mencapai target yang ditetapkan. Menurut (Sule dan Saefullah, 2013: 323), pada dasarnya penilaian kinerja adalah upaya untuk membandingkan kinerja yang dicapai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan dari semula. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses yang berkelanjutan dan terus menerus. Terdapat beberapa kegiatan yang hanya dapat dilihat kualitas pengerjaannya pada saat akhir dari kegiatan tersebut.

Menurut (Handoko, 2000: 364) terdapat berbagai cara untuk melakukan pengukuran kinerja yaitu: pengamatan, laporan-laporan, metode otomatis dan inspeksi (pengujian/tes) atau dengan pengambilan sampel.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja bertujuan untuk melihat sejauh mana kinerja yang dilakukan dapat tercapai sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan dan dapat dilakukan dengan beberapa cara diantaranya pengamatan atau pemantauan, laporan-laporan, metode otomatis dan isnpeksi(ujian/tes).

3) Membandingkan Hasil Dengan Standar

Setelah melakukan pengukuran, barulah dilakukan perbandingan antara hasil dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Setelah melakukan perbandingan barulah dapat dipastikan apakah terdapat kesalahan atau tidak dalam pelaksanaan kerja.

4) Koreksi atau Perbaikan

Melakukan tindakan koreksi pada proses pengawasan bertujuan untuk memperbaiki jika terjadi penyimpangan-penyimpangan atau kesalahan-kesalahan yang ditemui oleh karyawan selama proses kegiatan ataupun setelah kegiatan itu dilaksanakan. Menurut (Sule dan Saefullah, 2013: 325), mengemukakan bahwa ketika kinerja berada dibawah standar

berarti perusahaan mendapatkan masalah. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan pengendalian, yaitu dengan mencari jawaban mengapa masalah tersebut terjadi, yaitu kinerja dibawah standar, lalu kemudian perusahaan melakukan berbagai tindakan untuk mengoreksi masalah tersebut.

3. Hubungan Pengawasan Dengan Efektivitas Kerja Pegawai

Pengawasan yang dilakukan pimpinan yaitu mulai dari penetapan standar,pengukuran dan penilaian serta melakukan tindak lanjut terhadap hasil pekerjaan pegawai. Dalam suatu lembaga baik itu pemerintahan maupun swasta, pengawasan sangat penting dilakukan. Hal ini dikarenakan dalam suatu pekerjaan, tidak semua yang dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Akan ada penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam pekerjaan tersebut. Untuk meminimalisir penyimpangan-penyimpangan dan kesalahan tersebut, maka dibutuhkan pengawasan sebagai solusi dari permasalahan tersebut.

Terkait dengan efektivitas, efektivitas merupakan ketercapaian tujuan dan sasaran dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Efektivitas merupakan alat ukur keberhasilan sebuah organisasi. Jika efektivitas kerja tinggi maka tingkat keberhasilan atau pencapaian tujuan organisasi juga tinggi.

Hubungan pengawasan dengan efektivitas adalah dengan adanya pengawasan yang baik dan efektif dari pimpinan maka ini akan berdampak pada hasil kerja pegawai. Pengawasan yang efektif akan membuat

kesalahan-kesalahan yang mungkin timbul dalam suatu pekerjaan dapat diminimalisir sehingga hasil dari pekerjaan tesrsebut dapat sesuai dengan yang diharapkan atau yang direncanakan dari awal. Adapun menurut (Gie, 2000: 29), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas salah satu diantaranya yaitu pengawasan, dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Adapun menurut (Sugandi,dkk, 2015:37), Pelaksanaan pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai dan selain itu tingkat pengawasan ini akan menimbulkan dampak pada usaha memperkecil kesalahan yang biasa terjadi pada pelaksanaan pekerjaan karena jika terdapat penyimpangan bisa langsung dilakukan tindakan korektif sebagai tindakan lanjutan.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan yang dilkukan oleh pimpinan akan berdampak pada efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian jelas bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan ada hubungannya dengan efektivitas kerja pegawai.

B. Penelitian Relevan

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan studi ini sudah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Penelitian ini diperlukan untuk dapat melihat apakah penelitian yang akandilakukan oleh peneliti mendukung atau tidak mendukung penelitian sebelumnya. Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian ini:

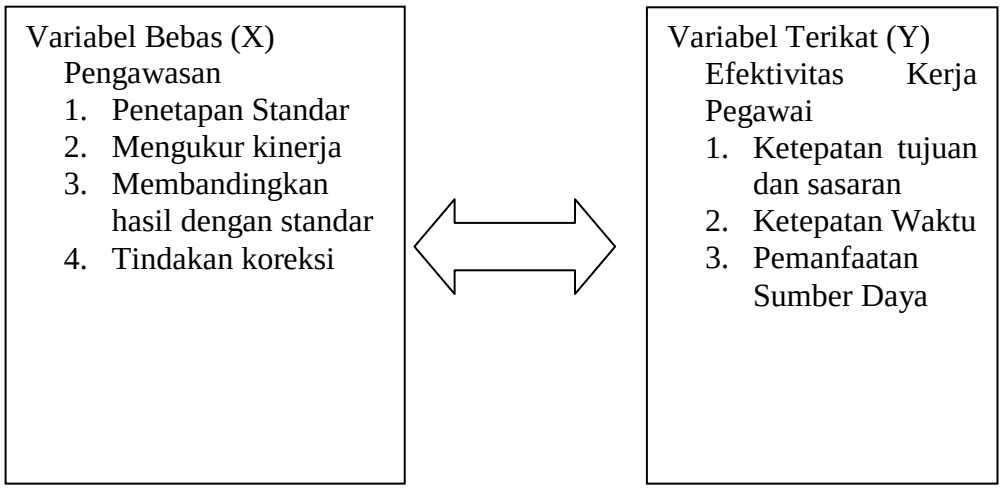
1. Penelitian ini dilakukan oleh Safran Efendi Pasaribu (2017), dengan judul "Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebaran Kota Padang Sidimpuan" dengan jumlah responden sebanyak 47 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah: a. Data primer terdiri dari observasi,yaitu pengumpulan data dengan pengamatan langsung kepada objek penelitian serta melakukan pencatatan yang dianggap relevan dengan penelitian dan angket, yaitu membuat daftar pernyataan dan sudah disiapkan jawabannya, hanya memilih sesuai pilihannya, b. Data Sekunder terdiri dari penelitian kepustakaan dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengawasan sebagai variabel X dan efektivitas kerja sebagai variabel Y. Perbedaannya terletak pada objek yang diteliti.
2. Penelitian ini dilakukan oleh Sugandi, dkk (2015), dengan judul " Hubungan Pengawasan dengan Efektivitas Kerja Pegawai" dengan jumlah responden sebanyak 20 orang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional. Teknik analisis data menggunakan skala *Likert* Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara pengawasan dengan efektivitas kerja. Persamaan penelitian terletak padakesamaan antara pengawasan variabel X dan efektivitas kerja variabel

Y. Perbedaan penelitian dengan penelitian ini terlihat pada objek yang diteliti.

C. Kerangka Konseptual

Efektivitas kerja adalah kesesuaian antara hasil dengan rencana yang telah dietetapkan dari awal. Efektivitas kerja yang tinggi akan berdampak pada tingkat keberhasilan organisasi. Salah satu yang berpengaruh terhadap tingkat efektivitas kerja pegawai pada suatu perusahaan adalah pengawasan. Pengawasan adalah usaha yang dilakukan untuk melihat apakah kegiatan yang dilakukan sudah sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya melalui langkah pengawasan yaitu penetapan standar, mengukur kinerja, menilai kinerja dan koreksi.

Berdasarkan hal tersebut, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka KonseptualHubungan Pengawasan Dengan Efektivitas Kerja Pegawai

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang akan dicari kebenarannya dalam sebuah penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini, yaitu hipotesis Kerja (H_a) yaitu " Terdapat HubunganAntara Pengawasan Dengan Efektivitas Kerja Pegawai DiKementerian Agama Kota Padang Panjang".

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian korelasi. Arikunto (2014: 4), mengemukakan bahwa "Penelitian korelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel". Dengan demikian penelitian ini melihat hubungan antara pengawasan oleh atasan langsungdengan efektivitas kerja pegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang.

B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penelitian mengenai "Hubungan Pengawasan dengan Efektivitas Kerja Pegawai", maka terdapat dua variabel yaitu variabel X pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung dan variabel Y efektivitas kerja pegawai. Secara rinci defenisi operasional kedua variabel penelitian sebagai berkut:

1. Variabel Y pada penelitian ini adalah efektivitas kerja. Efektivitas kerja merupakan perbandingan antara tingkat pencapaian hasil kerja dengan rencana yang telah disusun sebelumnya, atau perbandingan hasil nyata dengan hasil yang direncanakan. Adapun indikator yang akan diteliti adalah ketepatan pencapaian tujuan dan sasaran, ketepatan waktu, pemanfaatan sumber daya.
2. Varibael X pada penelitian ini adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung. Pengawasan merupakan usaha yang dilakukan untuk

memastikan apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan melalui pengamatan atau pemeriksaan. Adapun indikator yang akan diteliti adalah menetapkan standar, mengukur kinerja, membandingkan hasil, dan melakukan perbaikan.

C. Populasi dan Sampel Variabel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:91), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai-pegawai kecuali pimpinan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang.

Tabel 3. Populasi Pegawai Kementerian Agama Kota Padang Panjang

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Subbagian tata usaha	13
2	Seksi Pendidikan Madrasah	4
3	Seksi Pendidikan Diniyah dan Ponpes	4
4	Seksi Pendidikan Agama Islam	3
5	Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah	5
6	Seksi Bimbingan Masyarakat Islam	22
7	Seksi Penyelenggaraan Syari'ah	3
Jumlah		54

Sumber: Kementerian Agama Kota Padang Panjang

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019: 91) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut maka diperlukan sampel, untuk itu sampel yang diambil dari populasi haruslah benar-benar mewakili.

Mengingat jumlah populasi pada Kementerian Agama Kota Padang Panjang 54 pegawai, untuk menentukan ukuran sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini dengan tingkat kepercayaan 95% dan taraf kesalahan 5%, maka peneliti menggunakan rumus Slovin (Umar, 2017:78) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini sebesar 5%)

$$n = \frac{54}{1 + 54(0.05)^2}$$

$$= \frac{54}{1 + 54(\ 0{,}0025\ )}$$

$$= \frac{54}{1.135}$$

= 48

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 48orang responden.Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini akan menggunakan teknik *proportionalsimple random sampling* merupakan teknik pengambilan dengan memilih sampel secara acak. Maka untuk perhitungannya secara proportional denganmenggunakantabel sebagai berikut:

Tabel 4. Jumlah Sampel PegawaiKementerian Agama Kota Padang Panjang

No	Bidang Pekerjaan	Jumlahpopulasi	Perhitungan Proporsional Sampel	Sampel
1	Subag Tata Usaha	13	13/54X48 = 11,55(Dibulatkan)	12
2	Seksi pendidikan madrasah	4	4/54X48 = 3,55 (Dibulatkan)	4
3	Seksi Pendidikan Diniyah dan Ponpes	4	4/54X48 =3,55(Dibulatkan)	4
4	Seksi Pendidikan Agama Islam	3	3/54X48 = 2,67 (Dibulatkan)	3
5	Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah	5	5/54X48 = 4,44(Dibulatkan)	5
6	Seksi Bimbingan Masyarakat Islam	22	22/54X48 = 19,55 (Dibulatkan)	20
7	Seksi Penyelenggaraan Syari'ah	3	3/54X48 = 2,67(Dibulatkan)	3
	Jumlah	54		51

Jadi, dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 51 orang responden setelah terjadinya pembulatan perhitungan. Dan untuk pemilihan pada masing-masing unit dilakukan secara acak.

D. Instrument dan Pengembangannya

Menurut (Sugiyono, 2012: 162), "angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat

pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". Dengan mode skala *Likert*. Menurut (Sugiyono, 2012: 107) dengan menggunakan lima alternarif jawaban untuk angket Efektivitas kerjadan pengawasan yaitu: selalu (SL) = 5, sering (SR) = 4, kadang-kadang (KD) = 3, jarang (JR) = 2, dan tidak pernah (TP) = 1

Penyusunan angket dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Melakukan kajian literatur untuk mengkaji dan menemukan variabel dan indikator penelitian.
2. Membuat kisi-kisi instrument yang dirumuskan berdasarkan indikator dan sub indikator yang ada dalam kajian teori.
3. Menyusun butir-butir pernyataan berdasarkan indikator yang sudah ditetapkan.
4. Menyusun petunjuk pengisian instrument penelitian.
5. Menelaah kesesuaian pernyataan instrument penelitian dengan kisi-kisi instrument yang bertujuan untuk mengetahui apakah item-item yang dikembangkan sudah mewakili setiap indikator yang dibutuhkan.
6. Mengkonsultasikan dengan dosen pembimbing item yang dibuat.
7. Melakukan uji coba angket kepada 20 orang responden diluar sampel untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket.
8. Menganalisis data hasil uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji coba instrumen dilakukan di Kementerian Agama Kota Solok, dimana uji coba dilakukan pada tempat yang berbeda dengan tempat penelitian. Hal ini dikarenakan jumlah populasi tidak mencukupi untuk dijadikan uji coba setelah dilakukan penarikan sampel. Pemilihan tempat uji coba di Kementerian Agama Kota Solok dikarenakan tempat uji coba memiliki karakteristik yang sama dengan tempat penelitian. Uji coba instrument menggunakan bantuan SPSS versi 25.0. Untuk menentukan butir yang valid dengan cara membandingkan nilai *corellation coefficient* masing-masing butir dengan nilai r_{tabel} dengan N=20 pada taraf kepercayaan 95% yaitu 0,450. Apabila nilai *corellation coefficient* > r_{tabel} maka item dinyatakan valid.Secara keseluruhan nilai *corelattion coefficient* yaitu 1,000> 0,450 artinya secara keseluruhan instrumen sudah valid.Hasil pengolahan data validitas angket untuk masing-masing butir pernyataan dari variabel efektifitas kerja pegawai (Y) yaitu diperoleh 40 item yang valid dan 3 item dinyatakan tidak valid dengan nomor 9, 13, dan 27. Setelah berkonsultasi dengan dosen pembimbing, item angket yang tidak valid dihapus, sehingga jumlah item angket untuk variabel efektivitas kerja pegawai (Y) berjumlah 40 item.

Sedangkan variabel pengawasan (X) secara keseluruhan instrumen yaitu 1,000> 0,450 artinya angket untuk variabel pengawasan(X) sudah valid. Hasil pengolahan data validitas angket

untuk masing-masing butir pernyataan variabel pengawasan (X) yaitu diperoleh 38 item yang valid dan 1 butir item dinyatakan tidak valid dengan nomor 31. Sehingga jumlah item angket untuk variabel pengawasan (X) berjumlah 38 butir item.

b. Uji reliabilitas

Pengukuran reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan instrumen setelah diuji coba. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi tata jenjang yang dikemukakan oleh Arikunto (2010: 321) sebagai berikut:

$$rho_{xy} = 1 - \frac{6\sum D^2}{N(N^2-1)}$$

Keterangan:

rho_{xy}= Validitas yang dicari

$\sum D^2$ = Jumlah beda (rank total-rank maksimal)

N = Jumlah sampel

Pengujian reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan bantuan alat SPSS versi 25.0dengancaramenginput data mentahhasil uji cobadari excel kedalam SPSS. Setelah uji analisisrealibilitas di SPSS diperolehlah hasil pengolahan data reliabilitas untuk variabel efektivitas kerja pegawai (Y) maka terlihat nilai *Cronbach's Alpha* = 0,967 bila dibandingkan dengan rho tabel dengan N=20 pada taraf kepercayaan 95% yaitu 0,444 dengan demikian nilai *Cronbach's*

Alpha> nilai rho tabel, 0,967> 0,444 maka variabel efektivitas kerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel.

Variabel pengawasan (X) maka terlihat nilai *Cronbach's Alpha* = 0,969 bila dibandingkan dengan rho tabel dengan N=20 = 0,444 dengan demikian nilai *Cronbach's Alpha*> nilai rho tabel, 0,969> 0,444 maka variabel pengawasan (X) dapat dinyatakan reliabel.

E. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan setelah hasil analisis data uji coba angket dinyatakan valid dan reliabel pada tanggal 26 Agustus 2019. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket kepada pegawai Kementerian Agama Kota Padang Panjang yang menjadi sampel dalam penelitian. Kunjungan pertama tanggal 3 September 2019 mengantarkan surat dan meminta izin kepada pimpinan Kementerian Agama Kota Padang Panjang, tanggal 5 September 2019 diinformasikan kepada penulis bahwa sudah boleh melakukan penelitian dan kunjungan kedua tanggal 9-16September 2019 menyebarkan angket kepada pegawai Kementerian Agama Kota Padang Panjang. Kunjungan ketiga tanggal 18 September 2019 mengambil surat telah selesai melakukan penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Untuk melihat hubungan pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kementerian Agama Kota Padang Panjang, maka dilakukan pengumpulan data penelitian ini dengan

menggunakan rumus korelasi *product moment*. Adapun langkah-langkah dalam analisis data ini adalah:

1. Verifikasi Data

   Yaitu memeriksa semua angket yang telah diisi responden dicek kembali kelengkapannya.

2. Pemberian Skor

   Setiap butir angket yang disebarkan, disediakan lima alternatif jawaban. Masing-masing diberi skor sebagai berikut : skor 5 untuk jawaban selalu, skor 4 untuk jawaban sering, skor 3 untuk jawaban kadang-kadang, skor 2 untuk jawaban jarang, dan skor 1 untuk jawaban tidak pernah. Selanjutnya menjumlahkan skor masing-masing sub variabel dan variabel.

3. Mentabulasi data dan menghitung skor rata (mean), median, modus, dan standar deviasi

   a. Data yang telah diskor dimasukkan kedalam distribusi frekuensi skor masing-masing variabel, kemudian dilanjutkan dengan mencari skor rata-rata (mean), median, modus, standar deviasi (SD) guna mendapatkan gambaran tentang pengawasan dengan efektivitas kerja

   b. Menentukan gambaran secara kualitatif hasil penelitian untuk masing-masing variabel (pengawasan dengan efektivitas kerja pegawai) dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100% untuk variabel X skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100% untuk variabel Y.

c. Menentukan gambaran skor variabel skor secara kualitatif. Untuk mengetahui tingkat pencapaian skor responden penelitian digunakan rumus :

$$\frac{skorrata - rata}{skormaksimal} \times 100\%$$

Interpretasi pencapaian responden digunakan klasifikasi ulang dimodifikasi oleh (Sudjana, 2013: 287):

Tabel 5. Kualifkasi Data Persentase Secara Kualitatif

Persentase	Interpretasi Pengawasan	Interpretasi Efektivitas Kerja
90%-100%	Sangat Baik	Sangat Tinggi
80%-89%	Baik	Tinggi
70%-79%	Cukup	Cukup
60%-69%	Kurang	Rendah
0%-50%	Sangat Kurang	Sangat Rendah

4. Ujian Persyaratan Analisis

Tujuan dilakukannya ujian persyaratan analisis ini adalah untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yag direncanakan. Adapun uji normalitas hubungan pengawasan pimpinan dengan efektivitas kerja adalahdengan rumus chi-kuadrat (x^2) seperti yang dikemukakan oleh (Arikunto, 2015: 312):

$$x^2 = \sum \left[(\frac{fo - fh)^2}{fh} \right]$$

Keterangan:

x^2 = Harga Chi-Kuadrat yang dicari

Fo = Frekuensi yang ada (frekuensi observasi atau frekuensi yang sesuai dengan harapan)

Fh = Frekuensi yang diharapkan, sesuai dengan teori

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubugan pengawasandengan efektivitas kerja pegawai. Untuk uji hipotesis maka digunakan teknik korelasi product moment, yang dikemukakan (Sugiyono, 2012:212) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left\{N\sum X^2 - (\sum X^{2)}\right\}\left\{N\sum Y^2 - (\sum Y^2\right\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = nilai koefisien antara variabel X dan Y

x = skor untuk variabel x

y = skor untuk variabbel Y

N = jumlah subyek yang digunakan

6. Uji Keberartian Korelasi

Menghitung keberartian koefesien korelasi dengan menggunakan rumus uji t yang dikemukan oleh (Sugiyono, 2012: 214) yaitu:

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

Keterangan:

r = koefesien korelasi

n = jumlah responden

t_{hit} = angka hasil uji

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Pada bagian ini menjelaskan tentang hasil penelitian yang telah penulis lakukan pada Kementerian Agama Kota Padang Panjang. Penelitian ini merupakan penelitian yang terdiri atas 2 variabel yaitu variabel efektivitas dan variabelpengawasan. Oleh sebab itu dapat diperoleh data dari kedua variabel tersebut.

Berikut adalah uraian tentang deskripsi data dari masing-masing variabel penelitian :

1. Deskripsi Data VariabelEfektivitas Kerja

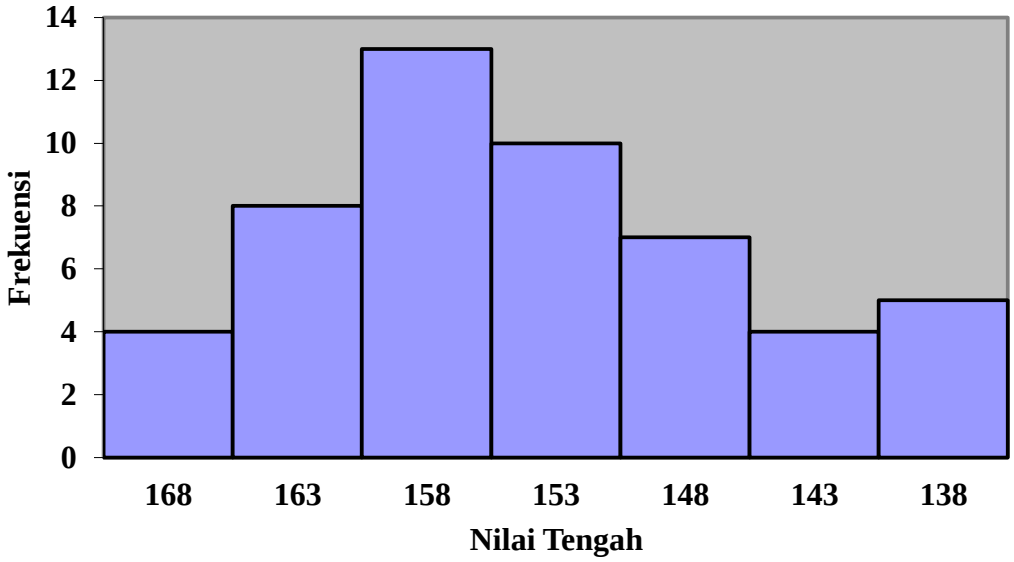
Pengumpulan data tentang variabel efektivitas kerja didapat dari penyebaran angket kepada 51 orang pegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang. Angket yang disebarkan terdiri dari 40 butir dengan poin tertinggi 5 dan poin terendah 1. Skor maksimal yang diperoleh dari variabel efektivitas kerja adalah 200 (40x5) dan skor minimalnya adalah 40 (40x1).

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan data penelitian mengenai efektivitas kerja pegawai diperoleh skor tertinggi sebesar 170 dan skor terendah 136. Dari hasil perhitungan dan pengolahan data, variabel efektivitas kerja pegawai diperoleh mean (rata-rata) 154,58, median (nilai tengah) 161,46, modus (nilai yang sering muncul) 175,22 dan standar deviasi (persimpangan baku) 8,5. Secara lengkap perhitungan dapat dilihat pada lampiran. Untuk memperoleh gambaran yang jelas untuk distribusi variabel efektivitas kerja dapat dilihat pada tabel 6 berikut :

Tabel6.Distribusi Frekuensi Skor VariabelEfektivitasKerjaPegawai

Kelas interval	F	Frekuensi Absolut %	Frekuensi Relatif
166-170	4	8%	24%
161-165	8	16%	
156-160	13	25%	25%
151-155	10	19%	51%
146-150	7	14%	
141-145	4	8%	
136-140	5	10%	
Jumlah	51	100%	100%

Histogram Distribusi Frekuensi Efektivitas Kerja



Gambar 2. Histogram DistribusiFrekuensiVariabel EfektivitasKerja

Berdasarkan tabel 6 dan gambar 2 di atas, maka tergambar jelas tentang frekuensi tertinggi 156-160 dengan frekuensi relatif 25% dan frekuensi relatif terendah sebanyak 51%. Berdasarkan pengolahan data angket variabel efektivitas kerja pegawai (Y) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 154,58 dibagi dengan skor maksimal 200, maka diperoleh angka 0,773 x

100% = 77,3%. Hal ini berarti variabel efektivitas kerja pegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang berada pada kategori “cukup” yaitu sebesar 77% dari skor ideal.

Untuk memperoleh data yang lebih rinci mengenai variabel efektivitas kerja dapat dilihat pada tabel 7 berikut :

Tabel7.Rata-rata Pencapaian per IndikatorVariabelEfektivitas Kerja

No	Indikator	Rata-rata	Tingkat pencapaian	Kategori
1	Ketepatan Pencapaian tujuan dan sasaran	3,9	77%	Cukup
2	Ketepatan Waktu	4,0	79%	Cukup
3	Pemanfaatan sumber daya	3,8	76%	Cukup
Rata-rata		3,9	77%	Cukup

Berdasarkan tabel rata-rata tingkat pencapaianper indikator pada variabel efektivitas kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwarata-rata pencapaian indikator secara keseluruhan adalah 77% dengan kategori cukup. Adapunrincian pencapaian per indikator pada variabelefektivitaskerjayaituindikator ketepatan pencapaian tujuan dan sasaran memperoleh tingkat pencapaian sebesar 77% dengan kategori cukup, ketepatan waktu memperoleh tingkat pencapaian sebesar 79% dengan kategori cukup, pemanfaatan sumber dayamemperoleh tingkat pencapaian 76% dengan kategori cukup.

2. Deskripsi Data Variabel Pengawasan

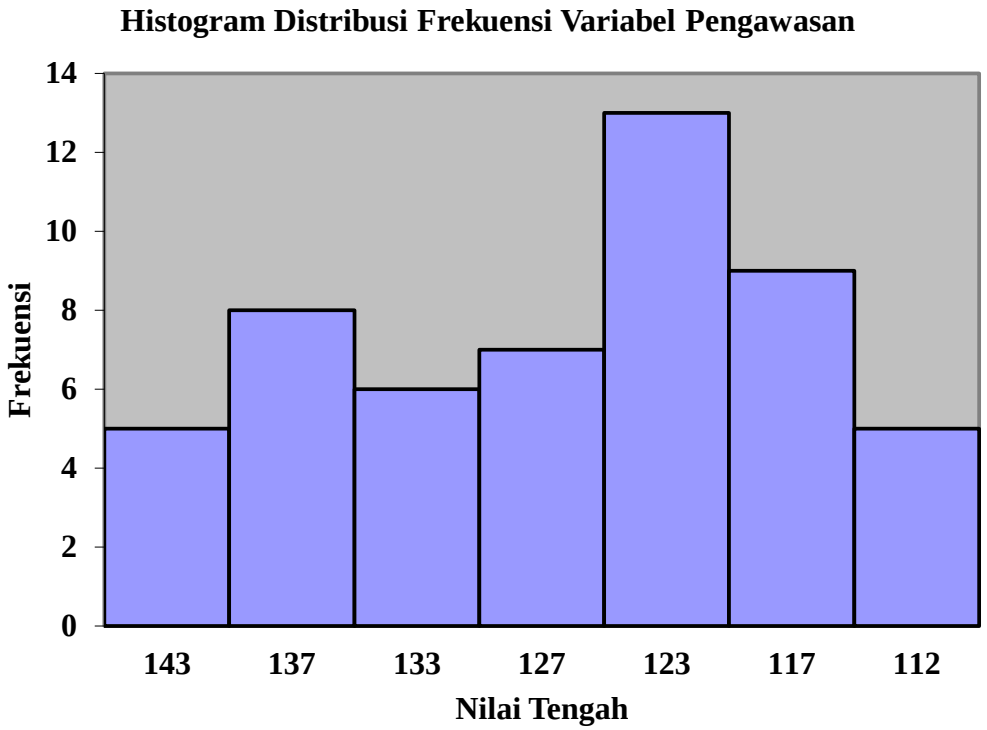
Pengumpulan data tentang variabel pengawasan didapat dari penyebaran angket kepada 51 orang pegawai pada Kementerian Agama Kota Padang Panjang. Angket yang disebarkan terdiri dari 38 butir dengan poin tertinggi 5 dan terendah 1. Skor maksimal yang diperoleh dari variabel pengawasanadalah 190 (38x5) dan skor minimalnya adalah 38 (38x1).

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan data penelitian mengenai pengawasan diperoleh skor tertinggi sebesar 144 dan skor terendah 110. Dari hasil perhitungan dan pengolahan data, variabel pengawasan diperoleh mean (rata-rata) 126,42, median (nilai tengah) 125,85, modus (nilai yang sering muncul) 124,71 dan standar deviasi (persimpangan baku) 9. Secara lengkap perhitungan dapat dilihat pada lampiran.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas untuk distribusi variabel pengawasandapat dilihat pada tabel 8 berikut :

Tabel8.DistribusiFrekuensiSkor Variabel Pengawasan

Kelas interval	F	Frekuensi Absolut %	Frekuensi relative
140-144	4	8%	48%
135-139	8	15%	
130-134	6	12%	
125-129	7	13%	
120-124	13	25%	25%
115-119	9	17%	27%
110-114	5	10%	
Jumlah	51	100%	100%



Gambar 3. Histogram DistribusiFrekuensiVariabelPengawasan

Berdasarkan tabel 7 dan gambar 3 di atas, maka terlihat jelas frekuensi tertinggi 120-124 dengan frekuensi relatif 25% dan frekuensi relatif terendah sebanyak 27%. Berdasarkan pengolahan data angket variabel pengawasan (X) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 126,42 dibagi dengan skor maksimal 1, maka diperoleh angka 0,67 x 100% = 67%. Hal ini berarti variabel pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang berada pada kategori “Kurang” yaitu sebesar 67% dari skor ideal.

Untuk memperoleh data yang lebih rinci mengenai variabel pengawasan dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

Tabel9.Rata-rata Pencapaian Per Indikator Variabel Pengawasan

No	Indikator	Rata-rata	Tingkat pencapaian	Kategori
1	Penetapan standar	3,6	73%	Cukup
2	Pengukuran Kinerja	3,4	67%	Kurang
3	Membandingkan hasil	3,2	65%	Kurang
4	Perbaikan atau tindak lanjut	3,1	62%	Kurang
Rata-rata		3,33	67%	Kurang

Berdasarkan tabel rata-rata tingkat pencapaian per indikator pada variabel pengawasan diatas maka dapat disimpulkan bahwarata-rata pencapaian indikator secara keseluruhan adalah 67% dengan kategori kurang. Adapunrincianpencapaianper indikator pada variabelpengawasanyaituindikatorpenetapan standar memperoleh tingkat pencapaian sebesar 73% dengan kategori cukup, pengukuran kinerja memperoleh tingkat pencapaian sebesar 67% dengan kategori kurang, dan membandingkanhasildenganstandarmemperoleh tingkat pencapaian 65% dengan kategori kurang, perbaikan atau tindak lanjut memperoleh tingkat pencapaian 62% dengan kategori kurang.

Untuk gambaran secara ringkas tentang variabel Efektifitas Kerja (Y) dan Pengawasan (X) dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini.

Tabel10.Rangkumanhasilpenelitian

No	Variabel	Mean	% tingkat pencapaian	Interpretasi
1	Efektifvitas Kerja	154,58	77%	Cukup
2	Pengawasan	97,08	67%	Kurang

B. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik chi kuadrat. Pengujian normalitas ini dilakukan terhadap kedua variabel penelitian dengan tujuan untuk dapat mengetahui apakah data yang dari masing-masing variabel penelitian yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak.

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas terhadap variabel efektivitas kerja dan variabel pengawasan, diperoleh x^2 hitung untuk variabel efektivitas kerja dengan nilai 6,67 dan x^2 hitung untuk variabel pengawasan dengan nilai 8,01. Adapun db atau daya beda yang digunakan adalah 4. Harga chi kuadrat atau x^2 tabel dengan db 4 pada taraf signifikansi 5% atau tingkat kepercayaan 95% adalah 9,488.

Dari perhitungan, diperoleh x^2 hitung lebih kecil x^2 tabel yaitu 6,67 < 9,488 untuk efektivitas kerja dan 8,01 < 9,488 untuk pengawasan. Kriteria pengujian normalitas menyatakan bahwa jika x^2 hitung < x^2 tabel maka data tersebut berdistribusi normal. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa variabel efektifitas kerja dan pengawasan berdistribusi normal. Perhitungan secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel 11 berikut ini:

Tabel 11.Rangkuman uji normalitas

Variabel	x^2 hitung	<	x^2 tabel α=0,05	Keterangan
Efektivitas kerja	6,67		9,488	Normal
Pengawasan	8,01			Normal

C. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi. Dalam hal ini, teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi product momen (*rho*). Uji korelasi ini dilakukan untuk mengetahui tingkat koefisien korelasi antara variabel pengawasan (X) dan variabel efektivitas kerja (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi antara variabel pengawasan dengan variabel efektivitas kerja, maka diperoleh *rho* hitung sebesar 0,420. Sedangkan *rho* tabel dengan n = 51 pada taraf signifikansi 5% atau pada taraf kepercayaan 95% adalah 0,266. Dari hasil perhitungan uji korelasi tersebut, diperoleh r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,420 > 0,266 pada taraf signifikansi 5% atau pada taraf kepercayaan 95%.

Kriteria dalam pengujian hipotesis menyatakan bahwa jika r hitung lebih besar daripada r tabel maka terdapat korelasi atau hubungan antara variabel. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel pengawasan dengan efektivitas kerja pegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang pada taraf signifikansi 5% atau pada taraf kepercayaan 95%.

Sedangkan untuk melihat keberartian hubungan antara variabel pengawasan dan efektivitas kerja, maka dilakukan uji t dan diperoleh hasil t hitung = 3,13> t tabel = 2,000 pada taraf signifikansi atau pada taraf kepercayaan 95%. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang

signifikan antara pengawasan dengan efektivitas kerja pegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang.

Rangkuman untuk hasil analisis korelasi dapat dilihat pada tabel 12 dan perhitungan hasil uji hipotesis dan uji t bisa dilihat pada lampiran.

Tabel 12.RangkumanHasilHipotesis Dan Uji KeberatianKorelasi

r hitung	>	r tabel α = 0,05	t hitung	>	t tabel α = 0,05
0,420		0,266	3,13		2,000

D. Pembahasan

Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam kajian teori pada penelitian ini dinyatakan bahwa efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah pengawasan. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan diuraikan pembahasan masing-masing variabel.

1. Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari pegawai diketahui bahwa efektivitas kerja pegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang berada pada kategori cukup dengan capaian skor ideal 77%. Hal ini berarti bahwa sudah tercapainya tujuan dan sasaran sesuai dengan yang diharapkan lembaga dilihat dari tingkat efektivitas kerja yang sudah berada pada kategori cukup yaitu dilihat dari indikator ketercapaian tujuan dan sasaran, ketepatan waktu dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan. Namun masih perlu peningkatan dalam pemanfaatan sumber daya dalam lembaga. Untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal maka efektivitas kerja pegawai harus berada pada kategori baik atau sangat

baik, karena jika efektivitas kerja tinggi maka keberhasilan organisasi juga akan meningkat. Untuk mencapai tingkat efektivitas kerja yang tinggi maka indikator-indikator dari efektivitas kerja yaitu ketepatan pencapaian tujuan dan sasaran, ketepatan waktu dan pemanfaatan waktu harus berada pada kategori baik satau sangat baik. Namun kenyataannya dilapangan setelah dilakukan penelitian, efektivitas kerja pegawai berada pada kategori cukup di Kementerian Agama Kota Padang Panjang disebabkan oleh belum maksimalnya pemanfaatan sumber daya oleh pegawai dalam bekerja.

Ketepatan pencapaian tujuan dan sasaran memperoleh tingkat pencapaian sebesar 77% dengan kategori cukup. Hal ini berarti bahwa tingkat capaian tujuan dan sasaran sudah bisa dikatakan sesuai dengan yang diharapkan lembaga namun masih perlu tingkat pencapaian yang lebih baik lagi. Tingkat capaian yang masih cukup ini dikarenakan masih belum maskimalnya koordinasi antara pimpinan dan bawahan dalam menyusun rencana kerja untuk mencapai tujuan itu sendiri. Adapun menurut (Wibowo, 2011: 49), menyatakan bahwa tujuan itu bisa bersifat *work-related*, atau berkaitan dengan pekerjaan yang mengacu pada hasil, pencapaian prestasi tim atau organisasional seperti adanya koordinasi antara tingkatan manajemen dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.Adapun beberapa penyebab lainnya yaitu kurangnya kerjasama tim dalam bekerja, seperti yang penulis lihat dilapangan bahwa ketika rekan kerjanya memiliki kesulitan dalam menggunakan komputer pegawai

lainnya tidak memberikan bantuan atau bimbingan kepada pegawai tersebut. Hal lainnya yaitu masih kurangnya pemanfaatan fasilitas yang tersedia oleh pegawai dalam bekerja dimana komputer mampu mempermudah segala pekerjaan yang ada namun beberapa pegawai belum mampu memanfaatkannya secara optimal. Untuk permasalahan tersebut, maka pimpinan sebelum menyususn rencana kerja, hendaknya terlebih dahulu mendiskusikan rencana kerja seperti apa yang akan disusun untuk mampu mencapai tujuan yang tepat sasaran. Dengan mendiskusikan secara bersama dengan bawahan maka rencana kerja yang dibuat akan dilaksanakan dengan baik. Untuk itu koordinasi antara bawahan dengan atasan sangat penitng ditingkatkan untuk kelnacaran pekerjaan.

Ketepatan waktu memperoleh tingkat pencapaian sebesar 79% dengan kategori cukup, hal ini berarti ketepatan waktu pegawai dalam bekerja sudah sesuai dengan yang diharapakan lembaga. Namun untuk mencapai tingkat efektivitas kerja yang lebih tinggi lagi masih perlu peningkatan yang lebih baik lagi. Tingkat capaian indikator ketepatan waktu yang masih cukup ini dikarenakan belum maksimalnya pemanfaatan waktu oleh karyawan dalam bekerja dimana terlihat dilapangan masih adanya beberapa pegawai yang keluar masuk saat jam kerja yang dapat mengganggu jalannya pekerjaan baik itu dari segi pelayanan maupun penyelesaian pekerjaan lainnya. Pegawai juga sering terlambat saat memulai pekerjaan dimana yang terlihat dilapangan karyawan yang seharusnya masuk jam 13.20 setelah jam istirahat, pegawai datang jam

14.00 bahkan ada yang datang jam 14.30. Pegawai telat sampai satu jam dari jam yang telah ditetapkan untuk memulai pekerjaan. Menurut (Kholisa, 2012:58), menyatakan bahwa karyawan yang memiliki manjemen waktu yang baik, akan memanfaatkan waktunya untuk kepentingan pekerjaannya, sehingga akan mencapai tingkat efektivitas kerja yang baik. Untuk permasalahan tersebut sangat penitng bagi pegawai dalam manajemen waktu, dimana pegawai harus mampu menggunakan waktu sebaik-baiknya untuk dimanfaatkan dalam bekerja. Peningkatan pengawasan juga perlu untuk mengontrol pegawai yang sering keluar saat jam kerja.

Adapun pemanfaatan sumber dayamemperoleh tingkat pencapaian 76% dengan kategori cukup. Hal ini berarti bahwa pemanfaatan sumber daya dalam lembaga sudah bisa dikatakan memenuhi harapan namun belum bisa dikatalan optimal. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman pegawai dalam memanfaatkan sumber daya yang ada dalam lembaga. Adapun yang penulis lihat dilapangan yaitu pegawai masih belum mampu memanfaatkan teoknologi seperti komputer dengan maksimal dimana masih adanya pegawai yang belum mampu mengoperasikan computer dengan baik. Menurut (B.Uno dan Lamatenggo, 2011:57) mengemukakan teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data. Pengolahan itu termasuk memproses, mendapat kan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas,

yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu. Dari pendapat para ahli tersebut dapat diketahui bahwa komputer dapat membantu pegawai dalam mengolah berbagai informasi dengan tepat dan akurat. Agar dapat mengolah informasi tersebut secara cepat dan tepat maka diperlukan keahlian dalam hal tersebut. Pegawai diharuskan mampu menguasai teknologi informasi berbasis komputer. Untuk itu pegawai harus mampu memanfaatkan berbagai macam fasilitas yang ada, tidak hanya komputer tetapi juga harus mampu memanfaatkan berbagai teknologi yang ada untuk mencari informasi yang penting bagi kelancaran pekerjaannya. Untuk permasalahan tersebut perlu bagi pegawai untuk menambah wawasan terkait dengan bagaimana memanfaatkan segala sumber daya yang ada agar bisa memperlancar pekerjaan. Hal ini bisa dilakukan dengan mengikuti berbagai pelatihan, workshop atau seminar yang terkait dengan pemanfaatan fasilitas seperti workshop atau seminar tentang penggunaan computer dan sebagainya. Pimpinan juga bisa memberikan bantuan secara langsung kepada pegawai tentang bagaimana cara memanfaatkan segala sumber daya yang tersedia dalam lembaga.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja masih berada pada kategori cukup disebabkan oleh belum maksimalnya pegawai dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi, belum maksimalnya pegawai dalam manajemen waktu dan masih belum maksimalnya pegawai dalam memanfaatkan sumber daya yang ada. Hal ini disebabkan oleh beberapa masalah yang sudah diajabarkan diatas.

Untuk mencapai tingkat efektivitas kerja yang tinggi maka diperlukan berbagai solusi dari permasalahan yang ditemui seperti meningkatkan koordinasi kerjasama antara atasan dan bawahan, memaksimalkan manajemen waktu atau pemanfaatan waktu dan juga mengikuti berbagai macam seminar atau workshop untuk meningktakan wawasan terakit dengan pemanfaatan sumber daya.

2. Pengawasan

Berdasarkan data yang diperoleh secara keseluruhan, pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang dari responden, ternyata dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui penilaian secara kuantitatif berada pada kategori kurang (67% dari skor ideal). Hal ini berarti bahwa pengawasan yang dilakukan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang masih jauh dari harapan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pelaksanaan pengawasan dari segi penilaian kinerja, membandingkan hasil dengan standar dan juga melakukan tindak lanjut atau koreksi.Sejalan dengan pendapat (sule dan saefullah, 2013: 325), melalui pengukuran, membandingkan hasil dengan standar kita dapat memperoleh informasi dari proses yang kita lakukan tersebut apakah kinerja yang sudah dilakukan tersebut berada diatas, sama atau berada dibawah standar. Ketika kinerja berada dibawah standar berarti perusahaan medapatkan masalah. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan pengendalian, yaitu dengan mencari jawaban mengapa masalah tersebut terjadi, yaitu kinerja dibawah standar, lalu kemudian perusahaan

melakukan berbagai tindakan untuk mengoreksi masalah tersebut. Untuk itu penting bagi pimpinan melakukan ketiga proses ini secara maksimal karena ketiga indikator ini berkesinambungan. Jika ketiga hal ini dilakukan secara maksimal maka akan menghasilkan hasil kerja pegawai yang maksimal pula yang akan berdampak pada keberhasilan organisasi. Namun kenyataannya yang ditemukan setelah dilakukan penelitian adalah sebaliknya.

Adapunrincianhasilpengolahan data per indikatoryaitu indikator penetapan standar berada pada kategori cukup dengan tingkat capaian 73%, hal ini berarti proses pengawasan dari segi penetapan standar sudah sesuai dengan yang diharapkan namun masih perlu ditingkatkan lagi. Penetapan standar yang masih berada pada kategori cukup disebabkan oleh penetapan standar yang dilakukan oleh pimpinan terkait dengan prosedur kerja seperti apa yang akan dinilai, dan bagaimana pekerjaan mereka akan dinilai belum dilakukan oleh pimpinan secara maksimal. Adapun yang terlihat dilapangan yaitu karyawan masih bingung dalam melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan hanya bekerja sesuai dengan apa yang diketahui. Pada saat penetapan standar harusnya pimpinan sudah menyampaikan dan mengarahkan karyawan untuk melakukan pekerjaan seperti apa yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan. Untuk pelaksanaan tersebut pimpinan perlu meningkatkan lagi dari segi proses penetapan standar terutama dari segi keterlibatan pegawai dalam penetapan standar yangd dilakukan pimpinan tersebut.

Untuk indikator pengukuran kinerja berada pada kategori kurang dengan tingkat capaian 67%,hal ini berarti pengukuran kinerja yang dilakukan pimpinan masih jauh dari harapan. Pengukuran kinerja yang dilakukan oleh pimpinan berada pada kategori kurang ini disebabkan oleh pimpinan masih belum mempunyai wawasan yang cukup tentang bagaimana melakukan penilaian kinerja yang baik dan apa manfaatnya penilaian kinerja yang baik ini bagi keberhasilan organisasi. Adapun fenomena yang yang penulis lihat dilapangan yaitu beberapa pegawai memberikan laporan kegiatan tidak sesuai dengan yang dilakukan. Pegawai terkadang mengcopy-paste laporan kegiatan pegawai lainnya. Pimpinan seharusnya memeriksa lebih detail lagi terkait dengan laporan kegiatan yang dilakukan karyawan. Dengan demikian pimpinan dapat melihat sejauh mana rencana kerja yang ditetapkan sudah dikerjakan oleh pegawai. Untuk permasalahan ini, sebaiknya pimpinan mencari informasi yang lebih lagi terkait dengan proses pengawasan melalui pelatihan, workshop atau seminar ataupun berdiskusi dengan teman yang ahli dibidang pengawasan.

Adapun indikator membandingkan hasil dengan standar berada pada kategori kurang dengan tingkat capaian 65%, hal ini berarti proses membandingkan hasil dengan standar masih jauh dari harapan. Hal ini disebabkan oleh rendahnya wawasan pimpinan dalam melaksanakan proses pengawasan. Untuk itu perlu bagi pimpinan dalam meningkatkan pengetahuannya terkait dengan bagaimana melaksanakan pengawasan ini

secara baik, baik itu dengan cara mandiri seperti mencari informasi melalui media, maupun mengikuti pelatihan atau workshop yang terkait dengan pengawasan.

Selanjutnya untuk indikator perbaikan atau tindak lanjut berada pada kategori kurang dengan tingkat capaian 62%. Hal ini menunjukkan bahwa proses pengawasan tindak lanjut ini masih jauh dari yang diharapkan. Hal ini disebabkan oleh proses pengawasan yang dilakukan sebelumnya berada pada kategori kurang dan jauh dari harapan . Hal ini menyebabkan hasil dari proses pengawasan berikutnya tidak akan jauh berbeda dengan yang sebelumnya dikarenakan proses pengawasan ini dilakukan secara berkesinambungan. Untuk itu meningkatkan wawasan oleh pimpinan dalam proses pengawasan sangat perlu dilakukan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang masih jauh dari harapan. Hal ini disebabkan oleh beberapa proses pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan masih kurang yaitu proses pengukuran kinerja, membandingkan hasil dengan standar, serta tindak lanjut atau perbaikan. Untuk mengatasi beberapa masalah yang ditemui dalam pengawasan seperti yang dijelaskan diatas maka dapat dilakukan dengan cara meningkatkan wawasan pimpinan melalui pelatihan, workshop ataupun seminar yang berakitan dengan pengawasan.

3. Hubungan Pengawasan dengan Efektivitas Kerja Pegawai

Hasil perhitungan terhadap uji korelasi dan uji keberartian korelasi, diperoleh sebuah kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan efektivitas kerja pegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang pada taraf signifikansi 5% atau pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini disebabkan karena perolehan uji korelasi r hitung lebih besar dari pada r tabel yaitu *rhitung = 0,420> rtabel = 0,266* Begitu juga dengan perolehan hasil uji keberartian korelasi, dimana t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu *t hitung = 3,13> t tabel = 2,000*.

Dari hasil perhitungan tersebut maka hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan yang berarti antara pengawasan dan efektivitas kerja pegawai dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan efektivitas kerja adalah pengawasan. Hasil penelitian ini memperkuat pendapat ahli sebagaimana yang dikemukakan oleh Menurut (Gie, 2000:29), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas salah satunya pengawasan, dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Dari hasil pengolahan data, penulis menemukan bahwa efektivitas kerja berada pada kategori cukup yang berarti sudah sesuai dengan harapan dan pengawasan berada pada kategori kurang yang berarti masih jauh dari harapan. Jika pengawasan berada kategori kurang dan efektivitas kerja berada pada kategori cukup, maka berkemungkinan jika

pengawasan dilakukan lebih baik lagi sehingga menjadi baik dan sangat baik, maka ini akan berdampak pada tingkat efektivitas kerja yang bisa menjadi baik dan sangat baik lagi atau berada pada kategori yang lebih dari yang sekarang. Hal ini diperkuat oleh pendapat para ahli yaitu(Sugandi,dkk, 2015:37), mengatakan Pelaksanaan pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai dan selain itu tingkat pengawasan ini akan menimbulkan dampak pada usaha memperkecil kesalahan yang bisa terjadi pada pelaksanaan pekerjaan karena jika terdapat penyimpangan bisa langsung dilakukan tindakan korektif sebagai tindakan lanjutan.

Berdasarkan pada uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengawasan maka akan semakin tinggi efektivitas kerja pegawai karena dengan pengawasan yang terlaksana dengan baik akan memberikan hasil yang baik pula terhadap kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai dan dapat meningkatkan keberhasilan organisasi.

E. KeterbatasanPenelitian

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat kesenjangan antara hasil penelitian dengan fenomena yang penulis uraikan pada latar belakang masalah. Pada latar belakang masalah penulis mengemukakan bahwa efektivitas kerja pegawai masih rendah dan pengawasan masih kurang. Namun, berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa efektivitas kerja pegawai cukup tinggi dan

pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang pada kategori kurang.

Perbedaan ini diduga disebabkan karena saat melakukan pengamatan penulis belum menggunakan alat ukur/instrument penelitian, sehingga fenomena yang penulis paparkan dalam latar belakang masalah hanya didapatkan melalui pengamatan. Selain itu, pada saat penyebaran angket, responden terkadang mengisi angket kurang serius dan menutupi keadaan tanpa memperhatikan dan membaca pernyataan dengan keadaan yang ada dilapangan.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasilpenelitian dan pembahasan yang telahdikemukakan pada babsebelumnya, dapatdisimpulkanhal-halsebagaiberikut :

1. Efektivitas kerjapegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang berada pada kategoricukupyaitu77%. ArtinyaEfektivitas kerjapegawaitergolong sesuaidenganharapan, namunmasih perlu adanyapeningkatan agar lebihbaiklagi.
2. Pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang berada pada kategorikurangyaitu67%. Artinyapengawasan yang dilakukan pimpinan perluditingkatkan lagi terutama dari segi pengukuran kinerja, membandingkan hasil dengan standar serta tindakan perbaikan sehingga pengawasan tersebut dapat memberikan hasil yang maksimal dalam meningkatkan hasil kerja karyawan.
3. Terdapathubungan yang signifikanantarapengawasan yang dilakukan pimpinandenganefektivitas kerjapegawaidi Kementerian Agama Kota Padang Panjang denganperhitungan*rhitung*= 0,420>*rtabel*= 0,266 pada tarafkepercayaan 95%. Pada keberartiankorelasiterdapathubungan yang signifikanantarapengawasandenganefektivitaskerjapegawaiyaitu*t hitung*= 3,13 >*t tabel*= 2,000 pada tarafkepercayaan 95%. Dengandemikianhipotesis yang diujidapatditerima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Efektivitas kerja pegawai pada Kementerian Agama Kota Padang Panjang berada pada kategori cukup. Untuk mencapai efektivitas kerja pegawai yang lebih tinggi lagi atau sangat tinggi, pimpinan perlu meningkatkan efektivitas pegawainya baik itu dari segi ketepatan pencapaian tujuan dan sasaran, ketepatan waktu dan pemanfaatan sumber daya. Hal ini dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu melibatkan pegawai dalam menyusun rencana kerja serta membuat kerja tim yang lebih solid. Selanjutnya dengan membantu atau membimbing pegawai dalam memanfaatkan sumber daya melalui bimbingan langsung dan juga memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti seminar atau workshop. Pimpinan juga bisa meningkatkan pengawasan untuk mengontrol kerja pegawai.
2. Pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang berada pada kategori kurang. Untuk mencapai pelaksanaan pengawasan yang baik ataupun sangat baik, hendaknya pimpinan melakukan pengawasan secara baik dan optimal terutama dalam melakukan pengukuran kinerja, membandingkan hasil kinerja dengan standar dan juga melakukan tindakan perbaikan atau koreksi. Karena ketiga hal tersebut berkesinambungan diharapkan pimpinan melaksanakan proses tersebut secara baik sehingga dapat menghasilkan pengawasan yang lebih baik guna untuk memastikan hasil kinerja kayawan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk dapat melakukan pengawasan dengan

baik maka pimpinan haruslah memperdalam wawasan terkait dengan pengawasan melalui pelatihan, mengikuti seminar atau workshop, serta berdiskusi dengan teman yang lebih ahli dibidang pengawasan.

3. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dan bisa dijadikan sebagai bahan panduan dalam meneliti kedua variabel yang sama untuk penelitian lanjutan yang relevan dengan tempat dan indikator yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Aedi, Nur. 2014. *Pengawasan Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakrta: Rineka Cipta

Arikunto, Suharsimi. 2015. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara

Bangun, Wilson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Edwandar, Boni. 2017. Efektivitas Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima (Studi Kasus Pasar Kodim Kota Pekanbaru). JOM Fisip Vol.4 No.1. https://www.neliti.com/publications

Engkoswara dan Komariah,Aan. 2011. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Alfabeta

Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

Gie, The Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty

Handoko, Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE. Yogyakarta

Hidayat, Ara dan Machali, Imam. 2012. *Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Kaukaba

Juemi. 2013. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Dpkad) Kota SemarangDalam Penarikan Pajak Reklame Di Kota Semarang. *Jurnal Academica Fisip Untad*. Vol. 5 No. 1.

Kholisa, Nur. 2012. Hubungan Manajemen Waktu Dengan Efektivitas Kerja Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*.Vol. 1, No.1, 2012, ISSN 2252-6838. http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip

Komariah, Aan dan Triatna Cepi. 2016. *Visionary Leadership Menuju Sekolaah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara

Mulyasa, E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah:Konsep, Strategi, dan implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Nasa, Engelbertus, dkk. 2004. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang dalam Penarikan Pajak Reklame di Kota Semarang. *Journal of Public Policy and Management*. ejournal3.undip.ac.id

Nawawi, Zaidan. 2013. *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Priansa, Donni Juni dan Garnida,Agus. 2013. *Manajemen Perkantoran*. Bandung: Alfabeta

Siagian, Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Bumi. Aksara

Siswanto, H.B. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara

Sudjana, Nana. 2013. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Rosda Karya

Sugandi,Ugan. dkk. 2015. Hubungan Pengawasan Dengan Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Governansi*. ISSN 2442-3971. Vol 1, No 1. Universitas Djuanda

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

Sule, Erni Tisnawati dan Saefullah, Kurniawan. 2013. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group

Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*.Jakarta:SalembaEmpat

Lampiran 1

Kisi-Kisi Angket Penelitian

Judul :Hubungan Pengawasan Dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang

Varibael Y: Efektivitas Kerja

Varibel Y	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Efektivitas Kerja Pegawai	1. Ketepatan Pencapaian Tujuan dan Sasaran (Wibowo, 2011: 47-64)	a. Tingkat dukungan manajemen b. Kapasitas pencapaian individu dan tim c. Proses Pencapaian tujuan d. Sumber daya yang disediakan untuk pencapaian tujuan e. Hasil pencapaian	1-4 5-9 10-18 19-21 22-23
	2. Ketepatan waktu (Bangun, 2012: 234)	a. Ketepatan waktu penyelesaian tugas b. Lamanya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan c. Pemanfaatan waktu dalam bekerja (Kholisa, 2012: 58)	24 25-27 28-29
	3. Pemanfaatan Sumber-sumber (Wibowo, 2011: 63)	a. Sumber daya manusia b. Sarana Prasarana	30-32 33-35 36-38 39-40

		c. Pemanfaatan teknologi d. Sumber dana	

Variabel X: Pengawasan

Varibel X	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Pengawasan	1. Menetapkan standar (Sule dan Saefullah, 2013: 322)	a. Penetapan standar b. Penyampaian standar pencapaian tujuan	1-6 7-10
	2. Pengukuran kinerja (Handoko, 2000:364)	a. Pemeriksaan b. Pemantauan	11-17 18-23
	3. Membandingkan hasil dengan standar	a. Penilain prosedur Kerja b. Penilaian hasil kerja	24-26 27-30
	4. Tindakan perbaikan atau koreksi	a. Pemberian arahan, bimbingan dan teguran b. Pendataan kesalahan yang ditemui c. Pemberian solusi terhadap masalah yang ditemui d. Penghargaan	31-32 33 34-36 37-38

Lampiran2

INSTRUMEN PENELITIAN

A. Pengantar

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Pegawai

Kementerian Agama Kota Padang Panjang

Di Padang Panjang

Dengan Hormat

Terlebih dahulu saya mendoakan semoga Bapak/Ibu selalu dalam keadaan sehat wal'afiat dan selalu sukes dalam melakukan aktivitas serta rutinitas sehari-hari.

Dalam kesibukan Bapak/Ibu melaksanakan tugas sehari-hari, sudilah kiranya Bapak/Ibu meluangkan sedikit waktu untuk dapat mengisi angket ini. Angket yang saya berikan kepada Bapak/Ibu bertujun untuk memperoleh data dan informasi tentang "**Pengawasan dan Efektivitas Kerja**". Data dan informasi yang diperoleh semata-mata untuk kepentingan ilmiah dan penyelesaian penyusunan skripsi serta tidak ada maksud lain yang dapat merugikan Bapak/Ibu maupun instansi terkait. Oleh karena itu sudilah kiranya Bapak/Ibu memberikan informasi yang sesuai dengan apa yang terjadi sesungguhnya. Selanjutnya data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiannya.

Atas kesediaan dan bantuan serta kerja sama yang Bapak/Ibu berikan terlebih dahulu saya aturkan terima kasih.

Wassalam

Padang, September 2019

Hormat Saya,

Rosnaini

15002047/2015

Lampiran 3

PETUNJUK PENGISIAN

Angket ini dibuat dalam bentuk pernyataan dan masing-masin pernyataan ini disediakan lima (5) alternative pilihan jawaban. Pilihan jawaban tersebut disusun dalam bentuk Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), Tidak Pernah (TP).

Kepada Bapak/Ibu diminta untuk memilih salah satu jawaban yang diaggap cocok dengan memberi tanda chek list (√) pada tempat yang disediakan

Contoh:

Nomor Responden : 1

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan

Usia : 45 tahun

No.	**Pernyataan**	**Jawaban**				
		SL	**SR**	**KD**	**JR**	**TP**
1.	Pemimpin selalu melakukan pengawasan terhadap hasil pekerjaan saya	√				

Jika Bapak/Ibu ingin menggantikan pilihan maka beri tanda silang (X) pada jawaban keliru tersebut, selanjutnya pilih alternative jawaban lain yang tersedia dengan memberi tanda check list (√). Atas kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Lampiran 4

ANGKET PENELITIAN

Variabel X: Pengawasan

NO	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
Menetapkan Standar						
1	Pimpinan menentukan tujuan dari pelaksanaan kerja yang akan dilakukan					
2	Pimpinan melibatkan bapak/ibu dalam menetapkan pekerjaan seperti apa yang harusbapakibulakukan					
3	Pimpinanmelibatkanbapakibukdalammenentukanukuranseberapabaikpekerjaanharusdilakukan					
4	Pimpinan menetapkan jumlah tugas yang bapak/ibu kerjakan					
5	Pimpinan menetapkan prosedur kerja bapak/ibu dalam melaksanakan tugas					
6	Pimpinan menetapkan anggaran biaya untuk setiap pekerjaan yang bapak/ibu lakukan					
7	Pimpinan menyampaiakan standar hasil/kriteria yang harus bapak/ibu capai untuk setiap tugas yang bapak/ibu laksanakan					
8	Pimpinan menyampaikan prosedur kerja yang harus bapak/ibu lakukan dalam melaksanakan tugas					
9	Pimpinan memberikan *job description* sebagai panduan bapak/ibu dalam melaksanakan tugas					
10	Pimpinan menginformasikan fasilitas apa saja yang bapak/ibu gunakan dalam melaksanakan tugas					
Mengukur Kinerja						
11	Pimpinan memeriksa rencana kerja yang bapak/ibu buat sebelum melaksanakan tugas					
12	Pimpinan memeriksa kelengkapan fasilitas kantor yang bapk/ibu gunakan untuk menunjang pelaksanaan tugas					
13	Pimpinan jarang menanyakan persiapan serta kebutuhan bapak/ibu untuk melaksanakan tugas					
14	Pimpinan memeriksa laporan keuangan dari setiap dana yang digunakan dalam penyelesaian tugas					
15	Pimpinan memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada pegawai untuk mengelola dana yang dibutuhkan untuk pelaksanaan tugas					
16	Pimpinan memeriksa dengan teliti hasil kerja bapak/ibu lakukan					
17	Pimpinan memantau penggunaan dana yang dialokasikan dalam pelaksnaan kegiatan					

18	Pimpinan memantau pemanfaatan fasilitas kantor yang bapak/ibu gunakan untuk melaksanakan tugas					
19	Pimpinan jarang berada ditempat selama jam kantor karena memiliki tugas penting lainnya					
20	Pimpinan memantau pemanfaatan waktu yang bapak/ibu gunakan dalam melaksanakan tugas					
21	Pimpinan memantau langkah kerja yang bapak/ibu lakukan dalam melaksanaan pekerjaan					
22	Pimpinan memberikan kelonggaran bapak/ibu meminta izin meninggalkan ruangan selama jam kantor					
23	Pimpinan menilai rencana kerja yang bapak/ibu buat sudah sesuai dengan yang diharapkan					
Membandingkan Hasil Dengan Standar						
24	Pimpinan menilai efesiensi pelaksanaan tugas yang bapak/ibu lakukan					
25	Pimpinan menilai prosedur kerja yang bapak/ibu lakukan apakah sudah sesuai dengan prosedur yang yang telah ditetapkan sebelumnya					
26	Pimpinan menilai kesesuaian antara hasil kerja dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya					
27	Pimpinan membandingkan hasil pekerjaan yang bapak/ibu rencanakan dengan pelaksanaanya					
28	Pimpinan menilai keterampilan kerja bapak/ibu dalam melaksanakan tugas					
29	Pimpinan menilai ketepatan bapak/ibu dalam mengalokasikan dana yang digunakan					
30	Pimpinan menilai kelengkapan laporan keuangan yang bapak/ibu buat sesuai dengan standar yang ditetapkan					
31	Pimpinan cendrung berorientasi pada hasil akhir pekerjaan yang bapak/ibu lakukan					
Tindak Lanjut/Koreksi						
32	Pimpinan memberikan arahan sebelum bapak/ibu mengerjakan tugas atau laporan					
33	Pimpinan memberikan bimbingan bila bapak/ibu mengalami kesulitan dalam pembuatan laporan					
34	Pimpinan memberikan teguran kepada bapak/ibu ketika melakukan kesalahan					
35	Pimpinan mendata kesalahan-kesalahan apa saja yang bapak/ibu lakukan saat bekerja					
36	Pimpinan memberikan solusi kepada bapak/ibu terkait dengan masalah-masalah yang bapak/ibu temui dalam bekerja					

37	Pimpinan memberikan saran kepada bapak/ibu untuk bekerja lebih baik kedepaannya					
38	Pimpinan menghargai perilaku kerja pegawai yang sesuai dengan apa yang diharapkan					
39	Pimpinan menyampaikan hasil kerja saya yang bagus disertai dengan pujian					

Variabel Y: Efektivitas kerja

NO	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
Ketepatan PencapaianTujuan dan sasaran						
1	Pimpinan membuat rencana kerja sesuai dengan tujuan lembaga dan melibatkan saya sebagai bawahannya					
2	Pmipinan menanyakan kesanggupan saya dalam melaksanakan rencana kerja tersebut					
3	Pimpinan memberikan saya tugas sesuai dengan rencana kerja yang telah dibuat/disepakati					
4	Pimpinan memberikan pengarahan terkait dengan rencana kerja yang akan dilakukan					
5	Saya bekerja sesuai dengan yang diharapkan pimpinan					
6	Saya menghasilkan pekerjaan setiap hari lebih banyak dari pegawai lainnya					
7	Saya mampu bekerja dengan baik sesuai dengan keterampilan saya					
8	Saya mampu menghasilkan kerja sesuai dengan rencana kerja					
9	Saya mampu bekerjasama dengan baik didalam tim					
10	Saya dan tim mampu mencapai hasil kerja yang maksimal sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan					
11	Saya membuat rencana penyelesaian tugas yang jadi tanggung jawab saya dengan tepat					
12	Saya bekerja dengan tekun untuk mencapai hasil kerja yang maksimal					
13	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh					
14	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya kesalahan					
15	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti tanpa terburu-buru					
16	Pekerjaan saya tidak ada yang terbengkalai					
17	Saya tidak pernah membuang-buang waktu bekerja saya untuk hal yang tidak perlu					

18	Jumlah pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan yang diminta atasan					
19	Saya selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik					
20	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sampai batas waktu yang telah ditentukan					
21	Saya mendapatkan fasilitas komputer/laptop untuk bekerja					
22	Saya mendapatkan mesin printer untukmencetak document penting					
23	Saya mendapatkanalat/perlengkapankantorlainnyauntukmenunjangpekerjaansaya					
24	Saya mampu menghasilkan pekerjaan lebih dari yang diharapkan pimpinan					
25	Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan dalam rencana kerja					
Ketepatan Waktu						
26	Saya menyelesaikan pekerjaan melampaui batas waktu pengerjaan yang telah ditentukan (-)					
27	Saya menunda-nunda pengerjaan tugas yang diberikan oleh pimpinan (-)					
28	Saya melakukan menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya lembur					
29	Saya tidak butuh waktu yang lama dalam mengerjakan satu pekerjaan					
30	Saya menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi (-)					
31	Kelebihan waktu yang ditargetkan untuk menyelesaikan tugas atau kegiatan, saya gunakan untuk berbicara dengan pegawai lain (-)					
32	Saya tidak menunda waktu pelaksanaan pekerjaan agar dapat diselesaikan tepat pada waktunya					
Pemanfaatan SumberDaya						
33	Saya menggunakan kemampuan saya secara optimal dalam bekerja					
34	Saya menggunakantenagasayasecaramaksimalgunamenghasilkan kinerja yang berkualitas					
35	Saya selalumemberikan ide-ide baruuntukmeningkatkanhasilkerjasaya					
36	Saya memanfaatkan berbagai sarana yang ada dalam kantor untuk menunjang pekerjaan					

37	Saya menggunakan alat-alat kantor untuk kepentingan pekerjaan saya					
38	Saya mampu menggunakan komputer dengan baik untuk bekerja					
39	Saya memanfaatkaan perkembangan teknologi untuk mencari berbagai infromasi guna membantu pekerjaan saya					
40	Saya mengirimkan *document* penting melalui e-mail untuk mempermudah pekerjaan saya					
41	Saya menggunakan berbagai aplikasi *microsoft* untuk membantu pekerjaan saya					
42	Saya menggunakan dana yang disediakan kantor untuk kepentingan pekerjaan saya dengan tepat					
43	Saya tidak menggunakan dana yang disediakan kantor untuk hal yang tidak perlu					

Lampiran 5

Analisis Hasil Uji CobaAngket

Hubungan Pengawasan Dengan efektivitas Kerja di Kementerian Agama Kota Padang Panjang

Variabel X Pengawasan

	ITEM																																							
No	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**	**24**	**25**	**26**	**27**	**28**	**29**	**30**	**31**	**32**	**33**	**34**	**35**	**36**	**37**	**38**	**39**	**Total**
1	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	180
2	3	5	3	4	3	3	4	5	5	3	4	5	3	3	3	5	3	5	4	3	4	5	3	5	3	4	3	2	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	3	151
3	4	3	2	4	2	4	4	5	3	4	3	5	5	3	3	5	3	5	4	3	5	3	4	5	3	2	4	5	3	5	5	2	3	2	5	4	5	5	3	147
4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	179
5	3	2	3	1	3	2	3	4	4	2	4	3	2	4	2	3	4	2	2	3	4	3	4	2	4	3	3	2	4	4	2	3	3	3	2	1	3	4	3	113
6	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	139
7	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	2	3	5	4	5	5	5	4	5	176
8	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	189
9	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	164
10	4	5	3	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	145
11	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	4	2	1	2	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	4	2	4	2	1	4	2	4	3	104
12	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	169
13	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	142
14	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	188
15	2	1	3	2	3	2	2	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	2	5	4	5	5	4	5	3	5	2	5	4	4	153
16	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	141
17	3	3	2	5	2	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	5	5	4	4	146
18	3	3	2	2	2	3	4	1	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	4	3	2	2	4	2	3	3	4	111
19	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	176
20	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4	4	5	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	2	3	3	3	3	4	4	5	4	4	135

Lampiran 6

Analisis Hasil Uji CobaAngket

Hubungan Pengawasan Dengan efektivitas Kerja di Kementerian Agama Kota Padang Panjang

Variabel X Pengawasan

	ITEM																																											Total
No	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**	**24**	**25**	**26**	**27**	**28**	**29**	**30**	**31**	**32**	**33**	**34**	**35**	**36**	**37**	**38**	**39**	**40**	**41**	**42**	**43**	
1	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	197
2	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	1	3	3	5	3	5	4	3	4	5	3	5	3	4	2	2	4	5	4	5	3	3	3	5	3	5	4	3	4	5	3	161
3	4	3	2	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5	3	3	5	3	5	4	3	5	3	4	5	3	2	3	5	3	5	3	5	5	3	3	5	3	5	4	3	5	3	4	165
4	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	196
5	2	2	3	1	4	2	3	4	2	2	4	3	2	4	2	3	4	2	2	3	4	3	4	2	4	3	3	2	4	4	4	3	2	4	2	3	4	2	2	3	4	3	4	127
6	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	153
7	4	5	4	5	5	5	5	5	2	4	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	189
8	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	207
9	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	178
10	3	5	3	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4	3	3	5	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	5	5	3	4	4	4	4	3	3	5	3	3	5	3	3	3	159
11	3	3	2	4	4	3	3	5	4	2	1	2	4	2	3	4	5	1	2	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	1	2	3	2	3	4	5	1	2	3	4	4	4	127
12	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	186
13	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	157
14	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	208
15	2	1	3	2	2	2	2	2	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	174
16	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158
17	4	3	2	5	5	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	165
18	3	3	2	2	1	1	1	1	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	2	3	108
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	193
20	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	2	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	2	4	5	3	4	2	4	2	4	3	4	4	3	3	152

Lampiran 7

Analisis Hasil Uji CobaAngket

Hubungan Pengawasan dan Efektivitas Kerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang

A. Menghitung Validitas dan Reliabilitas Uji Coba Angket Variabel Efektivitas Kerja (Y)

1. Uji Validitas Angket

		Total	
P1	Pearson Correlation	,681**	
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	20	Valid
P2	Pearson Correlation	,592**	
	Sig. (2-tailed)	0,006	
	N	20	Valid
P3	Pearson Correlation	,722**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	Valid
P4	Pearson Correlation	,673**	
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	20	Valid
P5	Pearson Correlation	,548*	
	Sig. (2-tailed)	0,012	
	N	20	Valid
P6	Pearson Correlation	,841**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	Valid
P7	Pearson Correlation	,662**	
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	20	Valid

P8	Pearson Correlation	,477*	
	Sig. (2-tailed)	0,033	
	N	20	Valid
P9	Pearson Correlation	0,060	
	Sig. (2-tailed)	0,801	
	N	20	Tidak Valid
P10	Pearson Correlation	,623**	
	Sig. (2-tailed)	0,003	
	N	20	Valid
P11	Pearson Correlation	,739**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	Valid
P12	Pearson Correlation	,827**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	Valid
P13	Pearson Correlation	0,005	
	Sig. (2-tailed)	0,983	
	N	20	Tidak Valid
P14	Pearson Correlation	,818**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	Valid
P15	Pearson Correlation	,849**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	Valid
P16	Pearson Correlation	,703**	
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	20	Tidak Valid
P17	Pearson Correlation	,474*	
	Sig. (2-tailed)	0,035	
	N	20	Valid

P18	Pearson Correlation	,669**	
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	20	Valid
P19	Pearson Correlation	,731**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	Valid
P20	Pearson Correlation	,640**	
	Sig. (2-tailed)	0,002	
	N	20	Valid
P21	Pearson Correlation	,556*	
	Sig. (2-tailed)	0,011	
	N	20	Valid
P22	Pearson Correlation	,788**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	Valid
P23	Pearson Correlation	,604**	
	Sig. (2-tailed)	0,005	
	N	20	Valid
P24	Pearson Correlation	,794**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	Valid
P25	Pearson Correlation	,743**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	Valid
P26	Pearson Correlation	,641**	
	Sig. (2-tailed)	0,002	
	N	20	Valid
P27	Pearson Correlation	0,299	
	Sig. (2-tailed)	0,200	
	N	20	Tidak Valid

P28	Pearson Correlation	,735**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	Valid
P29	Pearson Correlation	,465*	
	Sig. (2-tailed)	0,039	
	N	20	Valid
P30	Pearson Correlation	,748**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	Valid
P31	Pearson Correlation	,739**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	Valid
P32	Pearson Correlation	,827**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	Valid
P33	Pearson Correlation	,801**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	Valid
P34	Pearson Correlation	,818**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	Valid
P35	Pearson Correlation	,849**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	Valid
P36	Pearson Correlation	,703**	
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	20	Valid
P37	Pearson Correlation	,474*	
	Sig. (2-tailed)	0,035	
	N	20	Valid

P38	Pearson Correlation	,669**	
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	20	Valid
P39	Pearson Correlation	,731**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	Valid
P40	Pearson Correlation	,640**	
	Sig. (2-tailed)	0,002	
	N	20	Valid
P41	Pearson Correlation	,556*	
	Sig. (2-tailed)	0,011	
	N	20	Valid
P42	Pearson Correlation	,788**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	Valid
P43	Pearson Correlation	,604**	
	Sig. (2-tailed)	0,005	
	N	20	Valid
Total	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	20	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

2. Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,967	43

B. Menghitung Validitas dan Reliabilitas Uji Coba Angket Variabel Pengawasan (X)

1. Uji Validitas Angket

Correlations			
		Total	Hasil
P1	Pearson Correlation	,744**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	
P2	Pearson Correlation	,657**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,002	
	N	20	
P3	Pearson Correlation	,748**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	
P4	Pearson Correlation	,653**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,002	
	N	20	
P5	Pearson Correlation	,748**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	
P6	Pearson Correlation	,776**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	
P7	Pearson Correlation	,505*	Valid

	Sig. (2-tailed)	0,023	
	N	20	
P8	Pearson Correlation	,726**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	
P9	Pearson Correlation	,574**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,008	
	N	20	
P10	Pearson Correlation	,705**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	20	
P11	Pearson Correlation	,650**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,002	
	N	20	
P12	Pearson Correlation	,806**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	
P13	Pearson Correlation	,772**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	
P14	Pearson Correlation	,782**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	
P15	Pearson Correlation	,792**	Valid

	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	
P16	Pearson Correlation	,533*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,016	
	N	20	
P17	Pearson Correlation	,782**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	
P18	Pearson Correlation	,742**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	
P19	Pearson Correlation	,777**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	
P20	Pearson Correlation	,685**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	20	
P21	Pearson Correlation	,493*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,027	
	N	20	
P22	Pearson Correlation	,749**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	
P23	Pearson Correlation	,552*	Valid

	Sig. (2-tailed)	0,012	
	N	20	
P24	Pearson Correlation	,820**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	
P25	Pearson Correlation	,734**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	
P26	Pearson Correlation	,672**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	20	
P27	Pearson Correlation	,744**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	
P28	Pearson Correlation	,693**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	20	
P29	Pearson Correlation	,488*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,029	
	N	20	
P30	Pearson Correlation	,726**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	
P31	Pearson Correlation	0,040	Tidak Valid

	Sig. (2-tailed)	0,868	
	N	20	
P32	Pearson Correlation	,672**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	20	
P33	Pearson Correlation	,749**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	
P34	Pearson Correlation	,748**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	
P35	Pearson Correlation	,742**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	
P36	Pearson Correlation	,653**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,002	
	N	20	
P37	Pearson Correlation	,806**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	20	
P38	Pearson Correlation	,493*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,027	
	N	20	
P39	Pearson Correlation	,685**	Valid

	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	20	
Total	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	20	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

2. Realibilitas X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,969	39

Lampiran 8

Tabulasi Data Variabel Y

Hubungan Pengawasan Dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang

Variabel Y: Efektivitas

Responden	Item																																								TOTAL Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
1	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	5	3	166
2	2	3	3	4	5	3	4	5	2	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	2	3	4	5	5	4	3	4	3	4	149
3	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	160
4	4	2	3	2	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	137
5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	2	145
6	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	5	3	4	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	4	2	3	3	136
7	4	3	4	4	5	3	5	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	151
8	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	3	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	164
9	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	4	3	137
10	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3	5	3	147
11	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	3	2	5	3	3	3	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	157
12	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	3	3	5	3	159
13	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	161
14	5	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	2	4	4	3	5	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	156
15	3	5	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	4	5	4	2	5	3	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	160
16	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	3	5	5	153
17	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	158
18	4	5	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	5	4	2	3	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	3	3	4	5	4	4	4	5	3	4	162
19	5	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4	3	3	3	5	3	5	4	4	162
20	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	2	2	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	3	155
21	3	3	2	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	5	3	4	3	4	4	140
22	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	4	3	5	4	3	5	3	3	4	5	3	2	3	3	159
23	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	2	4	4	152
24	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	3	5	4	161
25	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	3	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	3	4	4	5	3	4	4	3	154
26	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	167
27	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	136
28	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3	5	3	4	4	3	5	4	141
29	4	5	4	3	5	3	4	3	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	157
30	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	2	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	5	4	3	5	3	3	5	4	3	3	4	4	159
31	4	3	5	3	4	5	4	5	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	149
32	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	2	3	3	4	5	4	5	5	3	3	4	3	3	4	5	4	4	5	3	4	5	3	3	3	154
33	3	3	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	163
34	4	4	4	5	5	5	4	3	4	2	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	155
35	3	3	5	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	2	3	5	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	150
36	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	3	4	5	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	144
37	5	3	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	5	3	147
38	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	3	4	3	5	5	3	4	4	5	3	3	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	163
39	3	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	5	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	5	2	3	153
40	4	3	3	4	5	3	3	3	4	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	3	4	5	3	3	4	152
41	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	144
42	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	162
43	4	5	3	3	5	3	4	3	3	4	4	3	4	5	2	5	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	151
44	3	3	4	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	5	3	4	148
45	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	2	5	5	4	4	5	4	4	4	170
46	3	5	4	3	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	5	5	3	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	5	3	4	3	156
47	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	146
48	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	3	4	3	4	5	2	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	3	5	3	5	158
49	4	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	163
50	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	3	4	4	3	3	3	166
51	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	159
Rata - rat	3,9	3,7	3,8	3,9	4,0	3,8	4,0	3,8	3,8	3,7	4,0	3,7	4,2	3,9	3,6	3,8	3,7	3,6	3,8	3,9	3,6	4,0	3,9	4,0	3,9	4,0	4,0	3,9	4,0	3,8	3,9	3,7	3,8	4,0	4,0	3,8	4,0	3,6	3,8	3,5	
Rata -	3,9				3,9					3,8									3,8			4,0		4,0	4,0			3,9		3,8			3,9			3,8			3,7		
Rata -	77,0				77,6					76,3									75,8			79,4		79,2	79,2			78,6		76,6			78,2			76,1			73,5		
Rata -	3,9																							4,0						3,8											
Tingkat	77,2																							79,0						76,1											

Lampiran 9

Tabulasi Data VariabelX

Hubungan Pengawasan Dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang

Variabel X : Pengawasan

spond	Item																																						OTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	126
2	4	4	4	4	5	5	3	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	132
3	5	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	131
4	3	2	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	1	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	123
5	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	126
6	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	124
7	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	5	5	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	2	4	2	3	3	2	2	139
8	5	5	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	3	3	2	4	5	5	5	5	3	3	3	2	2	140
9	2	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	114
10	5	3	5	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	1	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	126
11	4	4	4	4	2	2	4	2	2	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	124
12	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	1	2	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	1	3	4	2	3	4	3	2	2	2	3	116
13	4	4	4	4	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	5	3	3	4	3	2	3	3	5	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	133
14	3	5	5	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	5	3	5	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	5	135
15	4	5	3	3	4	2	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	115
16	3	3	4	5	3	3	5	3	5	4	3	5	3	2	4	4	3	4	2	3	4	5	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	136
17	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	116
18	4	4	4	5	5	3	3	5	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	119
19	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	4	5	4	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	137
20	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	2	1	2	2	2	3	4	2	4	4	3	2	119
21	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	121
22	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	139
23	3	3	3	3	4	3	5	4	3	5	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	126
24	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	2	1	1	132
25	3	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	140
26	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	5	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	135
27	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	4	3	3	3	2	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	112
28	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	141
29	3	2	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	124
30	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	124
31	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	138
32	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	142
33	3	2	2	3	3	1	4	3	2	4	4	3	1	4	2	4	5	3	2	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	118
34	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	5	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	123
35	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	5	3	2	3	3	3	2	2	2	129
36	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	5	5	4	3	3	3	3	2	3	5	5	3	3	3	131
37	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	110
38	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	117
39	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	2	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	132
40	4	3	4	3	4	4	3	4	5	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	2	2	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	122
41	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	5	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	114
42	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	124
43	3	3	3	4	5	3	4	2	5	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	122
44	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	129
45	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	111
46	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	2	2	4	4	3	3	3	123
47	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	2	3	4	137
48	4	3	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	2	4	4	3	2	3	3	124
49	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	2	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	3	4	3	3	4	128
50	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	119
51	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	123
Rata	3,8	3,7	3,8	3,8	3,7	3,3	3,7	3,4	3,5	3,6	3,2	3,4	3,3	3,5	3,4	3,3	3,5	3,3	3,3	3,3	3,5	3,4	3,2	3,2	3,4	3,4	3,3	3,1	3,1	3,0	3,2	3,0	3,2	3,0	3,0	2,8	2,8	2,8	
Rata	3,7						3,5				3,4							3,3						3,3			3,2				3,1		3,5	2,9			2,8		
Rata	74,1						71,0				67,6							66,5						66,0			63,1				61,2		70,0	58,6			56,1		
Rata	3,6										3,4													3,2							3,1								
Ting	72,5										67,1													64,6							61,5								

Lampiran 10

Pengolahan Data Hasil Penelitian

A. Variabel Efektivitas Kerja (Y)

1. Distribusi Frekuensi Efektivitas Kerja

Nilai tertinggi = 170

Nilai terendah = 136

Range = Nilai tertinggi - Nilai terendah

= 170-136

= 34

Total Range = Range + 1

= 34 +1

= 35

Banyak kelas (Ci) = 1 + 3,3 Log N

= 1 + 3,3 Log 51

= 1 + 3,3 (1,71)

= 1 + 5.64

= 6,64

= 7 (Pembulatan)

Rentangan interval (i) $= \frac{TotalRange\ (TR)}{BanyakKelas\ (Ci)}$

$= \frac{35}{7}$

= 5

Kelas interval	f	$Cumf$	x'	fx'	$f(x')^2$
166 – 170	4	51	2	8	16
161 – 165	8	47	1	8	8
156 – 160	**13**	**39**	**0**	**0**	**0**
151 – 155	10	26	-1	-10	10
146 – 150	7	16	-2	-14	28
141 – 145	4	9	-3	-12	36
136 – 140	5	4	-4	-20	80
Jumlah	**51**			**-40**	**178**

2. Mean, Median, Modus dan Standar Deviasi (SD) Variabel Efektivitas Kerja

a. Mean

Mean $= \text{MT} + \frac{\sum fx'}{N} . i$

$= 158{,}5 + \frac{-40}{51} . 5$

$= 158{,}5 + (-3{,}92)$

$= 154{,}58$

b. Median

Median $= \text{Bb} + \left[\frac{\frac{N}{2} - Cfb}{fd}\right] i$

$= 155{,}5 + \left[\frac{\frac{51}{2} - 10}{13}\right] . 5$

$= 155{,}5 + \left[\frac{25{,}5 - 10}{13}\right] . 5$

$= 155{,}5 + 5{,}96$

$= 161{,}46$

c. Modus

Modus = 3 Median – 2 Mean

= 3 (161,46) – 2 (154,58)

= 484,38 – 309,16

= 175,22

d. Standar Deviasi (SD)

Standar deviasi $= i\sqrt{\frac{\sum f(x')^2}{N} - \left(\frac{\sum fx'}{N}\right)^2}$

$= 5\sqrt{\frac{178}{51} - \left(\frac{-40}{51}\right)^2}$

$= 5\sqrt{3{,}49 - 0{,}61}$

$= 5\sqrt{2{,}88}$

$= 5x\ 1{,}70$

= 8,5

B. Variabel Pengawasan (X)

1. Distribusi Frekuensi Pengawasan

Nilai tertinggi = 144

Nilai terendah = 110

Range = Nilai tertinggi - Nilai terendah

= 144 - 110

= 34

Total Range = Range + 1

= 34 + 1

= 35

Banyak kelas (Ci) = 1 + 3,3 Log N

= 1 + 3,3 Log 51

= 1 + 3,3 (1,71)

= 1 + 5,64

= 6,64

= 7 (Pembulatan)

Rentang Interval (i) $= \frac{Total\ Range\ (TR)}{Banyak\ Kelas\ (Ci)}$

$= \frac{35}{7}$

$= 5$

Kelas interval	f	$Cumf$	x'	fx'	$f(x')^2$
140-144	4	52	4	16	64
135-139	8	48	3	24	72
130-134	6	40	2	12	24
125-129	7	34	1	7	8
120-124	**13**	**27**	**0**	**0**	**0**
115-119	9	14	-1	-9	9
110-114	5	5	-2	-10	20
Jumlah				**40**	**197**

2. Mean, Median, Modus dan Standar Deviasi (SD) Variabel Pengawasan

a. Mean

Mean $= \text{MT} + \frac{\sum fx'}{N} . i$

$= 122{,}5 + \frac{40}{51} . 5$

$= 122{,}5 + 3{,}92$

$= 126{,}42$

b. Median

Median $= \text{Bb} + \left[\frac{\frac{N}{2} - Cfb}{fd}\right] i$

$= 119{,}5 + \left[\frac{\frac{51}{2} - 9}{13}\right] . 5$

$= 119{,}5 + \left[\frac{25{,}5 - 9}{13}\right] . 5$

$= 119{,}5 + 3{,}92$

= 125,85

c. Modus

Modus = 3 Median – 2 Mean

= 3 (125,85) – 2 (126,42)

= 276,9 – 194,16

= 124,71

d. Standar Deviasi (SD)

Standar deviasi $= i\sqrt{\frac{\sum f(x')^2}{N} - \left(\frac{\sum fx'}{N}\right)^2}$

$= 95\sqrt{\frac{197}{51} - \left(\frac{40}{51}\right)^2}$

$= 5\sqrt{3{,}86 - 0{,}62}$

$= 95\sqrt{3{,}24}$

$= 5\ x\ 1{,}8$

= 9

REKAPITULASI PENGOLAHAN DATA

Variabel	**Efektivitas Kerja**	**Pengawasan**
Skor Tertinggi	170	144
Skor Terendah	136	110
Range	34	34
Total Range	35	35
Class Interval	7	7
Interval	5	5
Mean	154,58	126,42
Median	161,46	125,85
Modus	175,22	124,71
Standar Deviasi	8,5	9

Lampiran 11

Uji Normalitas

A. Efektivitas Kerja Kerja

1. Langkah pertama mencari nilai Z (Z-score)

N = 51

M = 154,58

SD = 8,5

Db = k – 3 = 7– 3 = 4

$Z = \frac{X-M}{SD}$ ket : x = batas nyata atas , m = mean , sd = standar deviasi

$$X^2 = \sum \left[\frac{(fo - fh)^2}{fh} \right]$$

Mancari harga Z antara lain :

$$Z_1 = \frac{170{,}5 - 154{,}58}{8{,}5} = 1{,}87 = 46{,}03$$

$$Z_2 = \frac{165{,}5 - 154{,}58}{8{,}5} = 1{,}28 = 39{,}97$$

$$Z_3 = \frac{160{,}5 - 154{,}58}{8{,}5} = 0{,}70 = 25{,}80$$

$$Z_4 = \frac{155{,}5 - 154{,}58}{8{,}5} = 0{,}11 = 4{,}38$$

$$Z_5 = \frac{150{,}5 - 154{,}58}{8{,}5} = -0{,}48 = 18{,}44$$

$$Z_6 = \frac{145{,}5 - 154{,}48}{8{,}5} = -1{,}07 = 35{,}77$$

$$Z_7 = \frac{140{,}5 - 154{,}58}{8{,}5} = -1{,}67 = 45{,}25$$

$$Z_8 = \frac{135{,}5 - 154{,}58}{8{,}5} = -2{,}65 = 48{,}75$$

2. Langkah Kedua mencari Luas Area Z

a. 46,03 – 39,97 = 6,06

b. 39,97 – 25,80 = 14,17

c. 25,80 – 4,38 = 21,42

d. 4,38 + 18,44 = 22,82

e. 35,77 – 18,44 = 17,23

f. 45,25 – 35,77 = 9,48

g. 48,75 – 45,25 = 3,5

3. Langkah ketiga mencari frekuensi harapan(fh)

a. $\frac{86,06}{100} x\ 51 = 3,09$

b. $\frac{14,17}{100} x\ 51 = 7,22$

c. $\frac{21,42}{100} x\ 51 = 10,92$

d. $\frac{22,82}{100} x\ 51 = 11,64$

e. $\frac{17,33}{100} x\ 51 = 8,83$

f. $\frac{9,48}{100} x\ 51 = 4,83$

g. $\frac{3,5}{100} x\ 51 = 1,79$

4. Langkah keempat mencari $\boldsymbol{fo - fh}$

a. $4 - 3,09 = 0,91$

b. $8 - 7,22 = 0,78$

c. $13 - 10,92 = 2,08$

d. $10 - 11,64 = -1,64$

e. $7 - 8,83 = -1,83$

f. $4 - 4,83 = -0,83$

g. $5 - 1,79 = -3,21$

5. **Langkah lima mencari $(\boldsymbol{f0 - fh})^{\boldsymbol{2}}$**
   a. $(0{,}91)^2 = 0{,}83$
   b. $(0{,}78)^2 = 0{,}61$
   c. $(2{,}08)^2 = 4{,}33$
   d. $(-1{,}64)^2 = 2{,}67$
   e. $(-1{,}83)^2 = 3{,}35$
   f. $(-0{,}83)^2 = 0{,}69$
   g. $(3{,}21)^2 = 10{,}30$
6. **Langkah enam mencari mencari chi kuadrat $(\boldsymbol{x^2})$**

$$\left(\frac{(f0 - fh)^2}{fh}\right)$$

a. $\frac{0{,}83}{3{,}09} = 0{,}27$

b. $\frac{0{,}61}{7{,}22} = 0{,}08$

c. $\frac{4{,}33}{10{,}92} = 0{,}40$

d. $\frac{2{,}67}{11{,}64} = 0{,}23$

e. $\frac{3{,}35}{8{,}83} = 0{,}38$

f. $\frac{0{,}69}{4{,}83} = 0{,}14$

g. $\frac{10{,}30}{1{,}79} = 5{,}75$

Jadi $x^2 = \sum\left(\frac{(f0-fh)^2}{fh}\right)$

= $0{,}27 + 0{,}08 + 0{,}40 + 0{,}23 + 0{,}38 + 0{,}14 + 5{,}75$

= $6{,}67$

Chi kuadrat (x^2) hitung = **6,67**

REKAPITULASI HASIL PERHITUNGAN UNTUK MENCARI UJI NORMALITAS DENGAN MENGGUNAKAN CHI KUADRAT (x^2)UNTUK VARIABEL EFEKTIVITAS KERJA

Class Interval	Nilai Tengah	Batas Nyata Atas	z	$Area\ z$	$Luas\ Area\ z$	fo	fh	$fo - fh$	$(f0 - fh)^2$	$\left(\frac{(f0 - fh)^2}{fh}\right)$
166-170	168	170,5	1,87	46,03	6,06	4	3,09	0,91	0,83	0,27
161-165	163	165,5	1,28	39,97	14,17	8	7,22	8,78	0,61	0,08
156-160	158	160,5	0,70	25,80	21,42	13	10,92	2,08	4,33	0,40
151-155	153	155,5	0,11	04,38	22,82	10	11,64	-1,64	2,67	0,23
146-150	148	150,5	-0,48	18,44	17,33	7	8,83	-1,83	3,35	0,38
141-145	143	145,5	-1,07	35,77	9,48	4	4,83	-0,83	0,69	0,14
136-140	138	140,5	-1,67	45,25	3,5	5	1,79	3,21	10,30	5,75
			-2,24	48,75						
						N=51				**6,67**

Berdasarkan hasil perhitungan chi kuadrat (x^2), diperoleh nilai x^2 sebesar 6,67. Sedangkan nilai chi kuadrat (x^2) pada tabel dengan db 4 pada taraf signifikansi 5% atau pada taraf kepercayaan 95% adalah sebesar 9,488. Maka :

$$x^2\ hitung < x^2\ tabel$$

$$\mathbf{6,67} < 9{,}488$$

Jadi, chi kuadrat hitung lebih kecil dari chi kuadrat tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa **data berdistribusi normal** pada variabel Efektivitas kerja.

B. Pengawasan

1. Langkah pertama mencari nilai Z (Z-score)

N = 51

M = 126,42

SD= 9

Db = k – 3 = 7– 3 = 4

$Z = \frac{X-M}{SD}$ ket : x = batas nyata atas , m = mean , sd = standar deviasi

$$X^2 = \sum \left[\frac{(fo - fh)^2}{fh} \right]$$

Mancari harga Z antara lain :

$$Z_1 = \frac{144{,}5 - 126{,}42}{9} = 2{,}01 = 47{,}78$$

$$Z_2 = \frac{139{,}5 - 126{,}42}{9} = 1{,}45 = 42{,}65$$

$$Z_3 = \frac{134{,}5 - 126{,}42}{9} = 0{,}90 = 31{,}59$$

$$Z_4 = \frac{129,,5 - 126{,}42}{9} = 0{,}34 = 13{,}31$$

$$Z_5 = \frac{124{,}5 - 126{,}42}{9} = -0{,}21 = 8{,}32$$

$$Z_6 = \frac{119{,}5 - 126{,}42}{9} = -0{,}77 = 27{,}98$$

$$Z_7 = \frac{114{,}5 - 126{,}42}{9} = -1{,}32 = 40{,}66$$

$$Z_8 = \frac{110{,}5 - 126{,}42}{9} = -1{,}77 = 46{,}16$$

2. Langkah Kedua mencari Luas Area Z

a. 47,78 – 42,65 = 5,13

b. 42,65 – 31,59 = 11,06

c. 31,59 – 13,31 = 18,28

d. 13,31+8,37 = 21,63

e. 27,98–8,32 =19,66

f. 40,66 – 27,98 = 12,68

g. 46,16 – 40,66 = 5,5

3. Langkah ketiga mencari frekuensi harapan(fh)

a. $\frac{5,15}{100} x\ 51 = 2,62$

b. $\frac{11,06}{100} x\ 51 = 5,62$

c. $\frac{18,28}{100} x\ 51 = 9,32$

d. $\frac{21,63}{100} x\ 51 = 11,03$

e. $\frac{19,66}{100} x\ 51 = 10,03$

f. $\frac{12,68}{100} x\ 51 = 6,47$

g. $\frac{5,5}{100} x\ 51 = 2,81$

4. Langkah keempat mencari $\boldsymbol{fo - fh}$

a. $4 - 2,62 =$1,38

b. $8 - 5,64 = 2,36$

c. $6 - 9,32 = -3,32$

d. $7 - 11,03 = -4,03$

e. $13 - 10,03 = 2,97$

f. $19 - 6,47 = 2,6$

g. $5 - 2,81 = 2,19$

5. Langkah lima mencari $(\boldsymbol{f0 - fh})^{\boldsymbol{2}}$

a. $(1,38)^2 =$1,90

b. $(2,36)^2 =$5,70

c. $(3,32)^2 = 11,02$

d. $(4,03)^2 = 16,24$

e. $(2,97)^2 = 8,82$

f. $(2,6)^2 =$6,76

g. $(2{,}19)^2$ =4,79

6. Langkah enam mencari mencari chi kuadrat (x^2)

$$\left(\frac{(f0-fh)^2}{fh}\right)$$

a. $\frac{1{,}90}{2{,}62}$ =0,73

b. $\frac{5{,}70}{5{,}64} = 1{,}01$

c. $\frac{11{,}02}{9{,}32} = 1{,}18$

d. $\frac{16{,}24}{11{,}03} = 1{,}47$

e. $\frac{8{,}82}{10{,}03} = 0{,}88$

f. $\frac{6{,}76}{6{,}47} = 1{,}04$

g. $\frac{4{,}79}{2{,}81} = 1{,}70$

Jadi $x^2 = \sum\left(\frac{(f0-fh)^2}{fh}\right)$

= $0{,}73 + 1{,}01 + 1{,}18 + 1{,}47 + 0{,}88 + 1{,}04 + 1{,}70$

= 8,01

Chi kuadrat (x^2) hitung = **8,01**

REKAPITULASI HASIL PERHITUNGAN UNTUK MENCARI UJI NORMALITAS DENGAN MENGGUNAKAN CHI KUADRAT (x^2)UNTUK VARIABEL PENGAWASAN

Class Interval	Nilai Tengah	Batas Nyata Atas	z	$Areaz$	$Luas\ Areaz$	fo	fh	$fo - fh$	$(f0 - fh)^2$	$\left(\frac{(f0 - fh)^2}{fh}\right)$
140-144	142	144,5	2,01	47,78	5,13	4	2,62	1,38	1,90	0,73
135-139	137	139,5	1,45	42,65	11,06	8	5,64	2,36	5,70	1,01
130-134	132	134,5	0,90	31,59	18,28	6	9,32	-3,32	11,02	1,18
125-129	127	129,5	0,34	13,31	21,63	7	11,03	-4.03	16,24	1,47
120-124	122	124,5	-0,21	8,32	19,66	13	10,03	2,97	8,82	0,88
115-119	117	119,5	-0,77	27,98	12,68	9	6,47	2,6	6,76	1,04
110-114	112	114,5	-1,32	40,66	5,5	5	2,81	2,19	4,79	1,70
			-1,77	46,16						
						N=51				**8,01**

Berdasarkan hasil perhitungan chi kuadrat (x^2), diperoleh nilai x^2 sebesar 12,610. Sedangkan nilai chi kuadrat (x^2) pada tabel dengan db 4 pada taraf signifikansi 5 % atau pada taraf kepercayaan 95% adalah sebesar 9,488. Maka :

$$x^2\ hitung < x^2\ tabel$$

$$8{,}01 < 9{,}488$$

Jadi, chi kuadrat hitung lebih besar dari chi kuadrat tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa **data berdistribusi normal** pada variabel pengawasan.

Lampiran 12

SkorMentahPenelitian

jumlah x	jumlah Y	XY	X^2	Y^2
126	166	20916	15876	27556
132	149	19668	17424	22201
131	160	20960	17161	25600
123	137	16851	15129	18769
126	145	18270	15876	21025
124	136	16864	15376	18496
139	151	20989	19321	22801
140	164	22960	19600	26896
114	137	15618	12996	18769
126	147	18522	15876	21609
124	157	19468	15376	24649
116	159	18444	13456	25281
133	161	21413	17689	25921
135	156	21060	18225	24336
115	160	18400	13225	25600
136	153	20808	18496	23409
116	158	18328	13456	24964
119	162	19278	14161	26244
137	162	22194	18769	26244
119	155	18445	14161	24025
121	140	16940	14641	19600
139	159	22101	19321	25281
126	152	19152	15876	23104
132	161	21252	17424	25921
140	154	21560	19600	23716
135	167	22545	18225	27889
112	136	15232	12544	18496
141	141	19881	19881	19881
124	157	19468	15376	24649
124	159	19716	15376	25281
138	149	20562	19044	22201
142	154	21868	20164	23716
118	163	19234	13924	26569
123	155	19065	15129	24025
129	150	19350	16641	22500
131	144	18864	17161	20736
110	147	16170	12100	21609
117	163	19071	13689	26569
132	153	20196	17424	23409
122	152	18544	14884	23104
114	144	16416	12996	20736
124	162	20088	15376	26244
122	151	18422	14884	22801
129	148	19092	16641	21904
111	170	18870	12321	28900
123	156	19188	15129	24336
137	146	20002	18769	21316
124	158	19592	15376	24964
128	163	20864	16384	26569
119	166	19754	14161	27556
123	159	19557	15129	25281
6441	7854	992072	817239	1213258

Lampiran 13

Pengolahan Data Untuk Uji Korelasi

A. Uji Korelasi

Untuk uji korelasi, penulis menggukan **Rumus Product Moment** dalamSugiyono (2012:212):

$$r = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x.\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 51 responden ($n = 51$).

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh :

$$\Sigma x = 6441$$

$$\Sigma y = 7854$$

$$\Sigma x^2 = 817239$$

$$\Sigma y^2 = 1213258$$

$$\Sigma xy = 992072$$

Maka

$$r = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x.\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

$$r = \frac{51(992072) - (6441 \text{ x } 7854)}{\sqrt{\{51 \text{ x } 817239 - (6441)^2\}\{51 \text{ x } 1213258 - (7854)^2\}}}$$

$$r = \frac{50595672 - 50587614}{\sqrt{\{41679189 - 41486481\}\{61876158 - 61685316)}}$$

$$r = \frac{8058}{\sqrt{(192708)(190842)}}$$

$$r = \frac{8058}{\sqrt{367767801}}$$

$$r = \frac{8058}{19177{,}2}$$

$$r = 0{,}420$$

Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh $rhitung$ sebesar 0,420. Sedangkan nilai $rtabel$ dengan $n = 51$, pada taraf signifikansi 5% atau – pada taraf kepercayaan 95% adalah sebesar 0,266 Maka :

$$rhitung > rtabel$$

$$0{,}420 > 0{,}266$$

Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa **terdapat hubungan antarapengawasan dan efektivitaskerja.**

B. Uji Keberartian Korelasi

Untuk uji keberartian korelasi, penulis menggukan **Rumus Uji T** dalamSugiyono (2012: 214):

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

Dari hasil uji korelasi, diperoleh $r = 0{,}343$, $n = 51$. Maka nilai t :

$$t = \frac{0{,}420\sqrt{51-2}}{\sqrt{1-0{,}420^2}}$$

$$t = \frac{0{,}420\sqrt{49}}{\sqrt{1-0{,}18}}$$

$$t = \frac{0{,}420\text{x}7}{\sqrt{0{,}88}}$$

$$t = \frac{2{,}94}{0{,}94}$$

$$t = 3{,}13$$

Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh $thitung$ sebesar 3,13 . Sedangkan nilai $ttabel$ dengan $n = 51$, pada taraf signifikansi 0,05% adalah sebesar 2,000. Maka:

$$thitung > ttabel$$

$$3{,}13 > 2{,}000$$

Dengan demikian, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehinggga dapat dibuat sebuah kesimpulan bahwa **terdapat hubungan yang signifikan antarapengawasandenganefektivitaskerja.**

Lampiran 14

Tabel Nilai R Product Momen

n	Taraf Signif		n	Taraf Signif		n	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,59	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,458	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Sumber : Arikunto Suharsimi, 2007. *Prosedur Penelitian.* Rineka Cipta : Jakarta.

Lampiran 15

Tabel Kurva Normal

z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0,0	0000	0040	0080	0120	0160	0199	0239	0279	0319	0359
0,1	0398	0438	0478	0517	0557	0596	0636	0675	0714	0753
0,2	0793	0832	0871	0910	0948	0987	1026	1064	1103	1141
0,3	1179	1217	1255	1293	1331	1368	1406	1443	1480	1517
0,4	1554	1591	1628	1664	1700	1736	1772	1808	1844	1879
0,5	1915	1950	1985	2019	2054	2088	2123	2157	2190	2224
0,6	2258	2291	2324	2357	2389	2422	2454	2486	2517	2549
0,7	2580	2612	2642	2673	2703	2734	2764	2794	2823	2852
0,8	2881	2910	2939	2967	2995	3023	3051	3078	3106	3133
0,9	3159	3186	3212	3238	3264	3289	3315	3340	3365	3389
1,0	3413	3438	3461	3485	3508	3531	3554	3577	3599	3621
1,1	3643	3665	3686	3708	3729	3749	3770	3790	3810	3830
1,2	3849	3869	3888	3907	3925	3944	3962	3980	3997	4015
1,3	4032	4049	4066	4082	4099	4115	4131	4147	4162	4177
1,4	4192	4207	4222	4236	4251	4265	4279	4292	4306	4319
1,5	4332	4345	4357	4370	4382	4394	4406	4419	4429	4441
1,6	4452	4463	4474	4484	4495	4505	4515	4525	4535	4545
1,7	4554	4564	4573	4582	4591	4599	4608	4616	4625	4633
1,8	4641	4649	4656	4664	4671	4678	4686	4693	4699	4706
1,9	4713	4719	4726	4732	4738	4744	4750	4756	4761	4767
2,0	4772	4778	4783	4788	4793	4798	4808	4808	4812	4817
2,1	4821	4826	4830	4834	4838	4842	4846	4850	4854	4857
2,2	4861	4864	4868	4871	4875	4878	4881	4884	4887	4890
2,3	4898	4896	4898	4901	4004	4906	4909	4911	4913	4916
2,4	4918	4920	4922	4025	4927	4929	4931	4932	4934	4936
2,5	4938	4940	4941	4043	4945	4946	4948	4949	4951	4952
2,6	4953	4955	4956	4957	4959	4960	4961	4962	4963	4964
2,7	4965	4966	4967	4968	4969	4970	4971	4972	4973	4974
2,8	4074	4975	4976	4977	4977	4987	4979	4979	4980	4981
2,9	4981	4982	4982	4083	4984	4984	4985	4985	4986	4986
3,0	4987	4987	4987	4988	4988	4989	4989	4989	4990	4990
3,1	4990	4991	4991	4991	4992	4992	4992	4992	4993	4993
3,2	4993	4993	4994	4994	4994	4994	4994	4994	4995	4995
3,3	4995	4995	4995	4986	4996	4996	4996	4996	4997	4997
3,4	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4998
3,5	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998
3,6	4998	4998	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,7	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,8	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,9	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000

Lampiran 16

Tabel Nilai Distribusi T

dk	α untuk Uji Satu Pihak (*one tail test*)					
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
	α untuk Uji Dua Pihak (*two tail test*)					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Lampiran 17

Tabel Nilai-Nilai Chi Kuadrat

NILAI-NILAI CHI KUADRAT

dk	Taraf signifikansi					
	50%	30%	20%	10%	5%,	1%
1	0,455	1,074	1,642	2,706	3,841	6,635
2	1,386	2,408	3,219	4,605	5,991	9,210
3	2,366	3,665	4,642	6,251	7,815	11,341
4	3,357	4,878	5,989	7,779	9,488	13,277
5	4,351	6,064	7,289	9,236	11,070	15,086
6	5,348	7,231	8,558	10,645	12,592	16,812
7	6,346	8,383	9,803	12,017	14,067	18,475
8	7,344	9,524	11,030	13,362	15,507	20,090
9	8,343	10,656	12,242	14,684	16,919	21,666
10	9,342	11,781	13,442	15,987	18,307	23,209
11	10,341	12,899	14,631	17,275	19,675	24,725
12	11,340	14,011	15,812	18,549	21,026	26,217
13	12,340	15,119	16,985	19,812	22,362	27,688
14	13,339	16,222	18,151	21,064	23,685	29,141
15	14,339	17,322	19,311	22,307	24,996	30,578
16	15,338	18,418	20,465	23,542	26,296	32,000
17	16,338	19,511	21,615	24,769	27,587	33,409
18	17,338	20,601	22,760	25,989	28,869	34,805
19	18,338	21,689	23,900	27,204	30,144	36,191
20	19,337	22,775	25,038	28,412	31,410	37,566
21	20,337	23,858	26,171	29,615	32,671	38,932
22	21,337	24,939	27,301	30,813	33,924	40,289
23	22,337	26,018	28,429	32,007	35,172	41,638
24	23,337	27,096	29,553	33,196	35,415	42,980
25	24,337	28,172	30,675	34,382	37,652	44,314
26	25,336	29,246	31,795	35,563	38,885	45,642
27	26,336	30,319	32,912	36,741	40,113	46,963
28	27,336	31,391	34,027	37,916	41,337	48,278
29	28,336	32,461	35,139	39,087	42,557	49,588
30	29,336	33,530	36,250	40,256	43,773	50,892

Lampiran 18

Tabel Rho Spearman

N	Interval Kepercayaan		N	Interval Kepercayaan	
	95%	**99%**		**95%**	**99%**
5	1,000	....	16	0,505	0,665
6	0,886	0,929	18	0,475	0,625
7	0,786	0,929	20	0,450	0,591
8	0,738	0,882	22	0,428	0,562
9	0,683	0,833	24	0,409	0,537
10	0,648	0,794	26	0,392	0,515
12	0,591	0,777	28	0,377	0,496
14	0,544	0,715	30	0,364	0,478

Lampiran 19

Lampiran Surat IzinPenelitian

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SOLOK
Jl. KaptenMarahYulius No.1 VI SukuTelp (0755) 20231Fax. (0755) 20347
SOLOK 27311
www.kankemenagkotasolok.com

REKOMENDASI

Nomor: B-1065/Kk.03.10-b/PP.10.2/09/2019

Tentang:
IZIN MELAKUKAN PENELITIAN

Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Solok, setelah mempelajari surat dari Universitas Negri Padang (UNP), Jurusan Administrasi Pendidikan, Nomor :503/Un. 35.1.4.2/AK/2019, 2 Agustus 2019, perihal mohon izin Melakukan Penelitian, maka dengan ini kami menyatakan setuju untuk melaksanakan Penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Solok oleh sdr:

Nama	: Rosnaini
Jurusan	: Administrasi Pendidikan FIP UNP
Judul Skripsi	: *Hubungan Pengawasan Dengan Efektifitas Kerja Pegawai Di Kementerian Agama Kota Padang Panjang*
Lokasi Penelitian	: Kementerian Agama Kota Solok
Waktu Penelitian	: Agustus s.d Selesai

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak boleh menyimpang dari data kerangka serta tujuan Pengambilan data.
2. Memberitahukan kedatangan serta maksud pengambilan data yang akan dilaksanakan dengan menunjukkan surat keterangan yang berhubungan dengan ini kepada Kantor Kementerian Agama yang bersangkutan.
3. Mematuhi semua peraturan yang berlaku diKantor tersebut dengan menghormati adat istiadat dan kebijakan Pimpinan setempat.
4. Mengirimkan laporan hasil pengambilan data ke- Kankemenag Kota Solok *c/q* Kasi Pendidikan Madrasyah
5. Bila terjadi penyimpangan / pelanggaran terhadap ketentuan tersebut diatas, akan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikianlah surat izin penelitian ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan, terima kasih.

Solok, 17 September 2019
PLT Kepala

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SOLOK

Alizar
No. 461/Kw.03/1-b/KP.07.6/09/2019

Tembusan:
1. Ka.Kanwil Kementerian Agama Prop. Sumbar
2.Dekan Universitas Negeri Padang (UNP)

KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
Alamat: Jln. Prof. Dr. Hamka Air Tawar Padang 25131
Telepone: 0751-40343 Fax: 0751*-7058693
Website: http://fip.unp.ac.id

Nomor : 554 /UN35.1.4.2/AK/2019 — 28 Agustus 2019
Lamp : -
Hal : ***Izin Penelitian***
A.n. Rosnaini

Kepada : Yth. Kepala Kementerian Agama Kota Padang Panjang
di
Tempat

Dengan hormat,
Dalam rangka penyelesaian studi sdr **A.n. Rosnaini 15002047/2015** Mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP, akan melakukan penelitian untuk penulisan skripsi :

Judul Penelitian	:	Hubungan Pengawasan Dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang
Objek	:	Pegawai
Tempat Penelitian	:	Kementerian Agama Kota Padang Panjang
Dosen Pembimbing	:	Drs. Syahril, M.Pd, Ph.D
Mulai Pelaksanaan	:	September- Selesai

Sehubungan dengan ini kami mohon kiranya Bapak/Ibuk dapat memberikan izin kepada Mahasiswa tersebut untuk melakukan **Penelitian** di wilayah Bapak/Ibu.

Atas kesediaan dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui
Wakil Dekan I FIP UNP

Dr. Hadiyanto, M.Ed
NIP 19600416 198603 1 004

Ketua Jurusan

Dra. Anisah, M.Pd
NIP. 19630614 198903 2 001

Tembusan :
1. Dekan FIP (sebagai laporan)
2. Yang bersangkutan
3. Arsip Jurusan

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PADANG PANJANG
Jl. Uripsumohardjo No. 84 Padang Panjang 27121 Telepon (0752) 82149
Email : padangpjg@kemenag.go.id

Nomor : 1375 /Kk.03.12-a/KP.01.2/09/2019 16 September 2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Padang

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan UNP Padang nomor 594/UN35.1.4.2/AK/2019, tanggal 28 Agustus 2019, hal Izin Penelitian a.n. Rosnaini.

Setelah Kami analisa tentang objek penelitian tersebut, bersama ini kami sampaikan bahwa kami dapat memberi izin penelitian tersebut mulai bulan September sampai selesai.

Demikian disampaikan, terima kasih.

Kepala

KEMENTERIAN AGAMA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PADANG PANJANG REPUBLIK INDONESIA

Gusman Piliang